

**PENGARUH PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL DAN PROGRAM  
(K.3) KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PESERO)  
RAYON MEDAN BARU**

**SKRIPSI**

**Oleh**

**NURMALA SARI**

**NPM : 14 832 0309**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN**

**2018**

**Judul** : Pengaruh Pelaksanaan Jaminan Sosial dan Program (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero)

**Nama Mahasiswa:** NURMALA SARI

**No. Stambuk** : 14.832.0309

**Program Studi** : Manajemen

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Dr. Patir Marbun, M.Si

Pembimbing II

Adelina Lubis, SE, M.Si

Mengetahui :

Ketua Program Studi

Adelina Lubis, SE, M.Si

Dekan

Dr. Insan Effendi, SE, M.Si

Tanggal Lulus :

2018

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Jaminan Sosial dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Baru. Jenis data dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Medan Baru sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan data berupa penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Medan Baru. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji statistik dengan menggunakan model analisis linear berganda.

Hasil penelitian uji t dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  pada variabel jaminan sosial sebesar 3,225 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,70329 dengan sig 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dan nilai  $t_{hitung}$  K.3 sebesar 2,784 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,70329 dengan tingkat sig 0,010 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005, maka variabel K.3 secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 145,696 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,334, berarti jaminan sosial dan K.3 secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,915. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , sehingga diperoleh KD = 91,5%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 91,5% kepuasan kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh jaminan sosial dan K.3. Sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Jaminan Sosial, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Social Security and Occupational Safety and Occupational Health On Job Satisfaction At PT. PLN (Persero) Rayon Medan Baru. The type of data in this study is associative is a research that is asking the relationship between two variables. The population in this research is all employees of PT. PLN (Persero) Rayon Medan Baru as many as 30 people. Techniques of data collection in the form of distributing questionnaires to employees of PT. PLN (Persero) Rayon Medan Baru. Data analysis techniques use validity and reliability test, classical assumption, hypothesis test, statistical test by using multiple linear analysis model.*

*Result of research of t test can be seen that t count on social security variable equal to 3,225 greater than t table equal to 1,70329 with sig 0,003 is smaller than 0,05. Based on these values, the social security variable has a positive and significant effect on job satisfaction variables, and the value of t arithmetic K.3 2,784 is greater than t table of 1.70329 with sig 0.010 is smaller than the limit of significance of 0.005, then the variable K.3 in partial has a positive and significant effect on the variable of job satisfaction. Based on the result of F test, it is obtained Fcount of 145,696 more than Ftable 3,334, it means social security and K.3 simultaneously have positive and significant influence to job satisfaction variable. the value of Adjusted R Square obtained by 0.915. To see the great influence of independent variables on dependent variable by calculating the coefficient of determination =  $R^2 \times 100\%$ , so obtained coefficient of determination = 91,5%. This figure shows that as much as 91,5% job satisfaction (dependent variable) can be explained by social security and K.3. The remaining 8,5% is influenced by other factors not described in this study.*

**Keywords: Social Security, Occupational Safety and Health, Job Satisfaction**

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelaksanaan Jaminan Sosial Dan Program(K.3)Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerjakaryawan Pada PT. PLN (Pesero) Rayon Medan Baru”. Selanjutnya tak lupa penulis mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa risalahnya kepada umat manusia. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Medan Area.

Adapun dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan serta bantuan dari berbagai pihak sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan ribuan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- 1 Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.
- 2 Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, Msi., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
- 3 Ibu Adelina Lubis, SE., MSi., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis sekaligus sebagai dosen pembimbing II yang memberikan saran dan masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
- 4 Bapak Drs. Patar Marbun, MSi., selaku Dosen Pembimbing I yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengkoreksi serta memberikan saran dan masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
- 5 Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE. MSi.,selaku Sekretaris yang telah memberikan motivasi dan saran untuk menyelesaikan skripsi ini.

- 6 Segenap Dosen Pengajar dan Staf Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah banyak membantu, serta membagi ilmu dalam perkuliahan.
- 7 Ucapan terima kasih yang tak ternilai penulis ucapkan kepada Ayahanda Hari Andi dan Ibunda Siti Aisyah tercinta untuk kesabaran dan nasihat serta do'a yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- 8 Kepada keluarga, Terima kasih karena selalu mengasihi dan menjadi inspirasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
- 9 Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Medan Baru yang bersedia memberikan dukungan dalam penelitian ini.
- 10 Terkhusus saya ucapkan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan Cici Maya Hesti, Ita Pulina, dan teman-teman seangkatan 2014 lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharap kritik dan saran yang membangun.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca dan bagi peneliti selanjutnya.

Medan, Maret 2018  
Penulis

Nurmala Sari

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>E</b>
<b>rror! Bookmark not defined.</b>	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Latar Belakang Masalah.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Rumusan Masalah.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Tujuan Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Manfaat Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Uraian Teoritis.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Jaminan Sosial.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Pengertian Jaminan Sosial.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Ruang Lingkup Jaminan Sosial.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Indikator Jaminan Sosial.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
6. Tujuan dan Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
7. Landasan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
8. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
9. Kepuasan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

10. Pengertian Kepuasan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
11. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
12. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
13. Indikator Kepuasan Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Penelitian Terdahulu .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Kerangka Konseptual.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB III : METODE PENELITIAN.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian ..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Jenis Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Lokasi Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Waktu Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Populasi dan Sampel.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Populasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Sampel.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Definisi Operasional Variabel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Jenis dan Sumber Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Jenis Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Sumber Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Data Primer .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Data Sekunder .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. Teknik Pengumpulan Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
F. Teknik Analisis Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Uji Validitas dan Reabilitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



2. Uji Statistik.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Uji Asumsi Klasik .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Uji Normalitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5. Uji Multikoloniaritas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
6. Uji Heteroskedastisitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
7. Uji Koefisien Determinasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
G. Uji Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Uji F .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Uji t.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Hasil Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Visi dan Misi PT. PLN (Persero) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Penyajian Data Angket Responden.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Jaminan Sosial ..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
6. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
7. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja ..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Hasil Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Uji Validitas dan Reabilitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Uji Validitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

3. Uji Reabilitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Uji Statistik.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5. Uji Asumsi Klasik .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
6. Uji Normalitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
7. Uji Multikolonieritas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
8. Uji Heteroskedastisitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
9. Uji Koefisien Determinasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
10. Uji Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
11. Uji F.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
12. Uji t .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Kesimpulan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Saran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul / Teks	Halaman
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel III.1	Rencana Waktu Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel III.2	Definisi Operasional Variabel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel III.3	Skor Penilaian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.1	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Jaminan Sosial.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
	<b>Bookmark not defined.</b>	
Tabel IV.2	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Keselamatan ..... dan Kesehatan Kerja (K3) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.3	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja ...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
	<b>Bookmark not defined.</b>	
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.5	Hasil Uji Reabilitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.6	Hasil Analisis Regresi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.7	Hasil Uji Normalitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.8	Hasil Uji Multikolonieritas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.9	Hasil Uji Koefisien Determinasi ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.10	Hasil Uji Hipotesis F .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.11	Hasil Uji hipotesis t .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul / Teks	Halaman
Gambar II.1	Kerangka konseptual .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar IV.1	Struktur Organisasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar IV.2	Uji Normalitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar IV.3	Uji Normalitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar IV.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang Masalah**

Untuk mencapai suatu tujuan, perusahaan harus melakukan aktivitas secara efektif dan efisien. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu mencapai tujuan dan bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan kepuasan bekerja bagi karyawannya, yaitu dengan memberikan jaminan sosial serta menjaga keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Sutrisno (2011:77), “kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Sampai saat ini, masih banyak perusahaan di Indonesia yang mengabaikan kepuasan kerja karyawannya dengan tidak memperhatikan pelaksanaan pemberian jaminan sosial dan program pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K.3) bagi para karyawan perusahaan tersebut.

PT. PLN (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Perseroan (Persero) yang berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum ke seluruh penjuru negeri. Berbagai upaya terus dilakukan PT. PLN (Persero) Rayon Medan Baru untuk menghindari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh energi listrik ini dengan terus mengadakan pelatihan dan pengawasan demi terciptanya *Zero Accident* dan *Safety Condition* bagi para pekerja nya. Maka dari itu, sangatlah penting bagi PT. PLN (Persero) Rayon Medan Baru untuk menerapkan pelaksanaan Jaminan Sosial dan program(K.3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada setiap pekerjaannya guna menghasilkan kepuasan bagi para pekerja juga tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang diberi judul : **“Pengaruh Pelaksanaan Jaminan Sosial Dan Program (K.3)Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Pesero) Rayon Medan Baru”**.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba merumuskan masalah dasar dalam penyusunan skripsi ini adalah :

1. Apakah pelaksanaanjaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) RayonMedan Baru ?
2. Apakah program(K.3) keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Baru ?
3. Apakah pelaksanaan jaminan sosial dan program(K.3) keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama sama berpengaruhpositif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Baru ?

### 3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang hendak penulis akan teliti tersebut seperti yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian yang akan dilakukan yaitu:

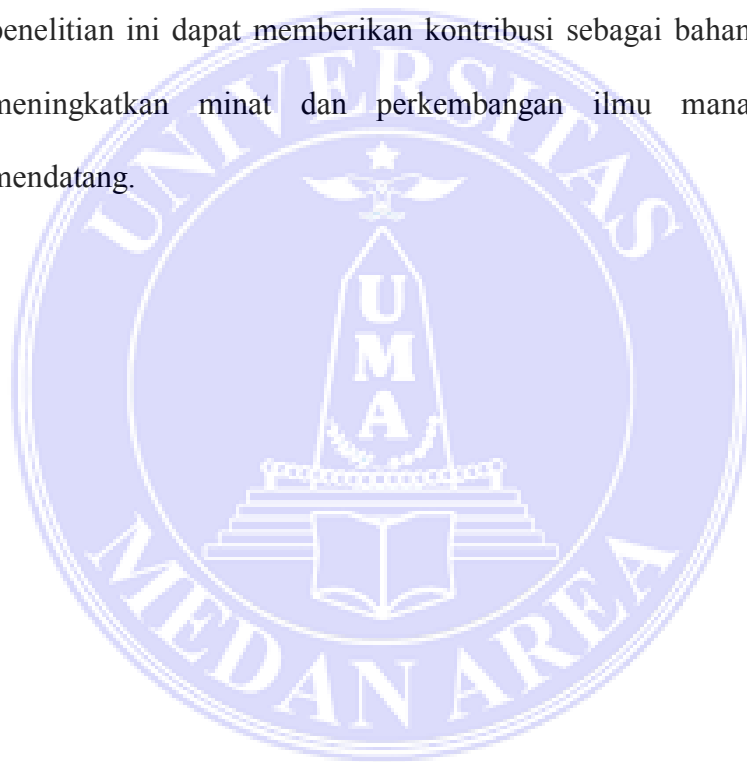
1. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero)Rayon Medan Baru.
2. Untuk mengetahui apakah program(K.3) keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero)Rayon Medan Baru.
3. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan jaminan sosial dan program (K.3)keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Baru.

### 4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti, Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi penulis untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pengetahuan, wawasan, serta kemampuan berfikir khususnya dalam menulis karya ilmiah tentang program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

2. Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan informasi tambahan untuk perusahaan tentang program keselamatan dan kesehatan kerja sehingga pelaksanaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
3. Bagi akademis, sebagai bahan tambahan bacaan khusus untuk mengembangkan ilmu – ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja. Dan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi sebagai bahan literatur untuk meningkatkan minat dan perkembangan ilmu manajemen dimasa mendatang.





## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Jaminan Sosial**

##### **2. Pengertian Jaminan Sosial**

Undang-Undang No. 3 tahun 1992 pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa jaminan sosial merupakan “ Suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagaimana akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia”.

Dari pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jaminan sosial mempunyai beberapa aspek yaitu:

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja serta keluarganya.
2. Dengan adanya upaya perlindungan dasar akan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan, sebagai pengganti atau seluruh penghasilan yang hilang.
3. Menciptakan ketenangan kerja karena adanya upaya perlindungan terhadap resiko ekonomi maupun sosial.
4. Karena adanya upaya perlindungan dan terciptanya ketenangan kerja akan berdampak meningkatkan produktifitas kerja.

5. Dengan terciptanya ketenangan kerja pada akhirnya mendukung kemandirian dan harga manusia dalam menerima dan menghadapi resiko sosial ekonomi.

### 3. Ruang Lingkup Jaminan Sosial

Menurut Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 pasal 6 ayat 1 bahwa ruang lingkup jaminan sosial meliputi:

#### 1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya Jaminan Kecelakaan Kerja. Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relative sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya, maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi.

#### 2. Jaminan Kematian

Tenaga Kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan Jaminan Kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

### 3. Jaminan Hari Tua

Hari Tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

### 4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kuratif). Oleh karena, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Di samping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya

### 4. Indikator Jaminan Sosial

Indikator-indikator jaminan sosial menurut Setiadi (2009) sebagai berikut :

1. Tanggapan karyawan terhadap Jaminan Hari Tua

2. Tanggapan karyawan terhadap Jaminan Kesehatan
3. Rasa aman dan nyaman dalam bekerja

## 5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut (Mangkunegara (2003 : 159) Keselamatan adalah kondisi aman seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kondisi aman tersebut bisa berasal dari internal maupun eksternal. Dari lingkungan internal adalah kemampuan seseorang dalam menjaga dirinya dan lingkungan eksternal adalah bahaya yang terjadi dari luar . Sedangkan menurut Warwich (2004 : 2) yang dimaksud dengan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Menurut Sama'mur (2005 : 6) keselamatan kerja adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan nyaman sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang ada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja. Kemudian menurut Manuaba (2004 : 193) kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diinginkan dan merugikan fisik seseorang atau kerusakan hak milik yang disebabkan kontak dengan energy ( kinetik, listrik, kimiawi dan lainlain) yang melewati ambang batas dari benda atau bangunan. Kecelakaan menurut (Mangkunegara (2003 : 160) sebagai suatu kejadian yang tidak direncanakan dan tidak diharapkan bukannya suatu peristiwa kebetulan saja, tetapi ada sebab-sebabnya. Sebab itu perlu diketahui dengan jelas agar usaha keselamatan dan pencegahan dapat di ambil, sehingga kecelakaan tidak terulang kembali dan kerugian akibat kecelakaan dapat dihindarkan.kecelakaan ini terjadi karena

kondisi yang tidak aman. Kelalaian sebagai penyebab kecelakaan merupakan nilai tersendiri dari teknik keselamatan.

Menurut Mangkunegara (2003 : 161) keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Dari defenisi diatas jelas bahwa pengertian kecelakaan kerja tidak hanya terbatas pada insiden-insiden yang menyangkut terjadinya luka-luka saja, tetapi juga meliputi kerugian fisik dan material sebab-sebab terjadi kecelakaan tersebut. Kecelakaan akan selalu disertai kerugian material maupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat dan bahkan ada yang tewas, oleh karena itu sebelum terjadi kecelakaan, perlu dilakukan tindakan-tindakan pencegahan atau keselamatan.

## **6. Tujuan dan Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Anwar Prabu. M (2009:161) mengemukakan tentang tujuankeselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.

4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dengan meningkatkan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan dan kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Hakikat dan tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja yaitu bahwa faktor Keselamatan dan Kesehatan berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja pada tenaga kerja dan juga berpengaruh terhadap efisiensi produksi dari suatu perusahaan industri, sehingga dengan demikian mempengaruhi tingkat pencapaian produktivitasnya. Karena pada dasarnya tujuan K3 adalah untuk melindungi para tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan dan untuk menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif sehingga upaya pencapaian produktivitas yang semaksimalnya dari suatu perusahaan dapat lebih terjamin (Ridley, 2008;54).

Berdasarkan pada teori di atas tentang tujuan dan manfaat dari program keselamatan kesehatan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa adanya program keselamatan kesehatan kerja akan memberikan jaminan rasa aman dan nyaman kepada setiap pekerja, sehingga dapat mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan maupun perusahaan.

#### **7. Landasan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Pemerintah memberikan jaminan kepada karyawan dengan menyusun Undang-Undang Tentang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33, yang dinyatakan

berlaku pada tanggal 6 Januari 1951, kemudian disusul dengan Peraturan Pemerintah Tentang Pernyataan berlakunya peraturan kecelakaan tahun 1947 (PP No. 2 Tahun 1948), yang merupakan bukti tentang disadarinya arti penting keselamatan kerja di dalam perusahaan (Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2002). Lalu, menurut penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992, menyatakan bahwa sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik.

Menurut Sugeng (2005). Hukum kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di Indonesia telah banyak diterbitkan baik dalam bentuk Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri, dan Surat Edaran, antara lain:

1. Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13/2003
2. Undang-Undang Keselamatan Kerja No. 1/1997
3. Undang-Undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 3/1992
4. UUD 1945 pasal 27 ayat 1 dan 2.
5. Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 14/1993.
6. Keputusan Presiden, Penyakit yang timbul Karena Hubungan Kerja No.22/1993.
7. Peraturan Menteri Perburuhan tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan, serta Penerangan dalam Tempat Kerja No. 7/1964.

8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam penyelenggaraan Keselamatan Kerja No. 2/1980.
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Pelayanan Kesehatan Kerja No. 3/1982.

#### **8. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Sama'mur (2005 : 7), ada 5 indikator yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K.3), dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perhatian perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya. Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Alat-alat perlindungan kerja
2. Ruang kerja yang aman
3. Penggunaan peralatan kerja
4. Ruang kerja yang sehat
5. Penerangan diruang kerja

#### **9. Kepuasan Kerja**

#### **10. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Kuswadi (2005:13), “merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya”. Kepuasan kerja tergantung pada yang diharapkan atau diinginkan oleh karyawan dari pekerjaannya dan apa yang didapatkan dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Sutrisno (2011:77) “kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan



ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi”. Sehingga kepuasan kerja karyawan tersebut perlu diperhatikan demi mendapatkan kinerja yang baik.

Kepuasan karyawan merupakan faktor mutlak bagi perusahaan untuk mencapai produktivitas dan tujuan perusahaan, karena karyawan yang memiliki tingkat kepuasan paling tinggi yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang lebih rendah. Konsekuensi dari perilaku tidak puas menurut Yuli (2005:202) dapat disebutkan sebagai berikut :

- a. Keterlibatan dalam pekerjaan yang rendah.
- b. Ketidakhadiran yang tinggi.
- c. Banyaknya karyawan yang minta berhenti.
- d. Munculnya penyakit dan gejala stres.
- e. Prestasi kerja menurun.

#### **11. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Apabila karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan bertahan untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari diri pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja ditempatnya bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri pegawai antara lain kondisi fisik lingkungan kerja,

interaksinya dengan pegawai lain, sistem penggajian dan lainnya. Pemahaman di atas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Anwar Prabu (2004: 120), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

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

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Karyawan satu dengan yang lain akan memiliki faktor yang berbeda yang akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Menurut Susilo Martoyo (2007: 156) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah:

1. Tingkat absensi karyawan
2. Perputaran (turnover) tenaga kerja
3. Semangat kerja
4. Keluhan-keluhan
5. Masalah-masalah personalia yang vital lainnya

Berdasarkan beberapa pendapat yang disampaikan di atas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja yang dirasakan setiap orang sangat berbeda ada banyak aspek yang mempengaruhinya. Beberapa aspek tersebut sangat penting

guna menunjang tercapainya kepuasan kerja. Adanya pemenuhan kebutuhan yang dimiliki seseorang berdampak pada pencapaian nilai kerja seseorang atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya.

## 12. Pengukuran Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja karyawan tersebut. Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna sebagai penentuan kebijakan organisasi. Wibowo (2011: 511-512), menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

1. Rating scales dan kuesioner, merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana rating scales secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.
2. Critical incidents, disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan.
3. Interviews, merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Hal ini dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis.

Sementara itu, untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Veithzal Rivai (2010: 860) adalah menggunakan:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya insentif
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan pengukuran terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi dapat memberikan manfaat, khususnya untuk pimpinan organisasi. Pimpinan dapat memperoleh informasi berupa kumpulan perasaan, harapan, dan kepuasan kerja pegawai yang bersifat dinamik (cepat berubah) sebagai langkah awal pimpinan untuk mengambil keputusan dalam menangani berbagai masalah kepegawaian yang ada dalam organisasi.

### **13. Indikator Kepuasan Kerja**

Dalam usahanya mempertahankan para karyawannya maka para pimpinan harus memperhatikan apa yang menjadi indikator utama yang harus diperhatikan guna menciptakan kepuasan kerja dengan harapan agar pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut menjadi sesuatu yang menyenangkan. Siagian (2007 : 295) menyebutkan yang menjadi indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Sifat / kepribadian karyawan

2. Variasi pekerjaan
3. Umpan balik dari hasil pekerjaan
4. Penerimaan anggota kelompok kerja
5. Situasi lingkungan kerja

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel II.1  
Penelitian Terdahulu

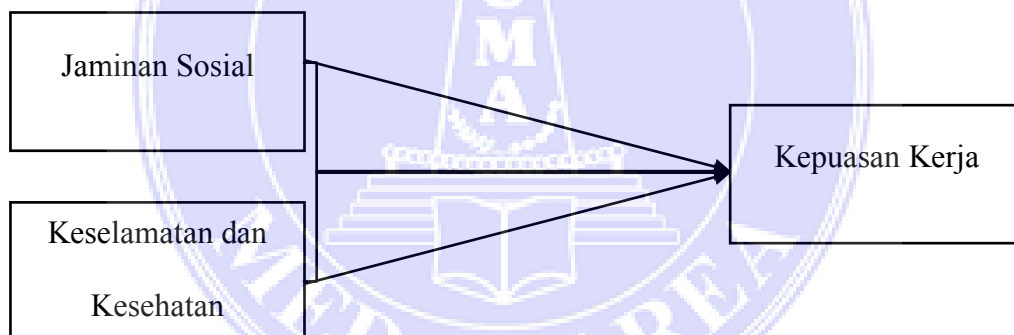
No	Nama	Judul	Varibel	Hasil
1	Malinasari (2015)	Pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT PJB UP Brantas Karangates – Kab. Malang)	Keselamatan, kesehatan kerja, jaminan sosial dan produktivitas kerja.	Penerapan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja di lingkungan kerja PT Pembangkitan Jawa-Bali Malang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja karyawan. Semakin baik tingkat Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) yang diterapkan maka semakin baik pula Produktivitas karyawan, begitu sebaliknya.

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil
2	Mahardika (2005)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (persero) Unit Bisnis Strategis Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UBS P3B) Region Jawa Timur dan Bali.	Keselamatan, kesehatan kerja dan kinerja karyawan.	Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa program Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
3	Riestiany (2008)	Analisis Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada <i>Plant 11</i> PT Indocement Tungal Prakarsa, Tbk.	Sistem manajemen, keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas kerja	Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, Tingkat keseringan kecelakaan (Injured Frequency Rate-IFR) dan Tingkat keparahan kecelakaan (Injured Saverity Rate-ISR) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, namun IFR lebih signifikan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan dibandingkan ISR. Semakin kecil IFR dan ISR maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan PT ITP.
4	Catarina Cori Pradnya Paramita dan Indra Wijayanto (2012)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Prestasi Kerja pada PT. PLN (Persero) AJP Semarang	Kesehatan, keselamatan kerja dan prestasi kerja.	Variabel Kesehatan dengan prestasi kerja sebesar 0,786 sehingga berpengaruh sangat kuat dan positif. Variabel keselamatan sebesar 0,663 sehingga berpengaruh positif juga.

### C. Kerangka Konseptual

Menurut Robert L. Mathis (Yuli, 2005:211) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat diartikan sebagai kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan, dan control terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Hal ini diselenggarakan agar terwujud suatu kinerja yang optimal dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar II.1

Kerangka konseptual

### D. Hipotesis

Berdasarkan pada pokok permasalahan, tujuan penelitian, dan model analisis yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan dalam hipotesis. Menurut Creswell (2010:196) hipotesis merupakan dugaan yang dibuat oleh peneliti tentang hubungan variabel yang satu dengan yang lainnya sesuai dengan harapan peneliti. Hipotesis dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Pelaksanaan Jaminan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- H2 : Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- H3 : Pelaksanaan Jaminan Sosial dan Program K.3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, karena tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dalam bentuk pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2012:11), “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh maupun hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Penelitian asosiatif digunakan untuk menguji hipotesis tentang ada tidaknya pengaruh pelaksanaan jaminan sosial dan program keselamatan, kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Baru.

##### **2. Lokasi Penelitian**

Guna memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelaksanaan Jaminan Sosial dan Program (K.3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Baru”, maka penulis mengadakan penelitian di PT. PLN (Persero) Rayon Medan Baru.

##### **3. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan mulai November 2017 sampai dengan Februari 2018. Dengan rincian waktu penelitian sebagai berikut :

Tabel III.1  
Rencana Waktu Penelitian

NO	Kegiatan	November 2017				Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan data	■	■	■	■												
2	Seminar proposal					■	■	■	■								
3	Revisi proposal									■	■	■	■				
4	Pengumpulan data dan hasil									■	■	■	■				
5	Pembahasan hasil												■	■	■	■	
6	Seminar hasil															■	■
7	Revisi seminar hasil																■
8	Sidang meja hijau																■

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2006:96) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan definisi tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Medan Baru yang berjumlah 60 orang yang terdiri dari 30 karyawan tetap dan 30 karyawan honorer.

### 2. Sampel

Merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009:116). Jadi sampel dapat dikatakan sebagai wakil dari seluruh populasi yang akan diteliti. Sampel yang diambil adalah karyawan tetap PT. PLN (Persero) Rayon Medan Baru yang berjumlah 30 orang karyawan.

Berdasarkan karakteristik sampel yang sudah diuraikan, pengambilan sampel menggunakan metode sensus.

### C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) yang sama. Penelitian ini dibagi tiga variabel yaitu jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja variabel terikat. Adapun definisi variabel yang digunakan dalam penulisan skripsi ini antara lain sebagai berikut :

Tabel III. 2  
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Jaminan Sosial (X1)	Suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagaimana akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia”.	1. Tanggapan karyawan terhadap Jaminan Hari Tua 2. Tanggapan karyawan terhadap Jaminan Kesehatan 3. Rasa aman dan nyaman dalam bekerja	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alat-alat perlindungan kerja</li> <li>2. Ruang kerja yang aman</li> <li>3. Penggunaan peralatan kerja</li> <li>4. Ruang kerja yang sehat</li> <li>5. Penerangan diruang kerja</li> </ol>	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sifat / kepribadian karyawan</li> <li>2. Variasi pekerjaan</li> <li>3. Umpan balik dari hasil pekerjaan</li> <li>4. Penerimaan anggota kelompok kerja</li> <li>5. Situasi lingkungan kerja</li> </ol>	Likert

#### D. Jenis dan Sumber Data

##### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan metode deskriptif. Metode deskriptif digunakan untuk mendapatkan gambaran mengenai pengaruh pelaksanaan jaminan sosial dan program (K.3) keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Baru.

## 2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder :

## 3. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan langsung dari sumber informasi, dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan melalui kuesioner kepada responden penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi responden penelitian adalah karyawan lapangan PT. PLN (Persero) Rayon Medan Baru.

## 4. Data Sekunder

Data Sekunder yang dikumpulkan dalam penelitian ini diperoleh dari catatan atau dokumentasi perusahaan, informasi dari jurnal-jurnal atau bahan - bahan kepustakaan yang berhubungan dengan topik penelitian yang dibahas, yaitu melalui studi pustaka maupun situs internet.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa pertanyaan – pertanyaan yang berasal dari indikator kedua variabel yang bersangkutan untuk kemudian dijawab oleh responden. Tipe skala yang digunakan untuk mengukur kedua variabel pada penelitian ini adalah skala ordinal, Selain itu peneliti juga menggunakan skala nominal yang hanya dibatasi untuk data

informasi responden. Penggunaan skala ordinal dalam penelitian ini dikarenakan peneliti ingin mengetahui seberapa kuat responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang ada dalam kuesioner melalui skala likert atau skala 5 titik (Umar, 2011;70). Berikut merupakan penentuan skor atas jawaban yang diberikan :

Tabel III.3  
Skor Penilaian

Keterangan	Bobot
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Sekaran, 2006;32. *Research Methods for Business*

## 2. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik yang digunakan untuk memperoleh data dengan cara mengamati dan mencatat langsung atas obyek yang diteliti. Observasi yang dilakukan adalah non partisipatif. Teknik observasi ini digunakan untuk mengamati pelaksanaan jaminan sosial dan program keselamatan dan kesehatan keraj di PT. PLN (Persero) Rayon Medan Baru.

## 3. Wawancara

Wawancara merupakan teknik untuk menggali informasi yang berkenaan dengan suatu masalah dengan melakukan kegiatan tanya jawab secara langsung atau bertatap muka dengan pihak yang memiliki kaitan dengan obyek yang akan diteliti. Teknik ini dimaksudkan untuk mengumpulkan

data mengenai pelaksanaan jaminan sosial dan program keselamatan dan kesehatan keraj di PT. PLN (Persero) Rayon Medan Baru.

#### 4. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan data antara lain: sejarah berdirinya perusahaan dan perkembangannya, struktur organisasi, serta data mengenai ketenaga kerjaan pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Baru.

### F. Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika  $r_{hitung}$  positif atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$  , maka butir pertanyaan tersebut valid.
- Jika  $r_{hitung}$  positif atau  $r_{hitung} < r_{tabel}$  , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Reliabilitas adalah pengukuran dibuktikan dengan menguji konsistensi dan stabilitas. Konsistensi menunjukkan seberapa baik *item-item* yang mengukur sebuah konsep bersatu menjadi sebuah kumpulan (Sekaran, 2006;40). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *alpha cronbach*, dimana semakin tinggi koefisien maka instrumen pengukurannya semakin baik. Semakin dekat koefisien reliabilitas dengan 1,0 maka pengukuran yang digunakan semakin baik, namun secara umum keandalan kurang dari 0,60 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,70 bisa diterima dan lebih dari 0,80 adalah baik. (Sekaran, 2006;182).

$$r_{11} = \left[ \frac{n}{n-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2 i}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrument

$n$  = Banyak butir pertanyaan

$\sigma^2 t$  = Varians Total

$\sum \sigma^2 i$  = Jumlah Varians butir

## 2. Uji Statistik

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, Model regresi yang dikembangkan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

$$KK = \alpha + \beta_1 JS + \beta_2 K.3 + \varepsilon_{it}$$

Keterangan :

$\alpha$  : konstanta



$\beta$  : koefisien  
KK : Kepuasan Kerja  
JS : Jaminan Sosial  
K.3 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
 $\varepsilon$  : koefisien error

### 3. Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka peneliti melakukan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

### 4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi tersebut terdistribusi secara normal (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada uji statistik sederhana dengan melihat nilai kurtosis dan skewness untuk semua variabel dependen dan independen.

### 5. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik seharusnya bebas dari multikolinieritas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu :

- a. Nilai R square ( $R^2$ ) yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual tidak terikat.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,09), maka merupakan indikasi adanya multikolinieritas.

- c. Melihat nilai colerance dan variance inflantionfactor (VIF), suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolonieritas apabila mempunyai apabila mempunyai nilai toleransi kurang dari 0,1 dan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2006).

## 6. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2011:139). Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Apabila pola pada grafik ditunjukkan dengan titik-titik menyebar secara acak (tanpa pola yang jelas) serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Selain menggunakan grafik scatterplots, uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser. Jika probabilitas signifikan  $> 0.05$ , maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

## 7. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adjusted  $R_2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilainya berkisar antara nol dan satu. Biasanya pada data time series mempunyai nilai koefisien determinasi yang cukup tinggi. Adapun kelemahannya yaitu adanya bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Tiap tambahan satu variabel independen maka adjusted R pasti meningkat, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi ( $R_2$ ) merupakan cara untuk mengukur ketepatan suatu garis regresi.

Untuk mencari rumus  $R_2$  digunakan rumus dari Damodar Gujarati (2010) :

$$R_2 = \frac{ESS}{TSS} = \frac{\sum \hat{y}_1^2}{\sum y_1^2} = \frac{b_{1,2,3} \sum 2iy_1 + b_{13,2} \sum 3iy_i}{\sum y_1^2}$$

$$R_2 = \frac{(k-1)F}{(k-1)F + (n-k)}$$

Nilai  $R_2$  berkisar antara 0 dan 1 ( $0 < R_2 < 1$ ). Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika  $R_2$  berkisar antara 0 dan 1, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat semakin erat atau dengan kata lain model tersebut dapat dinilai baik.
2. Jika  $R_2$  menjauhi angka 1, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat jauh atau tidak erat, dengan kata lain model tersebut dapat dinilai kurang baik.

## G. Uji Hipotesis

### 1. Uji F

Uji Hipotesis F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi berganda mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yang diuji secara signifikan dengan nilai 0,05 (Ghozali, 2011:88).

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka Hipotesis diterima

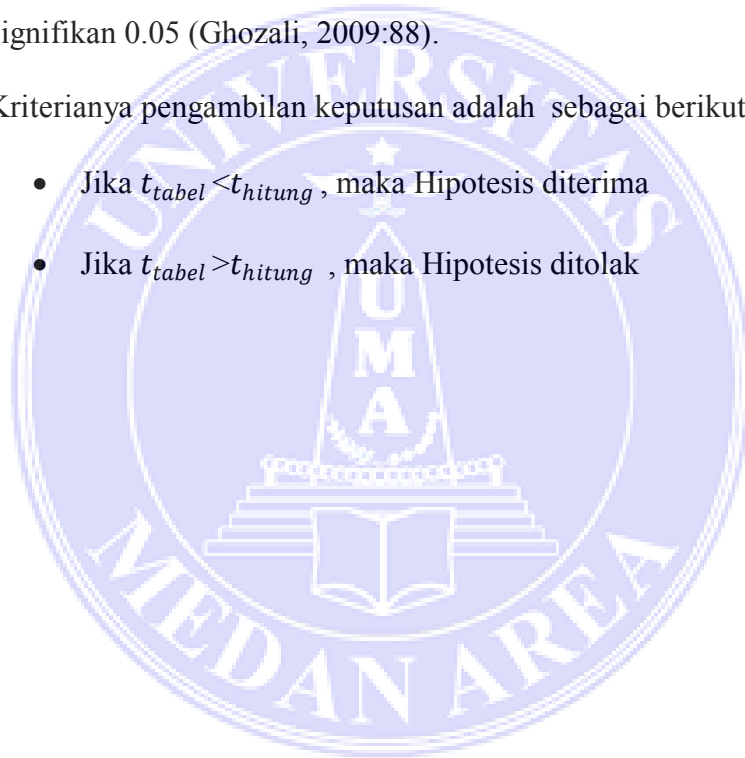
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  , maka Hipotesis ditolak

## 2. Uji t

Uji Hipotesis t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikan 0.05 (Ghozali, 2009:88).

Kriterianya pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Jika  $t_{tabel} < t_{hitung}$  , maka Hipotesis diterima
- Jika  $t_{tabel} > t_{hitung}$  , maka Hipotesis ditolak



## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar P. Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja
- Catarina Cori Pradnya Paramita dan Indra Wijayanto, 2012. *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Prestasi Kerja pada PT. PLN (Persero) AJP Semarang*. Administrasi Bisnis FISIP Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”. Badan Penerbit UNDIP, Semarang
- Kuswadi. 2005. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Cetakan Kedua. Jakarta.
- Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono, dkk. Yogyakarta
- Mangkunegara, Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PTRemaja Rosdakarya
- Nasution, M.E., Usman, H.M. 2008. *Proses Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Nia Malinasari, 2015. *Pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT PJB UP Brantas Karangates – Kab. Malang)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya Malang.
- Schuler, Randall S. & Susan E. Jackson (Alih bahasa: Abdul Rasyid). (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah, 2005, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Santosa & Ashari, Purbaya Budi, 2005. *Analisa Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: Andi
- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 2 edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat

Simanjuntak, Payaman J, 2011. *Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja Perusahaan dan Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

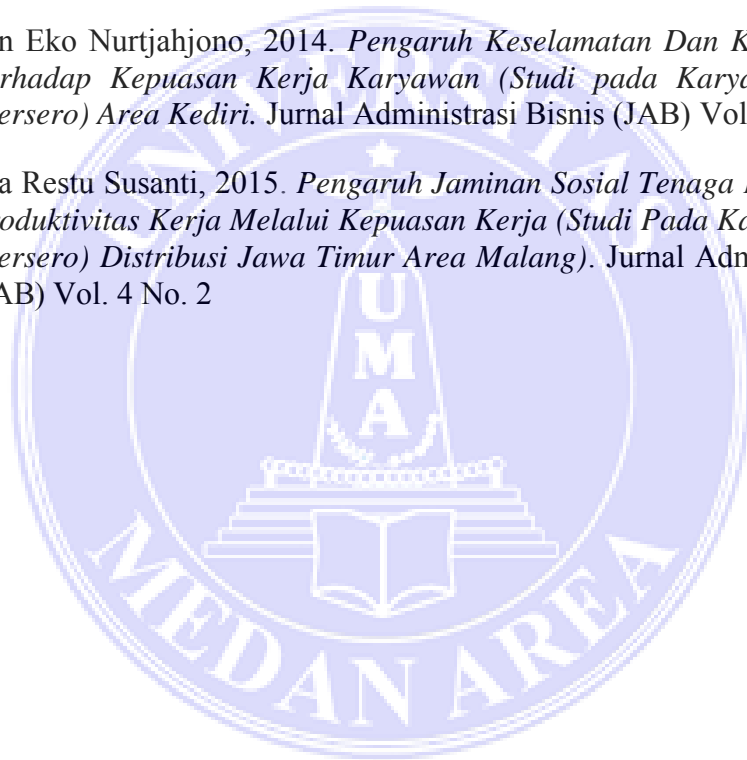
Umar, Husein, 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Yuli 2005. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Bumi Aksara

Jurnal Ilmiah.

Gunawan Eko Nurtjahjono, 2014. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 15 No. 1

Meganita Restu Susanti, 2015. *Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 4 No. 2





# **LAMPIRAN**

**Tabulasi data responden ( Jaminan Sosial )**

No.	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	total
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
3	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	45
4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	42
5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	45
6	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	43
7	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	44
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
9	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	43
10	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
11	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
12	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	44
13	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
14	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	41
15	4	3	5	3	4	5	5	5	4	3	41
16	4	5	3	4	5	3	5	4	3	4	40
17	5	3	4	3	4	2	5	3	4	3	36
18	5	4	5	3	5	3	4	5	5	4	43
19	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	35
20	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	33
21	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	42
22	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	36
23	5	4	3	4	3	5	4	4	3	5	40
24	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	34
25	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	43
26	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	41
27	3	4	3	5	4	2	3	4	5	4	37
28	5	5	2	5	4	3	4	4	5	5	42
29	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	45
30	5	4	4	5	3	4	3	5	5	5	43



**Tabulasi data responden ( Keselamatan dan Kesehatan Kerja )**

<b>No.</b>	<b>p1</b>	<b>p2</b>	<b>p3</b>	<b>p4</b>	<b>p5</b>	<b>p6</b>	<b>p7</b>	<b>p8</b>	<b>p9</b>	<b>p10</b>	<b>Total</b>
1	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47
2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	45
6	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	43
7	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
8	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
9	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	43
10	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
11	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	44
12	3	5	3	5	5	4	5	4	3	5	42
13	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
14	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	40
15	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	42
16	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	41
17	3	3	4	4	5	4	3	4	3	5	38
18	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	45
19	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	39
20	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	34
21	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	40
22	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	35
23	3	3	3	5	5	4	4	4	3	5	39
24	5	4	3	3	4	5	3	2	4	3	36
25	4	5	3	4	5	5	3	5	5	4	43
26	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	40
27	4	3	4	5	4	4	2	3	4	3	36
28	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
29	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	44
30	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	44

**Tabulasi data responden Kepuasan Kerja**

No.	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
4	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	44
5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	44
6	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	44
7	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	45
8	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	42
9	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	43
10	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
11	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	45
12	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	42
13	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
14	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
15	4	5	4	5	4	3	5	5	3	4	42
16	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	42
17	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	38
18	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
19	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	37
20	4	3	4	4	2	3	4	3	5	3	35
21	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
22	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	35
23	5	4	5	4	3	4	5	3	4	3	40
24	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	36
25	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	42
26	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
27	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	39
28	5	4	4	3	5	5	5	3	4	5	43
29	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
30	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44

## Validitas Kuisisioner

### Jaminan Sosial

1. Jaminan Hari Tua yang diberikan perusahaan sudah menjamin pensiun saya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	13,3	13,3	13,3
4,00	7	23,3	23,3	36,7
5,00	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

2. Jaminan hari tua merupakan perlindungan ekonomi saya dimasa mendatang.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	13,3	13,3	13,3
4,00	14	46,7	46,7	60,0
5,00	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

3. Iuran program jaminan hari tua saya ditanggung oleh perusahaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	3,3	3,3	3,3
3,00	6	20,0	20,0	23,3
4,00	12	40,0	40,0	63,3
5,00	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

4. Jaminan Kesehatan yang diberikan perusahaan sudah menjamin kebutuhan kesehatan saya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	30,0	30,0
	4,00	9	30,0	60,0
	5,00	12	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

5. Perusahaan menanggung setiap kecelakaan kerja yang dialami karyawan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	26,7	26,7
	4,00	14	46,7	73,3
	5,00	8	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

6. Perusahaan memperhatikan kesehatan pegawai dengan memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	6,7	6,7
	3,00	5	16,7	23,3
	4,00	12	40,0	63,3
	5,00	11	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

7. Perusahaan memberikan pelayanan kesehatan kepada keluarga saya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	16,7	16,7
	4,00	12	40,0	56,7
	5,00	13	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

8. Jaminan sosial merupakan perlindungan bagi saya dalam melakukan pekerjaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	7	23,3	23,3
	4,00	13	43,3	66,7
	5,00	10	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

9. Perusahaan memberikan fasilitas dan pelatihan kerja dengan baik.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	7	23,3	23,3
	4,00	9	30,0	53,3
	5,00	14	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

10. Perusahaan menjamin keamanan dan kenyamanan saya dalam bekerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	16,7	16,7
	4,00	14	46,7	63,3
	5,00	11	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

## Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Perusahaan telah memberikan pelatihan penggunaan alat-alat perlindungan kerja dengan baik.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	16,7	16,7
	4,00	14	46,7	63,3
	5,00	11	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

2. Perusahaan memberikan peralatan kerja yang melindungi keselamatan dan kesehatan dalam bekerja,

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	26,7	26,7
	4,00	11	36,7	63,3
	5,00	11	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

3. Semua peralatan kerja dalam keadaan baik dan layak pakai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,3	3,3
	3,00	8	26,7	30,0
	4,00	13	43,3	73,3
	5,00	8	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

4. Perusahaan memberikan fasilitas ruang kerja yang layak.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	16,7	16,7
	4,00	10	33,3	50,0
	5,00	15	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

5. Perusahaan menetapkan aturan dan peraturan kepada karyawan dalam bekerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	6,7	6,7	6,7
Valid 4,00	15	50,0	50,0	56,7
Valid 5,00	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

6. Perusahaan memberikan pelatihan tentang penggunaan peralatan kerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	6,7	6,7	6,7
Valid 4,00	13	43,3	43,3	50,0
Valid 5,00	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

7. Perusahaan selalu melakukan pengecekan alat-alat keselamatan kerja secara rutin.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	3,3	3,3	3,3
Valid 3,00	5	16,7	16,7	20,0
Valid 4,00	16	53,3	53,3	73,3
Valid 5,00	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

8. Perusahaan melakukan pengawasan terhadap penggunaan peralatan kerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	3,3	3,3	3,3
Valid 3,00	5	16,7	16,7	20,0
Valid 4,00	13	43,3	43,3	63,3
Valid 5,00	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

9. Perusahaan menyediakan ruangan yang nyaman untuk saya bekerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	16,7	16,7	16,7
Valid 4,00	15	50,0	50,0	66,7
Valid 5,00	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

10. Perusahaan mewajibkan untuk menjaga kebersihan ruangan kerja dan ruangan bebas asap rokok.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	13,3	13,3	13,3
Valid 4,00	13	43,3	43,3	56,7
Valid 5,00	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	



## Kepuasan Kerja

1. Saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	3,3	3,3
	4,00	14	46,7	50,0
	5,00	15	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

2. Saya dan rekan kerja saling membantu dan berbagi pengetahuan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	13,3	13,3
	4,00	16	53,3	66,7
	5,00	10	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

3. Perusahaan memberikan desain pekerjaan yang mudah untuk dipahami.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	10,0	10,0
	4,00	14	46,7	56,7
	5,00	13	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

4. Perusahaan memberi kesempatan untuk maju dan jenjang karir yang sangat bagus

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	20,0	20,0
	4,00	14	46,7	66,7
	5,00	10	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

5. Perusahaan memberikan gaji atau upah yang sesuai dengan standar UMR yang berlaku.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2,00	1	3,3	3,3
	3,00	7	23,3	26,7
Valid	4,00	12	40,0	66,7
	5,00	10	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

6. Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi yang saya capai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3,00	9	30,0	30,0
Valid	4,00	12	40,0	70,0
	5,00	9	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

7. Perusahaan menetapkan kriteria tertentu dalam proses perekrutan kerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	4,00	15	50,0	50,0
Valid	5,00	15	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

8. Perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3,00	5	16,7	16,7
Valid	4,00	12	40,0	56,7
	5,00	13	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

9. Lingkungan kerja perusahaan sangat nyaman bagi para pekerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	10,0	10,0	10,0
Valid 4,00	20	66,7	66,7	76,7
Valid 5,00	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

10. Saya memiliki rekan kerja yang dapat saling membantu satu sama lain.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	13,3	13,3	13,3
Valid 4,00	12	40,0	40,0	53,3
Valid 5,00	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Uji validitas dan Reabilitas  
Jaminan Sosial X1**

**Correlations**

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	JS	
p1	Pearson Correlation	1	,273	,084	,140	,191	,104	,255	-,031	,202	,198	,443*
	Sig. (2-tailed)		,145	,660	,462	,313	,584	,174	,870	,284	,294	,014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p2	Pearson Correlation	,273	1	,012	,307	,336	,191	,193	-,118	,069	,237	,454*
	Sig. (2-tailed)	,145		,951	,099	,070	,313	,306	,534	,717	,207	,012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p3	Pearson Correlation	,084	,012	1	-,111	,275	,486**	,287	,360	,165	,137	,532**
	Sig. (2-tailed)	,660	,951		,559	,142	,006	,124	,050	,384	,470	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p4	Pearson Correlation	,140	,307	-,111	1	,165	,036	,177	,038	,514**	,366*	,502**
	Sig. (2-tailed)	,462	,099	,559		,384	,850	,351	,843	,004	,047	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p5	Pearson Correlation	,191	,336	,275	,165	1	,000	,502**	,061	,341	,000	,532**
	Sig. (2-tailed)	,313	,070	,142	,384		1,000	,005	,748	,065	1,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p6	Pearson Correlation	,104	,191	,486**	,036	,000	1	,230	,341	-,022	,245	,522**
	Sig. (2-tailed)	,584	,313	,006	,850	1,000		,222	,066	,909	,192	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p7	Pearson Correlation	,255	,193	,287	,177	,502**	,230	1	,197	,236	,091	,595**
	Sig. (2-tailed)	,174	,306	,124	,351	,005	,222		,298	,210	,631	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p8	Pearson Correlation	-,031	-,118	,360	,038	,061	,341	,197	1	,295	,534**	,515**
	Sig. (2-tailed)	,870	,534	,050	,843	,748	,066	,298		,114	,002	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p9	Pearson Correlation	,202	,069	,165	,514*	,341	-,022	,236	,295	1	,272	,588**
	Sig. (2-tailed)	,284	,717	,384	,004	,065	,909	,210	,114		,146	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p10	Pearson Correlation	,198	,237	,137	,366*	,000	,245	,091	,534**	,272	1	,576**
	Sig. (2-tailed)	,294	,207	,470	,047	1,000	,192	,631	,002	,146		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JS	Pearson Correlation	,443*	,454*	,532**	,502*	,532**	,522**	,595**	,515**	,588**	,576**	1
	Sig. (2-tailed)	,014	,012	,002	,005	,002	,003	,001	,004	,001	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

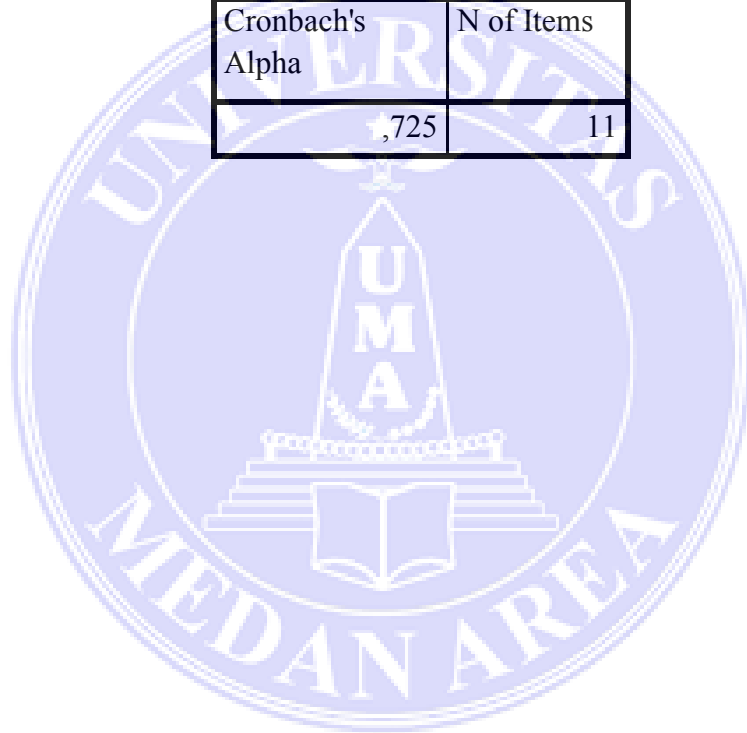
### Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,725	11



## Keselamatan dan Kecelakaan Kerja

### Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	K3
p1	Pearson Correlation	1	,385*	,432*	,064	-,094	,339	,050	,071	,207	-,055	,459*
	Sig. (2-tailed)		,036	,017	,738	,621	,067	,791	,710	,272	,773	,011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p2	Pearson Correlation	,385*	1	,166	,340	,203	,322	,219	,294	,276	,067	,699**
	Sig. (2-tailed)	,036		,381	,066	,283	,082	,245	,115	,139	,724	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p3	Pearson Correlation	,432*	,166	1	,092	-,086	,257	,167	,268	,318	,095	,535**
	Sig. (2-tailed)	,017	,381		,630	,652	,170	,378	,152	,087	,618	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p4	Pearson Correlation	,064	,340	,092	1	,394*	,121	-,020	,204	-,043	,000	,462*
	Sig. (2-tailed)	,738	,066	,630		,031	,524	,917	,281	,820	1,000	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p5	Pearson Correlation	-,094	,203	-,086	,394*	1	-,158	,120	,310	-,067	,216	,371*
	Sig. (2-tailed)	,621	,283	,652	,031		,404	,529	,095	,726	,253	,044
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p6	Pearson Correlation	,339	,322	,257	,121	-,158	1	,041	,018	,302	,243	,443*
	Sig. (2-tailed)	,067	,082	,170	,524	,404		,830	,925	,105	,195	,014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p7	Pearson Correlation	,050	,219	,167	-,020	,120	,041	1	,268	-,075	,494**	,459*
	Sig. (2-tailed)	,791	,245	,378	,917	,529	,830		,153	,693	,005	,011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p8	Pearson Correlation	,071	,294	,268	,204	,310	,018	,268	1	,261	,348	,640**
	Sig. (2-tailed)	,710	,115	,152	,281	,095	,925	,153		,164	,060	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p9	Pearson Correlation	,207	,276	,318	-,043	-,067	,302	-,075	,261	1	-,105	,400*
	Sig. (2-tailed)	,272	,139	,087	,820	,726	,105	,693	,164		,579	,029
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p10	Pearson Correlation	-,055	,067	,095	,000	,216	,243	,494**	,348	-,105	1	,430*
	Sig. (2-tailed)	,773	,724	,618	1,000	,253	,195	,005	,060	,579		,018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K3	Pearson Correlation	,459*	,699**	,535**	,462*	,371*	,443*	,459*	,640**	,400*	,430*	1
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,002	,010	,044	,014	,011	,000	,029	,018	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

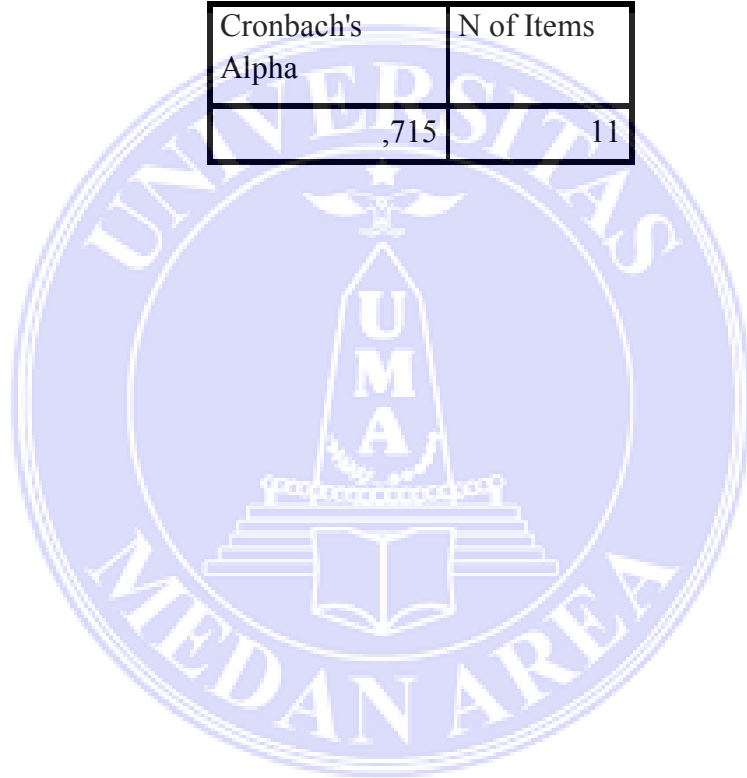
### Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,715	11



## Kepuasan Kerja

### Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	P10	KK
p1	Pearson Correlation	1	,291	,213	,011	,038	,460*	,119	-,060	,120	-,057	,386*
	Sig. (2-tailed)		,119	,258	,954	,843	,011	,532	,753	,529	,766	,035
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p2	Pearson Correlation	,291	1	,157	,441*	,354	,329	,204	,309	,018	,146	,618**
	Sig. (2-tailed)	,119		,407	,015	,055	,075	,279	,097	,924	,441	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p3	Pearson Correlation	,213	,157	1	,191	,286	,066	,205	,376*	,244	,122	,515**
	Sig. (2-tailed)	,258	,407		,313	,125	,728	,277	,040	,195	,520	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p4	Pearson Correlation	,011	,441*	,191	1	-,007	,000	,279	,251	,286	,044	,439*
	Sig. (2-tailed)	,954	,015	,313		,969	1,000	,136	,181	,125	,816	,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p5	Pearson Correlation	,038	,354	,286	-,007	1	,257	,120	,424*	-,080	,494**	,595**
	Sig. (2-tailed)	,843	,055	,125	,969		,170	,529	,020	,673	,006	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p6	Pearson Correlation	,460*	,329	,066	,000	,257	1	,172	,118	,230	,308	,585**
	Sig. (2-tailed)	,011	,075	,728	1,000	,170		,363	,533	,222	,098	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p7	Pearson Correlation	,119	,204	,205	,279	,120	,172	1	,092	,237	,191	,443*
	Sig. (2-tailed)	,532	,279	,277	,136	,529	,363		,630	,207	,313	,014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p8	Pearson Correlation	-,060	,309	,376*	,251	,424*	,118	,092	1	-,087	,350	,582**
	Sig. (2-tailed)	,753	,097	,040	,181	,020	,533	,630		,647	,058	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p9	Pearson Correlation	,120	,018	,244	,286	-,080	,230	,237	-,087	1	,141	,386*
	Sig. (2-tailed)	,529	,924	,195	,125	,673	,222	,207	,647		,456	,035
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
p10	Pearson Correlation	-,057	,146	,122	,044	,494**	,308	,191	,350	,141	1	,564**
	Sig. (2-tailed)	,766	,441	,520	,816	,006	,098	,313	,058	,456		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK	Pearson Correlation	,386*	,618**	,515**	,439*	,595**	,585**	,443*	,582**	,386*	,564**	1
	Sig. (2-tailed)	,035	,000	,004	,015	,001	,001	,014	,001	,035	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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



### Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,728	11

Uji Asumsi Klasik  
Uji Normalitas

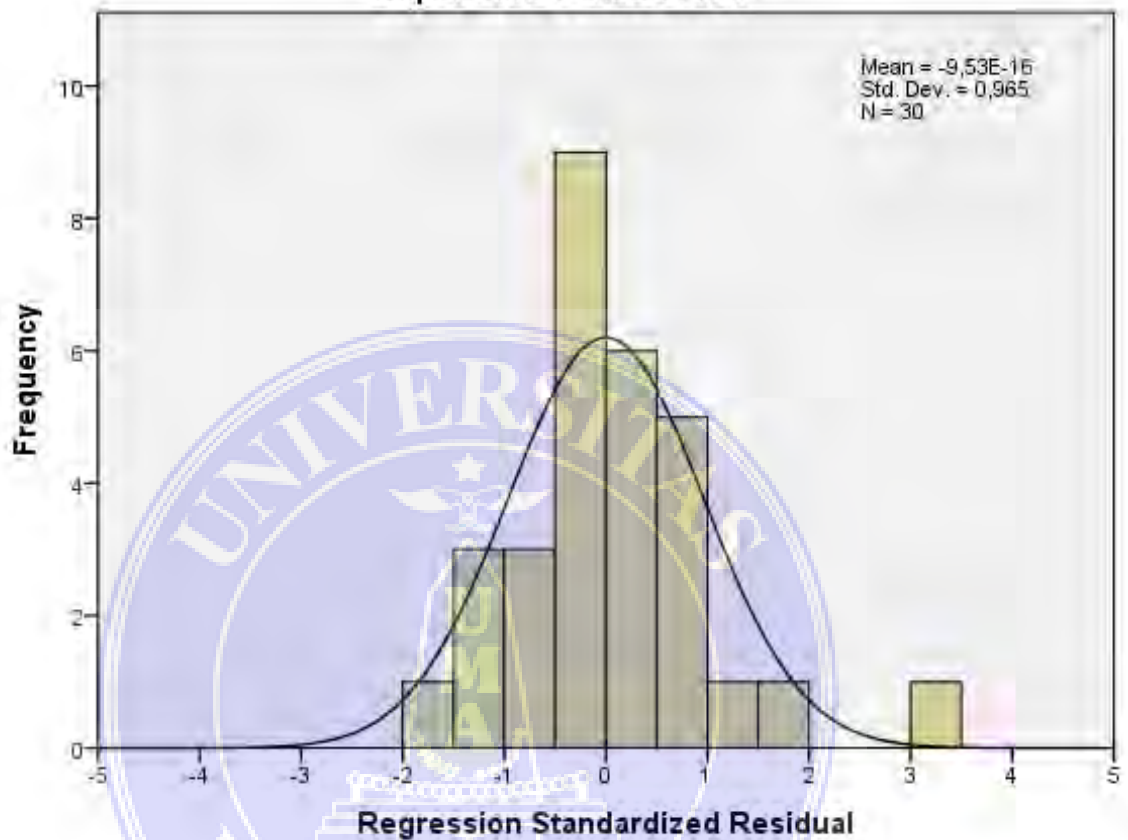
### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,00222529
Most Extreme Differences	Absolute	,117
	Positive	,117
	Negative	-,105
Kolmogorov-Smirnov Z		,641
Asymp. Sig. (2-tailed)		,805

a. Test distribution is Normal.

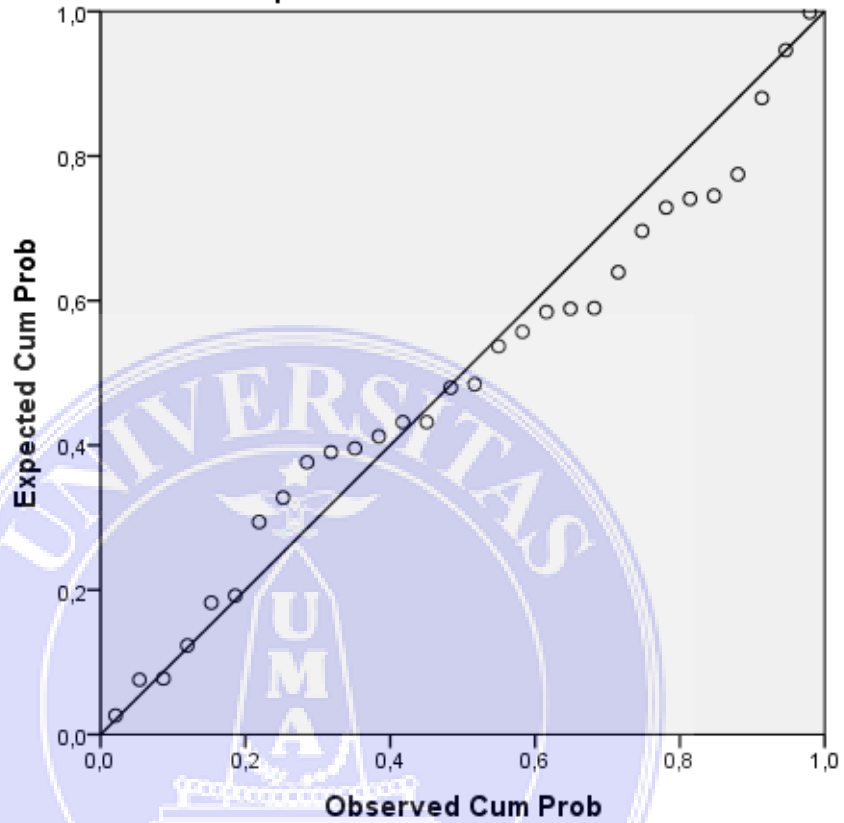
b. Calculated from data.

Histogram  
Dependent Variable: KK



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: KK**



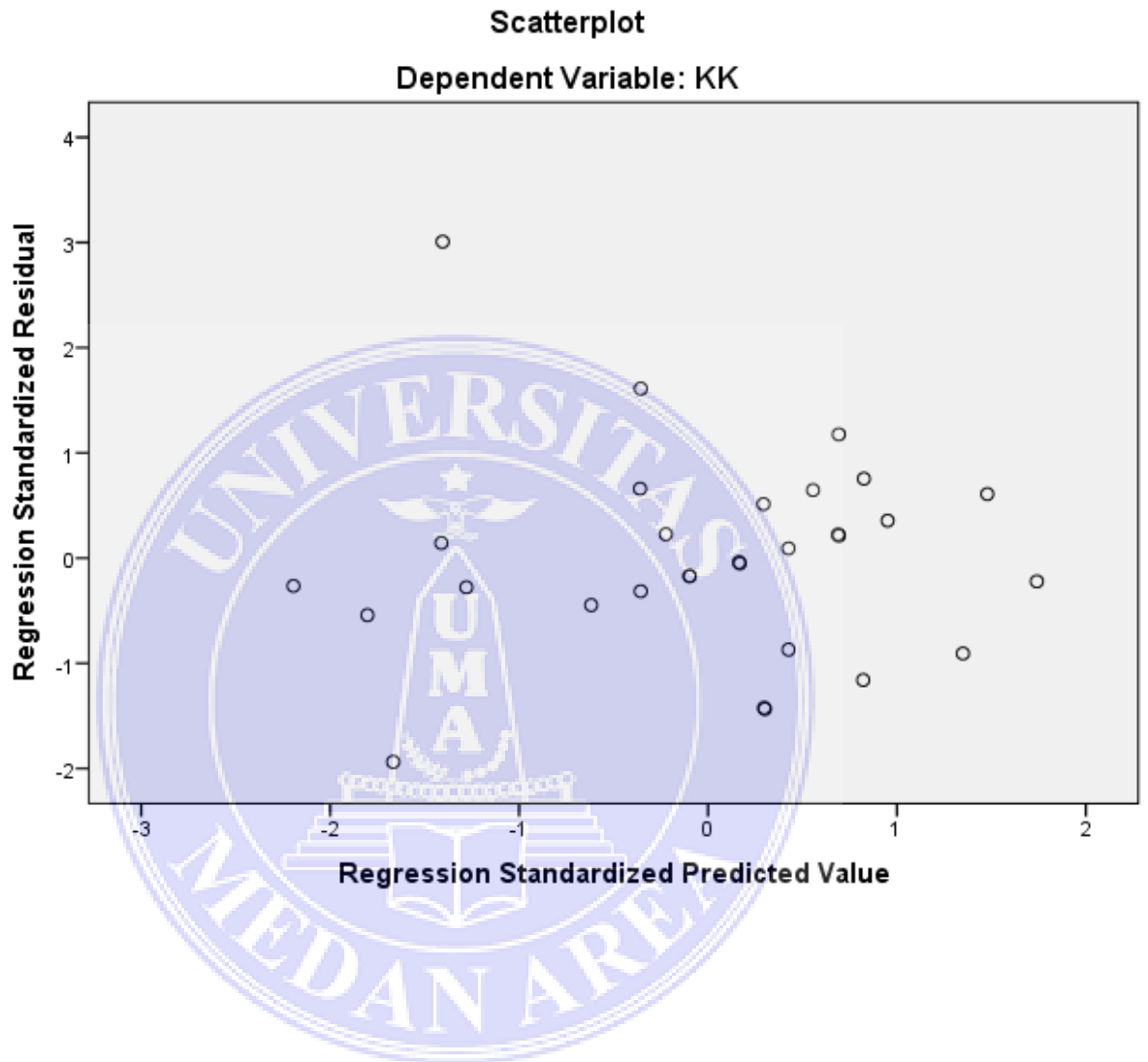
**Uji Multikolonieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,373	2,251		2,831	,009		
1 JS	,437	,136	,521	3,225	,003	,120	8,326
K3	,425	,153	,450	2,784	,010	,120	8,326

a. Dependent Variable: KK

## Uji Heterokedastisitas



## Uji Koefisien determinasi R2

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,957 <sup>a</sup>	,915	,909	1,03868	1,846

a. Predictors: (Constant), K3, JS

b. Dependent Variable: KK

## Analisis linier berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,373	2,251		2,831	,009		
1 JS	,437	,136	,521	3,225	,003	,120	8,326
K3	,425	,153	,450	2,784	,010	,120	8,326

a. Dependent Variable: KK

### Uji Hipotesis

#### Uji parsial (t)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,373	2,251		2,831	,009
1 JS	,437	,136	,521	3,225	,003
K3	,425	,153	,450	2,784	,010

### Uji Simultan (f)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	314,371	2	157,185	145,696	,000 <sup>b</sup>
Residual	29,129	27	1,079		
Total	343,500	29			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), K3, JS