

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI PT CAHAYA  
SAMUDRA SHIPYARD**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Leslie Kang  
180910065**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2022**

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI PT CAHAYA  
SAMUDRA SHIPYARD**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:**

**Leslie Kang  
180910065**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2022**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Leslie Kang  
NPM : 180910065  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

### **Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Cahaya Samudra Shipyard**

Merupakan hasil atas suatu karya sendiri serta tidak “duplikasi” berdasarkan pada karya yang berasal dari orang lain. Sepemahaman saya, terdapat pada naskah Skripsi ini tidak ada karya ilmiah ataupun opini yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, terkecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini serta dipaparkan dalam sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 21 Juli 2022



Leslie Kang  
180910065

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI PT CAHAYA SAMUDRA SHIPYARD**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana

Oleh:

Leslie Kang  
180910028

Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal  
Seperti tertera di bawah ini

Batam, 21 Juli 2022



Asron Saputra, S.E., M.Si.  
Pembimbing



## **ABSTRAK**

Sumber daya manusia yang berkualitas dan terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan dan menghasilkan sesuatu yang memenuhi harapan suatu perusahaan, karena perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan seperti keselamatan dan kesehatan kerja. Seringkali perusahaan mengabaikan keselamatan kerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Untuk tujuan pengumpulan data, peneliti menyebarkan kuesioner, yang berisi daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh peserta. Metode yang digunakan dalam temuan-temuan yang terdapat dalam penelitian ini adalah penelitian berbasis kuantitatif dengan melakukan analisis linier berganda. Hasil yang diperoleh dari sebuah temuan yang terdapat dalam sebuah penelitian membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cahaya Samudra Shipyard.

**Kata kunci:** Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja

## **ABSTRACT**

*Quality human resources and the creation of job satisfaction for employees and produce something that meets the expectations of a company, because the company must pay attention to the needs of employees such as occupational safety and health. It often happens that companies ignore work safety. The technique of taking a sample using a saturated sample. For the purpose of data collection, the researcher distributed a questionnaire, which included a list of questions to be answered by the participants. The method used in the findings contained in this study is a quantitative-based research by conducting multiple linear analysis. The results obtained from a finding contained in a study prove that occupational safety and health can have a significant effect on job satisfaction of employees of PT Cahaya Samudra Shipyard.*

**Keywords:** *Occupational Safety, Occupational Health, Job Satisfaction*

## ***KATA PENGANTAR***

Puji serta syukur Penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang sudah melimpahkan seluruh rahmat serta karuniaNya, alhasil penulis bisa menuntaskan laporan skripsi yang ialah salah satu persyaratan buat menuntaskan program studi strata satu( S1) pada Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.

Penulis mengetahui kalau skripsi ini sedang jauh dari sempurna. Sebab itu, kritik serta anjuran hendak senantiasa penulis dapat menerimanya dengan senang hati. Dengan seluruh keterbatasan, penulis mengetahui pula kalau ide ini takkan ter kabul tanpa dorongan, edukasi, serta desakan dari bermacam pihak. Untuk itu, dengan seluruh kerendahan yang terdapat pada hati penulis, penulis memberikan ucapan terima kasih kepada::

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Plt Dekan Fakultas Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Bapak Asron Saputra, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis;
6. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan semangat untuk saya;
7. Teman-teman yang senantiasa memberikan motivasi dan dorongan untuk tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini;
8. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama penyusunan tugas akhir ini. Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas kebaikan dan selalu memberikan keberkahan serta mencurahkan nikmat-Nya. Amin.

Batam, 21 Juli 2022



Leslie Kang  
180910065





## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
Latar Belakang .....	1
Identifikasi Masalah.....	8
Batasan Masalah .....	9
Rumusan Masalah.....	9
Tujuan Penelitian .....	9
Manfaat Penelitian.....	10
Secara Teoritis .....	10
Secara Praktis .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
Kajian Teori.....	12
Keselamatan Kerja .....	12
Definisi Keselamatan Kerja .....	12
Faktor Yang Memengaruhi Keselamatan Kerja .....	13
Indikator yang terdapat pada Keselamatan Kerja .....	13
Kesehatan Kerja.....	14
Definisi Kesehatan Kerja .....	14
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja.....	15
Indikator yang terdapat pada Kesehatan Kerja .....	16
Kepuasan Kerja .....	16
Definisi Kepuasan Kerja .....	16
Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja .....	17
Indikator yang terdapat pada Kepuasan Kerja .....	18
Penelitian Terdahulu .....	19
Kerangka Pemikiran .....	20
Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	20
Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	21
Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	21
Hipotesis.....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
Jenis Penelitian .....	23
Sifat Penelitian .....	23
Lokasi dan Periode Penelitian .....	24
Lokasi Penelitian .....	24

Periode Penelitian .....	24
Populasi dan Sampel .....	24
Populasi .....	24
Sampel.....	25
Teknik Pengambilan Sampling .....	25
Teknik Sampling .....	25
Sumber Data.....	26
Metode Pengumpulan Data .....	26
Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	27
Metode Analisis Data.....	28
Analisis Deskriptif .....	28
Uji Kualitas Data .....	29
Uji Validitas .....	29
Uji Reliabilitas.....	30
Uji Asumsi Klasik .....	32
Uji Normalitas Data.....	32
Uji Multikolinearitas .....	33
Uji Heteroskedastisitas.....	34
Uji Pengaruh.....	34
Analisis Regresi Linear Berganda.....	34
Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	35
Uji T.....	35
Uji F.....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
Gambaran Umum Objek Penelitian.....	37
Deskripsi Karakteristik Responden .....	38
Karakteristik Responden berdasarkan pada Jenis Kelamin .....	38
Karakteristik Responden berdasarkan pada Usia .....	38
Karakteristik Responden berdasarkan pada Pendidikan.....	39
Karakteristik Responden berdasarkan pada Lama Bekerja.....	40
Deskripsi Jawaban Responden .....	40
Deskriptif Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ).....	40
Analisis Deskriptif Variabel Kesehatan Kerja( $X_2$ ) .....	42
Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja .....	44
Analisis Data .....	46
Uji Validitas serta Reliabilitas.....	46
Uji Validitas .....	46
Uji Reliabilitas.....	49
Hasil Uji Asumsi Klasik .....	49
Uji Pengaruh.....	53
Regresi Linier Berganda.....	53
Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	55
Pengujian Hipotesis .....	55
Pembahasan Hipotesis .....	57
Implikasi Penelitian .....	59
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>61</b>
Keimpulan .....	61
Saran .....	61

## **DAFTAR PUSTAKA**

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1</b> Kerangka Pemikiran .....	21
<b>Gambar 4. 1</b> Hasil Uji Normalitas .....	50
<b>Gambar 4. 2</b> Hasil Uji Heterokedasitas .....	53

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b>	Data Karyawan pada PT Cahaya Samudra Shipyard Tahun 2022 .....	4
<b>Tabel 1.2</b>	Data Pra Survey Penelitian Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja pada PT Cahaya Samudra Shipyard Tahun 2022 .....	5
<b>Tabel 1.3</b>	Data Pra Survey Penelitian Kepuasan Kerja pada PT Cahaya Samudra Shipyard .....	6
<b>Tabel 1.4</b>	Data Pra Survey Penelitian Kecelakaan Kerja pada PT Cahaya Samudra Shipyard.....	7
<b>Tabel 2.1</b>	Penelitian Terdahulu .....	19
<b>Tabel 3.1</b>	Periode Penelitian .....	24
<b>Tabel 3.2</b>	Skala Likert .....	27
<b>Tabel 3.3</b>	Definisi Operasional Variabel .....	27
<b>Tabel 3.4</b>	Rentang Skala Penelitian.....	29
<b>Tabel 3.5</b>	Indeks Koefisien Reliabilitas.....	31
<b>Tabel 4.1</b>	Jumlah Responden Berdasarkan pada Jenis Kelamin .....	38
<b>Tabel 4.2</b>	Jumlah Responden berdasarkan pada Usia .....	39
<b>Tabel 4.3</b>	Jumlah Responden berdasarkan pada Pendidikan .....	39
<b>Tabel 4.4</b>	Jumlah Responden berdasarkan pada Lama Bekerja.....	40
<b>Tabel 4.5</b>	Tanggapan Responden Mengenai Keselamatan Kerja.....	41
<b>Tabel 4.6</b>	Tanggapan Responden Terkait Kesehatan Kerja.....	43
<b>Tabel 4.7</b>	Tanggapan Responden Terkait Kepuasan Kerja.....	44
<b>Tabel 4.8</b>	Hasil Uji Validitas Keselamatan Kerja.....	46
<b>Tabel 4.9</b>	Hasil Uji Validitas Kesehatan Kerja .....	47
<b>Tabel 4.10</b>	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	48
<b>Tabel 4.11</b>	Hasil Uji Reliabilitas .....	49
<b>Tabel 4.12</b>	Hasil pengujian yang bersifat Normalitas .....	50
<b>Tabel 4.13</b>	Hasil Pengujian Multikolinieritas .....	51
<b>Tabel 4.14</b>	Hasil pengujian yang bersifat <i>Gljster</i> .....	53
<b>Tabel 4.15</b>	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	54
<b>Tabel 4.16</b>	Koefisien Determinasi.....	55
<b>Tabel 4.17</b>	Hasil Perhitungan Uji t.....	56
<b>Tabel 4.18</b>	Hasil Perhitungan Uji-F .....	57

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> Rentang Skala.....	28
<b>Rumus 3.2</b> Korelasi Product Moment .....	30
<b>Rumus 3.3</b> <i>Cronbach Alpha</i> .....	31
<b>Rumus 3.4</b> Kolmogorov .....	32
<b>Rumus 3.5</b> VIF.....	33
<b>Rumus 3.6</b> Regresi Linear Berganda.....	36
<b>Rumus 3.7</b> Determinasi ( $R^2$ ) .....	35
<b>Rumus 3.8</b> Uji t .....	35
<b>Rumus 3.9</b> Uji F .....	36





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Karyawan yaitu suatu hal terpenting yang terdapat pada sebuah perusahaan agar operasional dalam perusahaan dapat berjalan sesuai aturan yang ada. Dengan memiliki SDM yang berkualitas dan terciptanya kepuasan kerja pada karyawan dan menghasilkan sesuatu yang memenuhi harapan oleh suatu perusahaan, dikarenakan perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan seperti dengan keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Sering terjadi perusahaan mengabaikan keselamatan kerja, padahal keselamatan kerja yaitu sesuatu hal yang perlu dicermati supaya tidak terjadinya suatu kecelakaan kerja yang bisa merugikan perusahaan dan karyawan baik dari waktu, keuangan dan tenaga yang perlu di perlukan untuk menyelesaikan suatu kecelakaan kerja yang ada (Indrawati *et al.*, 2017).

Keselamatan kerja menurut Marie (2021) karyawan membutuhkan perlindungan dalam bekerja agar tidak terjadinya kecelakaan, dan karyawan merasa nyaman dalam bekerja. keselamatan kerja merupakan salah satu fakto yang dipehatikan oleh suatu perusahaan, dikarenakan dengan memberikan fasilitas yang sesuai dengan aturan dapat meminimalisirkan terjadinya kecelakaan kerja.

Keselamatan kerja yang sering terjadi pada PT Cahaya Samudra Shipyard dikarenakan kurangnya informasi dari atasan kepada karyawan, penyampaian informasi yang kurang akurat dapat menyebabkan kesalahan dan terjadinya kecelakaan kerja. Kurangnya kepatuhan terhadap informasi yang telah

disampaikan, sehingga mengakibatkan kecelakaan kerja antar karyawan saat bekerja, merupakan hal yang lumrah terjadi di perusahaan ini. Kecelakaan ini bisa terjadi karena salah satu pegawai dan pegawai lainnya menyebabkan penerima informasi salah paham dengan apa yang disampaikan pimpinan.

Kesehatan kerja cenderung menjadi salah satu dari banyaknya faktor yang perlu dipikirkan. Karyawan akan dapat bekerja dan berkreasi sesuai dengan harapan kerjanya jika dalam kondisi kesehatan fisik yang baik selama bekerja (Hendrawan, 2020). Jika kesehatan diukur dari segi pencahayaan, suhu udara, kebisingan, kenyamanan, beserta kebersihannya, hampir pasti akan menyebabkan pekerja tidak senang dengan lingkungannya. Akhirnya, sebagai akibat dari lingkungan tempat mereka bekerja yang tidak mendukung, para pekerja akan melakukan tugas-tugas yang tidak setara atas suatu tujuan pada suatu perusahaan yang sudah menjadi ketetapan sebelumnya.

Kesehatan kerja menurut Hendrawan (2020) suatu kondisi dimana manusia memiliki kondisi tubuh secara sosial dan jiwa yang diharapkan setiap pekerjaan dapat dilakukan secara lancar dan produktif tanpa adanya membahayakan diri, orang sekitar, masyarakat dan keluarga. kesehatan kerja merupakan tindakan yang dilakukan untuk menyamakan tingkatan kerja, kualitas kerja, beserta lingkungan kerja, agar setiap karyawan bisa bekerja dengan kondisi sehat. Perusahaan perlu memberikan atau menyiapkan berbagai macam alat kesehatan dan obat-obatan, dan pada zaman pandemi covid-19, perusahaan harus lebih dituntut untuk memperhatikan kesehatan kerja. agar karyawan selalu sehat dan pada perusahaan tidak terjadinya hambatan dalam bekerja.

Apabila pemimpin memberikan informasi mengenai terjadinya perubahan pekerjaan, harus di informasikan kepada semua bawahan agar tidak terjadinya. Kesalahan kerja yang menyebabkan keselamatan maupun kesehatan karyawan itu sendiri (Hendrawan, 2020). Menurut Sutrisno (2019) Kepuasan kerja yaitu sikap yang dimiliki oleh karyawan atas suatu pekerjaan dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, kolaborasi karyawan, manfaat yang diperoleh di tempat kerja, dan pertimbangan fisik dan psikologis. Budaya organisasi cenderung mempunyai suatu peranan yang begitu pentingnya untuk keberlangsungan sebuah perusahaan, seperti memberikan sebuah perhatian keselamatan kerja beserta kesehatan kerja, mampu memberikan suatu kepuasan kerja pada karyawan itu sendiri, dikarenakan karyawan merasa perusahaan peduli terhadap keselamatan dan kesehatan mereka, sehingga menyebabkan peningkatan dalam bekerja (Sutrisno, 2019).

Kesehatan kerja tentunya menjadi penunjang untuk perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Seringkali perusahaan tidak rutin dalam melakukan pengontrolan kesehatan kerja karyawan. Jadi jika ada karyawan yang sakit, perusahaan kemungkinan besar akan tidak mengetahuinya, terkecuali karyawan tersebut yang melapor kepada atasannya untuk izin tidak menjalankan pekerjaannya, dikarenakan sakit.

Berdasarkan pada PT Cahaya Samudra Shipyard tentunya pasti memiliki jumlah karyawan diberbagai divisi, yang dimana setiap divisi tentunya ada karyawan yang menjabatnya, kedua hal ini sangatlah diperlukan untuk perusahaan ke depannya. Dapat diamati pada tabel 1.1 dibawah ini:

**Tabel 1.1** Data Karyawan pada PT Cahaya Samudra Shipyard Tahun 2022

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Mekanik	17
Store	15
Tukang las	12
Tukang cnc	14
Bending	16
Bubut	18
Electric	12
Office	15
Total	119

Sumber : HRD PT. Cahaya Samudra Shipyard, 2022

Berdasarkan pada tabel di atas, tertera jumlah karyawan dari masing-masing jabatan. Jumlah karyawan terbanyak dari keseluruhan jabatan adalah jabatan bubut sebanyak 18 orang. Jumlah karyawan terendah dari keseluruhan jabatan adalah tukang las dan electric. Jumlah karyawan yang paling sedikit sebanyak 12 orang.

Berdasarkan pada PT Cahaya Samudra Shipyard tentunya diperlukan keselamatan beserta kesehatan kerja, kedua hal ini cenderung sangatlah diperlukan untuk perusahaan ke depannya. Hal tersebut tidak terjadi pada PT Cahaya Samudra Shipyard dikarenakan kurangnya perhatian yang diberikan seperti tidak memperlihatkan keselamatan kerja beserta kesehatan kerja. Keselamatan beserta kesehatan kerja sangatlah menjadi penunjang perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya, serta meningkatkan kepuasan dari karyawan itu sendiri. Seringkali perusahaan mengindahkan keselamatan beserta kesehatan kerja karyawan, sehingga pada saat karyawan sedang cedera akibat kerja, perusahaan

tidak mengetahuinya, karena tidak melakukan pengontrolan secara intensif, dapat diamati pada tabel 1.2 yang berada dibawah ini:

**Tabel 1.2** Data Pra Survey Penelitian Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja pada PT Cahaya Samudra Shipyard Tahun 2022

Keselamatan Kerja	Kesehatan Kerja
Menyediakan peralatan yang kurang berkualitas	Perusahaan menyediakan makanan yang kurang layak di konsumsi
Jarangnya pelatihan mengenai keselamatan	Fasilitas yang di berikan perusahaan kurang memadai
Kurangnya perhatian terhadap kebersihan lingkungan kerja	Perusahaan tidak menyediakan masker pengganti

Sumber : Hasil olahan peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 1.2, hal yang melatarbelakangi diperlukan adanya tabel keselamatan kerja beserta kesehatan kerja adalah untuk mencari tahu masih ada atau tidaknya pengendalian keselamatan kerja beserta kesehatan kerja pada PT Cahaya Samudra Shipyard, dengan alasannya adalah supaya bisa mengetahui bagaimana dampak jika keselamatan kerja beserta kesehatan kerja tidak dilakukan dengan baik. Keselamatan kerja beserta kesehatan kerja sendiri yaitu suatu komponen yang perlu dcermati oleh perusahaan, dikarenakan merupakan salah satu aspek dalam sumber daya manusia yang menyebabkan terjadinya suatu kepuasan kerja pada karyawan. Jika suatu perusahaan tidak mencermati keselamatan kerja beserta kesehatan kerja akan memberikan dampak yang buruk kepada karyawan pada perusahaan sendiri, karena karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memperhatikan karyawannya Perusahaan selalu mengindahkan keselamatan dan kesehatan karyawan, perusahaan selalu mementingkan dirinya

sendiri, tanpa memikirkan nasib karyawan tersebut, jika terjadi sesuatu yang tidak memungkinkan.

Berdasarkan pada PT Cahaya Samudra Shipyard tentunya diperlukan adanya kepuasan kerja karyawan, kedua hal ini sangatlah diperlukan untuk perusahaan ke depannya. Dapat diamati pada tabel 1.3 yang berada dibawah ini:

**Tabel 1.3** Data Pra Survey Penelitian Kepuasan Kerja pada PT Cahaya Samudra Shipyard

Kepuasan Kerja	Baik	Tidak
Karyawan merasa lebih nyaman dan puas dalam bekerja	35	15
Karyawan lebih dikontrol kinerjanya oleh perusahaan sehingga kinerjanya baik dan karyawan merasa puas	28	22
Memastikan kesehatan dan keselamatan pekerja yang berada di tempat kerja guna untuk meningkatkan kepuasan karyawan	20	30

Sumber : Hasil olahan peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 1.3, hal yang melatarbelakangi diperlukan adanya tabel prasurey kepuasan kerja adalah untuk mengetahui terkait masih ada atau tidaknya tingkat kepuasan karyawan serta kenyamanan karyawan selama menyelesaikan pekerjaannya pada PT Cahaya Samudra Shipyard, dengan alasannya adalah supaya bisa mengetahui bagaimana dampak jika perusahaan tidak mampu menjadikan suatu karyawan merasa puas serta nyaman dalam bekerja. Setiap karyawan tentunya mempunyai suatu tingkat kepuasan yang cenderung berbeda-beda, dibalik perbedaaan tersebut dapat dilakukan penilaian

baik atau buruknya. Berdasarkan atas suatu pernyataan “Karyawan merasa lebih nyaman dan puas dalam bekerja”, dapat dicermati bahwa hasil penilaiannya lebih mendominasi ke arah positif atau dapat dikatakan masih dikategorikan baik. Berdasarkan atas suatu pernyataan “Karyawan lebih dikontrol kinerjanya oleh perusahaan sehingga kinerjanya baik dan karyawan merasa puas”, dapat dicermati bahwa hasil penilaiannya lebih mendominasi ke arah positif atau dapat dikatakan masih dikategorikan baik. Berdasarkan atas suatu pernyataan “Terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sehingga membuat karyawan lebih puas dalam bekerja”, dapat dicermati bahwa hasil penilaiannya lebih mendominasi ke arah negatif atau dapat dikatakan masih dikategorikan tidak baik. Dari ke tiga pernyataan, hanya terdapat satu pernyataan yang memiliki hasil penilaian yang mendominasi ke tidak baik, dikarenakan dari pihak perusahaan masih kurang adanya pengawasan intensif untuk seluruh karyawannya terkait keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

Berdasarkan tabel 1.3, Kepuasan kerja itu sendiri juga merupakan sebuah sejauh mana perusahaan memperhatikan K3, apabila perusahaan memperhatikan K3 akan memberikan efek yang begitu baik untuk perusahaan tersebut seperti karyawan yang semangat menjalankan suatu pekerjaannya terhadap perusahaan.

**Tabel 1.4** Data Pra Survey Penelitian Kecelakaan Kerja pada PT Cahaya Samudra Shipyard

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Kecelakaan Kerja</b>	<b>% Kecelakaan</b>
2018	8	26%
2019	6	19%
2020	10	32%
2021	7	23%

Total	31
-------	----

Sumber : Hasil olahan peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 1.3, hal yang melatarbelakangi diperlukan adanya tabel prasurevey kecelakaan kerja adalah untuk mengetahui masih ada atau tidaknya tingkat kecelakaan karyawan selama menyelesaikan pekerjaannya pada PT Cahaya Samudra Shipyard, dengan alasannya adalah supaya bisa mengetahui bagaimana dampak jika perusahaan tidak mampu menjamin keselamatan kerja beserta kesehatan kerja sehingga hal yang tidak diinginkan terjadi. Hal yang tidak diinginkan adalah adanya kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan selama bekerja.

Berdasarkan hal di atas, penulis mengembangkan dan menerbitkan karya ilmiah berjudul **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Cahaya Samudra Shipyard ”**.

### **Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah yang dapat diuraikan dalam temuan yang terdapat pada penelitian ini adalah :

1. Kurangnya perhatian mengenai Keselamatan kerja pada karyawan di PT Cahaya Samudra Shipyard.
2. Kurangnya fasilitas perobatan yang diberikan kepada karyawan pada PT Cahaya Samudra Shipyard
3. Kurangnya pengontrolan keselamatan dan kesehatan karyawan pada PT Cahaya Samudra Shipyard.



4. Masih cenderung meningkatnya tingkat keselamatan kerja pada PT Cahaya Samudra Shipyard.

### **Batasan Masalah**

Batasan masalah dapat diuraikan dalam temuan yang terdapat atas temuan yang ada atas suatu penelitian ini adalah :

1. Temuan atas suatu penelitian ini hanya dilakukan Di karyawan PT Cahaya Samudra Shipyard.
2. Variabel yang digunakan dependen dan indenpenden dalam riset ini ialah keselamatan kerja beserta kesehatan karyawan pada PT. Cahaya Samudra Shipyard.

### **Rumusan Masalah**

Rumusan atas suatu permasalahan yang mungkin disarankan adalah sebagai berikut dengan mempertimbangkan latar belakang masalah:

1. Apakah keselamatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Cahaya Samudra Shipyard?.
2. Apakah kesehatan kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Cahaya Samudra Shipyard?.
3. Apakah keselamatan kerja dan kesehatan karyawan secara sama sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Cahaya Samudra Shipyard?.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang cenderung ingin dicapai dalam temuan yang terdapat atas suatu penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui keselamatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Cahaya Samudra Shipyard.
2. Untuk mengetahui kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Cahaya Samudra Shipyar.
3. Untuk mengetahui keselamatan dan kesehatan karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Cahaya Samudra Shipyard.

### **Manfaat Penelitian**

#### **Manfaat Teoritis**

1. Bagi Penulis.  
Bertujuan untuk menjadikan bahasan referensi kepada pembaca dan menambah ilmu dalam sumber daya manusia
2. Bagi peneliti selanjutnya.  
Bermanfaat sebagai bahan untuk melakukan suatu peningkatan pada keselamatan kerja dan kesehatan kerja dan melakukan suatu peningkatan atas suatu kepuasan kerja karyawan.

#### **Manfaat Praktis**

1. Bagi PT Cahaya Samudra Shipyard

Penelitian diharapkan bisa menjadi masukan dan informasi bagi manajemen PT. Cahaya Samudra Shipyard selalu memperhatikan keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Temuan yang terdapat atas suatu penelitian ini cenderung bermanfaat untuk sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya dan berguna untuk memperluas ilmu terkait sumber daya manusia.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kajian Teori**

#### **Keselamatan Kerja**

#### **Definisi Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja, menurut Buntarto (2018:6), adalah kondisi menghindari risiko saat bekerja. Aspek yang wajib diperhatikan dari bekerja yaitu keselamatan kerja. Menurut Wilson (2019), keselamatan kerja adalah perlindungan kesejahteraan fisik dan emosional karyawan di tempat kerja. Keselamatan kerja, menurut Mangkunegara (2018:2), mengacu pada lingkungan kerja yang bebas dari cedera, bahaya, atau kerugian., menurut Mondy (2018:8), “Keselamatan kerja merupakan perlindungan pekerja dari cedera akibat kerja. Mesin, pesawat terbang, alat kerja, bahan dan metode pemrosesan, tempat kerja dan lingkungan kerja, dan cara melakukan pekerjaan serta proses manufaktur, semuanya berkontribusi pada keselamatan tempat kerja”.

Keselamatan kerja, menurut para ahli, yaitu program yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam upaya untuk menjaga kesejahteraan fisik pekerja dengan mencegah cedera dan insiden terkait pekerjaan yang mengganggu tugas pekerjaannya (Mondy, 2018:8).

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja**

Bagi Mondy (2018:8), ada enam aspek yang mungkin berdampak pada keselamatan kerja:

1. Kegagalan untuk mendapatkan instruksi yang memadai saat mengenakan peralatan pelindung.
2. Salah menggunakan alat atau perlengkapan.
3. Jika tugas mengharuskannya, dengan tidak mengenakan alat pelindung seperti kacamata pengaman, pelindung kepala dan sarung tangan.
4. Tertawa, tidak memperhatikan, atau berinteraksi dengan rekan kerja atau peralatan lainnya.
5. Tergesa-gesa untuk menyelesaikan tugas dan membawa bahan berbahaya ke tempat kerja.
6. Mengganggu orang lain bekerja atau memungkinkan orang lain mengambil alih pekerjaan mereka, meskipun faktanya orang tersebut tidak mengetahui pekerjaan itu.

### **Indikator yang terdapat pada Keselamatan Kerja**

Berikut indikator keselamatan kerja menurut Wilson (2019:2):

- a. Lingkungan kerja secara fisik
  1. Penempatan barang atau produk yaitu memberikan indikator, batasan, dan kehati-hatian yang memadai.
  2. Menyediakan alat sebagai bentuk tindakan pencegahan, seperti alat pemadam kebakaran, pintu darurat, dan kursi lontar untuk misi pesawat

tempur, serta kotak P3K, tabung oksigen, dan sekoci di setiap kapal besar, semuanya tersedia jika terjadi bencana.

b. Lingkungan Sosial Psikologis

Jaminan keamanan psikologis ditemukan dalam kebijakan bisnis yang berkaitan dengan jaminan pekerja, seperti::

1. Semua pekerja, tanpa kecuali, harus diperlakukan sama dalam hal hierarki organisasi dan/atau tenaga kerja. Kegagalan karyawan, terutama kegagalan eksekutif, sering disebabkan oleh masalah seperti ini.
2. Pemeliharaan dan pemeliharaan asuransi bagi pekerja dengan melakukan tindakan berbahaya yang memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja. Jenis kecelakaan dan tingkat penderitaan ditanggung oleh asuransi. Asuransi pasti memberikan ketenangan pikiran kepada orang-orang di tempat kerja, dan memberikan ketenangan yang dapat ditingkatkan sebagai hasilnya.

## **Kesehatan Kerja**

### **Definisi Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja mengacu pada tidak adanya penyakit fisik dan mental di tempat kerja. Bahaya kesehatan adalah variabel di tempat kerja yang bekerja dari waktu yang diharapkan, menciptakan stres mental atau masalah tubuh (Mondy, 2018:7). Kesehatan kerja mengacu pada pemantauan orang, peralatan, bahan, dan proses di tempat kerja untuk menjaga kesehatan karyawan. Setiap karyawan berhak atas kesehatan dan perawatan yang baik sejalan dengan harkat dan martabat serta prinsip keagamaan (Sedarmayanti, 2019:3). Struktur

organisasi, persiapan, pelaksanaan, peran, protokol, proses, serta sumber daya yang cenderung diinginkan dalam perumusan kebijakan, implementasi, peninjauan, dan pemeliharaan dimana seluruhnya termasuk dalam sistem manajemen kesehatan kerja. Kesehatan kerja adalah pengelolaan risiko terkait aktivitas kerja untuk mewujudkan tempat kerja yang nyaman, efektif, dan produktif (UU RI No. 13 Tahun 2003 Pasal 87 Ayat 1).

Menurut berbagai pandangan ahli dan UU RI No. 13 Tahun 2003, “Kesehatan kerja adalah program yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam upaya untuk menjaga kesejahteraan fisik pekerja dan menjaga kesehatannya agar bebas dari penyakit, cedera, atau bahaya”. Kesulitan mental dan emosional karyawan mengganggu pekerjaan mereka.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja**

Bagi Mondy (2018:8) ada empat aspek yang mungkin berdampak pada kesehatan kerja:

- 1 Memelihara dan meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan di seluruh pekerjaan.
- 2 Mencegah karyawan mengembangkan masalah kesehatan sebagai akibat dari aktivitas atau keadaan lingkungan kerja mereka.
- 3 Memastikan bahwa karyawan dilindungi di tempat kerja dari potensi ancaman dari unsur-unsur yang berbahaya bagi kesehatan mereka.
- 4 Menempatkan dan menjaga pekerja di lingkungan sebagaimana kapasitas fisik dan mentalnya. Kesehatan kerja terkait pada sikap karyawan terhadap



pekerjaan dan lingkungan tempat kerja mereka.

### **Indikator yang terdapat pada kesehatan kerja**

Berikut indikator yang terdapat pada kesehatan kerja menurut Mondy (2018:8)

1. Lingkungan kerja secara medis.  
Lingkungan kerja ini ditunjukkan dalam situasi ini dengan pendekatan perusahaan terhadap masalah-masalah yaitu :
  - a. suasana kerja yang bersih
  - b. Kualitas udara dan ventilasi tempat kerja
  - c. Sistem pembuangan sampah.
2. Inisiatif perusahaan untuk mempromosikan kesehatan personel disebut sebagai fasilitas sanitasi tenaga kerja. Dibuktikan ketersediaan toilet dan air bersih.
3. Pelayanan kesehatan karyawan

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

#### **Definisi Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja mengacu pada keseluruhan pendapat terkait posisi mereka dan mengukur perbedaan antara gaji aktual dan apa yang mereka yakini seharusnya akan dibayar (Indrawati *et al.*, 2017:2). Menurut Suryawan *et al.* (2020:6) “kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya” (Gibson *et al.*, 2018:11), mengemukakan “kepuasan kerja sebagai sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan serta memiliki perspektif yang sama”. Kepuasan kerja yaitu suatu istilah yang

dipergunakan untuk mendeskripsikan reaksi emosional atau subjektif terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner & Kinicki, 2017:5). Kepuasan kerja bukanlah ide tunggal, seperti yang ditunjukkan oleh definisi ini. Satu atau lebih bagian lain dari kehidupan seseorang mungkin agak senang.

Menurut (Indrawati *et al.*, 2017:2), “Kepuasan kerja sebagaimana diuraikan di atas merupakan ekspresi emosi positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang”.

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

Bagi Suryawan *et al.* (2020:3) ada tiga aspek yang mungkin berdampak pada kepuasan kerja:

#### **1. Produktivitas dan Kepuasan**

Pekerja yang bahagia tidak selalu produktif. Realitas menyiratkan bertentangan pada tingkat pribadi. Lebih tepatnya, produktivitas dapat mengarah pada kebahagiaan. Yang lebih menarik adalah bahwa dukungan untuk hubungan antara kesenangan dan kinerja meningkat saat Anda beralih dari tingkat individu ke tingkat organisasi. Organisasi dengan karyawan yang lebih puas bekerja lebih baik daripada mereka yang memiliki lebih sedikit karyawan yang puas.

#### **2. Ketidakhadiran dan Kepuasan**

Meskipun ada hubungan positif antara kepuasan dan ketidakhadiran, hal itu agak ringan, umumnya kurang dari +0,40. Dapat dimengerti bahwa karyawan yang tidak puas meninggalkan pekerjaan mereka. Variabel lain mempengaruhi koneksi, menurunkan koefisien korelasi. Organisasi yang mengizinkan cuti sakit

tanpa batas, misalnya, mendorong semua karyawan, bahkan mereka yang sangat bahagia, untuk mengambil cuti. Asalkan individu memiliki berbagai hobi, mereka mungkin masih menemukan pekerjaan yang berarti dan melakukan pengambilan atas suatu cuti untuk menikmati akhir pekan setiap hari ataupun liburan jika mereka memiliki fleksibilitas untuk melakukannya tanpa menghadapi konsekuensi atau denda. Menurut penelitian, kepuasan memiliki hubungan negatif dengan ketidakhadiran.

### 3. Perputaran dan Kepuasan Pelanggan

Kepuasan juga terkait dengan pergantian, meskipun hubungan itu lebih tinggi daripada yang terlihat untuk ketidakhadiran. Hambatan lain untuk kesenangan sejati bagi seseorang yang meninggalkan pekerjaan termasuk keadaan pasar atas suatu tenaga kerja, harapan tentang pilihan karir alternatif, beserta masa kerja dengan perusahaan. Tingkat kepuasan, khususnya, kurang relevan dalam meramalkan pergantian karyawan yang berkinerja tinggi, yaitu mereka yang berkinerja baik..

#### **Indikator yang terdapat pada Kepuasan Kerja Karyawan**

Berikut indikator yang terdapat pada kepuasan kerja menurut Suryawan *et al.* (2020:9):

- 1) Kepuasan tempat kerja, yang memungkinkan orang untuk menggunakan dan meningkatkan keterampilan mereka, dapat diukur dengan menggunakan indikator. :
  - a) Keadaan kerja perusahaan membuat pekerja merasa nyaman.

- b) Organisasi menyediakan keadaan kerja yang menuntut di mana individu dapat menggunakan kekuatan dan keterampilan mereka..
- 2) Indikator dapat digunakan untuk mengukur kepuasan dengan rekan kerja dan atasan, diantaranya .:
- a) Di tempat kerja, rekan kerja dapat membantu dan mendorong satu sama lain;
- b) Manajer menghormati dan memungkinkan karyawan berpartisipasi untuk mengambil keputusan..
- 3) Kepuasan supervisor dapat diukur dengan menggunakan indikator. Supervisor adalah orang yang dipercaya oleh perusahaan untuk mengawasi pekerja :
- a) Supervisor menginformasikan dan mengarahkan staf.
- b) Atasan terbuka untuk mendengarkan keluhan karyawan dan tidak menegakkan aturannya.

### Penelitian Terdahulu

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil</b>
(Suwandana, 2018:2)	“Pengaruh Keselamatan serta Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”	keselamatan serta kesehatan kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kepuasan kerja
(Sari & Brimantyo, 2017:5)	“Pengaruh Keselamatan serta Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja”	keselamatan serta kesehatan kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kepuasan kerja
(Milnawati, 2018:15)	“Pengaruh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”	keselamatan serta kesehatan kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kepuasan kerja

(Suryawan <i>et al.</i> , 2020:8)	“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”	keselamatan serta kesehatan kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kepuasan kerja
(Indrawati <i>et al.</i> , 2017:2)	“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”	keselamatan serta kesehatan kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kepuasan kerja
(Qurbani & Selviyana, 2018:4)	“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”	keselamatan serta kesehatan kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kepuasan kerja
(Hasibuan, 2018:16)	“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”	keselamatan serta kesehatan kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kepuasan kerja
(Darmayanti & Asrida, 2021:3)	“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”	keselamatan serta kesehatan kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kepuasan kerja
(Moko, 2020:5)	“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Riung Mitra Lestari)”	keselamatan serta kesehatan kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kepuasan kerja
(Purba, 2022:2)	“Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”	Keselamatan, kesehatan, serta lingkungan kerja mampu mempengaruhi signifikan kepada kepuasan kerja

Sumber: Peneliti, 2022

### **Kerangka Pemikiran**

#### **Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Keselamatan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena mendukung dan aman bagi karyawan. Sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Namun, jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, dapat menyebabkan

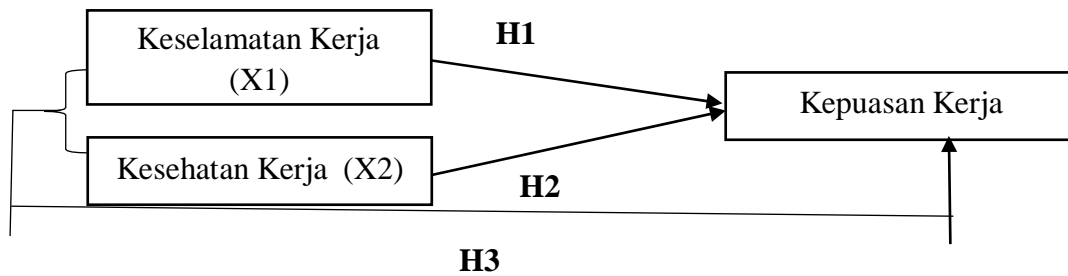
kebencian, kinerja yang buruk dalam tugas, dan kegagalan untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan. mengurangi (Suwandana, 2018:6).

### **Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut (Indrawati *et al.*, 2017:4), “Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kesehatan kerja, seperti terlihat dari perbedaan antara jumlah penghargaan yang benar-benar diterima karyawan dan jumlah yang mereka yakini pantas mereka terima”. Akibatnya, perusahaan harus mampu mengelola kesehatan pekerja mereka di tempat kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja.

### **Pengaruh Keselamatan serta Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Karena keselamatan kerja mendukung dan aman bagi pekerja, maka berdampak pada kepuasan kerja sehingga konsekuensinya, orang dapat mengekspresikan kebahagiaan mereka dengan pekerjaan. Selain itu, organisasi harus dapat mempertahankan pandangan positif tentang pekerjaan mereka, menyoroti perbedaan yang berada di antara jumlah atas suatu pencapaian yang diperoleh dan jumlah yang menurut karyawan layak mereka terima.



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Hipotesis yang terdapat pada temuan yang terdapat atas penelitian yaitu:

- H1 Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cahaya Samudra Shipyard.
- H2 Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cahaya Samudra Shipyard.
- H3 Keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cahaya Samudra Shipyard.





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Temuan dilakukan dengan mempergunakan metode temuan yang terdapat atas suatu penelitian kualitatif, yang meliputi pencarian untuk pertukaran kausal. Jenis dalam penelitian dibuat untuk desain terstruktur yang digunakan untuk memperoleh bukti dalam menanggapi pernyataan penelitian (Sugiyono, 2018:2). Teknik temuan yang terdapat atas suatu penelitian yaitu suatu cara yang bersifat ilmiah untuk memperoleh suatu data atas suatu tujuan serta fungsi tertentu. Ini juga dapat disebut sebagai prosedur seperti pemungutan suara, analisis, beserta parafrase yang terhubung dengan target penelitian (Indriantoro & Supomo, 2018:3).

#### **Sifat Penelitian**

Sifat penelitian cenderung replikasi beserta pengembangan, yaitu temuan atas suatu penelitian yang sebanding dengan temuan atas suatu penelitian sebelumnya kecuali objek, variabel, beserta periode waktu yang semuanya berbeda. Perbedaan penelitian dapat dilihat dari objek penelitian dan lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan penelitian (Alamsyah *et al.*, 2018:2).

### Lokasi serta Periode Penelitian

#### Lokasi Penelitian

Lokasi temuan yang terdapat atas suatu penelitian diselenggarakan pada PT Cahaya Samudra Shipyard . PT Cahaya Samudra Shipyard beralamat di Jl. RE Martadinata KM 2 Sekupang.

#### Periode Penelitian

Studi dimulai pada April 2022 dan berlanjut hingga skripsi selesai, atau total sekitar enam bulan. Sekarang waktunya untuk belajar:

**Tabel 3.1** Periode Penelitian

Kegiatan	April 2022	Mei 2022	Juni 2022	Juli 2022	Agus 2022	Sept 2022
Latar Belakang						
Melakukan Perumusan atas suatu Masalah						
Studi Kepustakaan						
Metode Penelitian						
Penyebaran beserta Pengumpulan atas suatu data kuesioner						
Pengujian pada suatu Data						
Penyelesaian suatu Skripsi						

**Sumber:** Penulis, 2022

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi adalah area topik yang umumnya didasarkan pada partisipan berkualitas tinggi dan memiliki ciri khas yang telah dilakukan penentuan oleh seorang peneliti untuk dipahami dan kesimpulan yang dihasilkan dalam temuan

yang terdapat atas suatu penelitian ini (Mulyadi *et al.*, 2018:5). Partisipan dalam temuan yang terdapat atas penelitian ini adalah 119 pekerja PT Cahaya Samudra Shipyard.

### **Sampel**

Sampel adalah item yang dibuat dengan menggabungkan beberapa fitur dan atribut yang terlihat dalam suatu populasi. Kesimpulan yang dapat diambil adalah sampel yang dilakukan pengambilan yang berasal dari suatu populasi harus mewakili populasi saat ini jika sampel tersebut tidak relevan, sehingga menghasilkan temuan penelitian yang kurang dapat dipercaya (Prakoso, 2018:5).

### **Teknik Penentuan Besaran Sampel**

Peneliti menggunakan pendekatan sampling jenuh untuk menentukan sampel, yaitu strategi untuk mengidentifikasi sampel yang mempekerjakan semua anggota populasi untuk dijadikan sampel (Devina & Ratih, 2018:3). Sampel peneliti akan terdiri dari semua anggota yang terdeteksi dalam populasi 119 orang di PT Cahaya Samudra Shipyard, berdasarkan perdebatan sebelumnya.

### **Teknik *Sampling***

Karena ukuran populasi yang sederhana, pendekatan sampling jenuh diadopsi, dengan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sampling jenuh, menurut Sugiyono (2018: 85), mengacu pada strategi pengambilan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan ketika populasi sangat kecil (kurang dari 30), atau ketika penelitian bertujuan untuk menghasilkan generalisasi dengan kekurangan yang sangat kecil. Jumlah sampel

dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik Non-probability sampling pada seluruh pekerja di PT Cahaya Samudra Shipyard, yang berarti seluruh populasi dijadikan sampel penelitian..

### **Sumber Data**

Berdasarkan sumber datanya dapat dibedakan menjadi dua jenis: data primer yang secara langsung memberikan informasi data kepada pengumpul informasi, beserta data sekunder yang secara tidak langsung membagikan informasi data kepada pengumpul informasi, seperti dari individu lain atau dalam bentuk makalah (Ahyar *et al.*, 2020:5). Sumber data primer berasal dari kuesioner. Setiap dilakukan pengisian kuesioner oleh responden, dapat dikatakan sebagai data primer, karena datanya diterima secara langsung oleh responden. Namun Sumber data sekunder itu data diperoleh secara tidak langsung, ataupun mampu dipaparkan sebagai data diterima dari laporan keuangan yang *listing* di bursa efek indonesia, bukan secara langsung ke responden (Indriantoro & Supomo, 2018:3). Dalam temuan yang terdapat pada penelitian ini adalah memakai data primer ataupun informasi data yang diterima secara langsung.

### **Metode Pengumpulan Data**

Peneliti menggunakan tiga metode untuk melakukan penelitian mereka: survei, observasi, dan dokumentasi. Peneliti menyebarkan kuesioner berdasarkan serangkaian pertanyaan yang harus diisi oleh responden agar data dapat dikumpulkan. Skala Likert digunakan untuk menilai kesan responden (Sugiyono,

2019:3). Lalu ada bagan skala Likert, yang digunakan untuk menghitung tanggapan responden:

**Tabel 3.2** Skala Likert

Skala Likert	Nominal
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2019:3)

### Definisi Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 3.3** Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Keselamatan Kerja (X1)	Kondisi bekerja sambil menghindari risiko. Salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam bekerja adalah keselamatan kerja.	1. Lingkungan kerja secara fisik 2. Lingkungan sosial Psikologis	Likert
Kesehatan Kerja (X2)	Perusahaan membuat program untuk menjaga kesejahteraan fisik pekerja dan menjaga kesehatan mereka sehingga mereka bebas dari penyakit, cedera, atau gangguan mental dan emosional yang mengganggu tugas profesional mereka.	1. Lingkungan Kerja Secara Medis 2. Sarana Kesehatan Tenaga kerja 3. Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja	Likert

Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	perspektif keseluruhan seseorang pada pekerjaan mereka, menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka menangkan dan jumlah yang mereka yakini harus dibayar..	1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. 2. Kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan, 3. Kepuasan terhadap supervisor.	Likert
-----------------------------	---	---	--------

**Sumber:** Suryawan *et al.* (2020:3); Mondy (2018:8); Wilson (2019:5)

## Metode Analisis Data

### Analisis deskriptif

Pemeriksaan informasi atau data yang diperoleh dengan tujuan menentukan kualitas paling signifikan yang terkait dengan variabel yang dipertimbangkan. Menurut Bagi (Sugiyono, 2018:8), penelitian deskriptif digunakan untuk menulis karangan yang merinci lingkungan sosial yang lebih menyeluruh.

Pendekatan penelitian ini bermanfaat untuk menampilkan data dan membahas komponen independen, seperti remunerasi dan kompetensi, serta faktor dependen, kepuasan kerja karyawan.

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.1 Rentang Skala}$$

$$RS = \frac{119(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{119(4)}{5}$$

$$RS = \frac{476}{5}$$

$$RS = 95,2$$

**Tabel 3.4** Rentang Skala Penelitian

No	Rentang Skala	Penilaian
1	113 – 203,4	Sangat Tidak Baik
2	203,5 –217,4	Tidak Baik
3	217,5 – 336.5	Cukup
4	336,6 – 450,6	Baik
5	450,7-536,2	Sangat Baik

**Sumber:** Peneliti, 2021

### **Uji Kualitas Data**

Perhitungan pada suatu variabel digunakan dalam penelitian ini untuk menguji kualitas informasi yang diperoleh dengan menggunakan pertanyaan kuesioner. Penelitian ini juga memiliki tujuan, yaitu menguasai instrumen yang digunakan dan menentukan apakah instrumen tersebut memiliki standar yang dapat digambarkan sebagai informasi yang sah dan akurat.

### **Uji Validitas**

Pengujian derajat keabsahan suatu data merupakan instrumen yang digunakan untuk melaporkan sah atau tidaknya informasi yang diperoleh, menurut (Sugiyono, 2018:6). Validitas didefinisikan sebagai seberapa jauh suatu alat hitung dapat membagi item yang ingin Anda hitung (Indriantoro & Supomo, 2018:4).

Berdasarkan hasil pengujian ini, jelas bahwa semua pernyataan dalam kuesioner secara akurat mencerminkan keadaan responden asli. Pengujian validitas juga menunjukkan seberapa signifikan perbedaan antar pengujian tersebut terhadap responden.

Uji validitas dapat ditunjukkan dengan menggunakan rumus untuk menghitung koneksi *Product Moment*, yaitu:

$$R = \frac{n \sum K \cdot F - (\sum K) \cdot (\sum F)}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum K)^2] \cdot [(n \sum Y^2) - (\sum F)^2]}}$$

**Rumus 3.2** Korelasi Product Moment

**Sumber:** (Sugiyono, 2018)

Catatan:

n = Total sampel

X = Nilai variabel

Y = Total nilai variabel

Prasyarat tes ini adalah sebagai berikut:

1. Data dapat dikatakan valid jika kuantitas pada  $r$  hitung cenderung lebih besar dari pada kuantitas pada  $r$  tabel.  $R$  hitung dan  $R$  tabel istilah digunakan untuk menentukan hasilnya.
2. Jika jumlah pada  $r$  hitung cenderung lebih kecil dari jumlah pada  $r$  tabel, maka data tersebut dapat dinyatakan tidak valid. Jika jumlah pada  $r$  hitung cenderung lebih besar dari jumlah pada  $r$  tabel, maka data tersebut dapat dinyatakan valid.

### Uji Realibilitas

Menurut Bagi (Sugiyono, 2018:6), suatu alat ukur dianggap andal jika secara konsisten menghasilkan temuan yang sebanding meskipun diperiksa oleh banyak pihak. Keandalan juga dapat menunjukkan apakah instrumen tersebut dapat diandalkan atau tidak. Dalam penelitian ini, tes digunakan untuk



menunjukkan dan membagi konsistensi suatu instrumen (Indriantoro & Supomo, 2018:7).

Teknik *Cronbrach Alpha*, yang mengacu pada rumus dasar ini, dapat digunakan dalam pengujian ini.

$$R_1 = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right\} \quad \text{Rumus 3.3 Cronbach Alpha}$$

**Sumber :** (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

$r_1$  = CA atau *Cronbrach Alpha*

$k$  = *Mean* kuadrat antara subyek

$\sum Si^2$  = *Mean* kuadrat kesalahan

$St^2$  = Varians total

**Tabel 3.5** Indeks Koefisien Reliabilitas

Rentang dari suatu Skala	Patokan
>0,20	Sangat Kecil
0,20-0,399	Kecil
0,40-0,599	Cukup
0,60-0,799	Besar
0,80-1,00	Sangat Besar

**Sumber:** (Djojo, 2018)

Kriteria pengujian ini adalah jika angka CA yang diperoleh lebih dari nominal 0,60, informasi tersebut hanya dapat dianggap reliabel, begitu pula sebaliknya.

### Uji Asumsi Klasik

Bentuk regresi digunakan untuk mengetahui apakah data mengandung kesalahan atau tidak. Akibatnya, bentuk sebelumnya harus menyertakan perkiraan parsial atau yang dikenal sebagai asumsi klasik (Prasetyo & Jannah, 2018:6).

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah metode untuk memastikan bahwa informasi menyebar dengan cara yang dapat diprediksi. Eksploitasi uji Kolmogorov Sminov dapat digunakan untuk melakukan pengujian ini (Nawari, 2020) Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan analogi probabilitas nominal suatu distribusi yang dianggap mewakili dispersi empiris. Biasanya histogram menunjukkan pola distribusi yang tidak bervariasi ke kanan atau ke kiri, tetapi malah dipusatkan seperti bentuk lonceng, yang menunjukkan bahwa data dinormalisasi. Distribusi data atau titik pada sumbu diagonal P-Plot Normal dapat digunakan untuk menentukan normalitas grafik. Berikut ini adalah landasan untuk menginterpretasikan hasil uji normalitas:

- a) Asumsi normalitas dipenuhi oleh model regresi jika data menyebar sepanjang garis diagonal dan bergerak searah dengan garis diagonal atau jika grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal.
- b) Model regresi tidak memenuhi syarat normalitas jika data menyebar jauh dari diagonal, tidak mengikuti orientasi garis diagonal, atau tidak menampilkan pola distribusi normal pada grafik histogram.

Dalam perhitungan *Kolmogorov Sminov*, rumusnya adalah:

$$\text{Kolmogorov } D_n = \sup |F_n(x) - F_x| \quad \text{Rumus 3.4}$$

**Sumber :** (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

$D^2$  = Angka yang terdapat pada *Kolmogorov*

*sup* = *Supreme*

$F_n(x)$  = Mungkin empiris

$F_x$  = Mungkin teoritis

Pengujian untuk penelitian ini adalah untuk melihat apakah angka signifikansi yang dicapai lebih dari 0,05, yang menunjukkan bahwa pengetahuan telah disebarkan secara wajar. Namun, jika angka yang dikumpulkan cenderung lebih kecil dari 0,05, maka informasi tersebut dianggap tidak menyebar secara memadai.

### **Uji Multikolinearitas**

Pengujian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran apakah dalam bentuk regresi terdapat hubungan antara bagian-bagian yang bebas.

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2} \quad \text{Rumus 3.5. VIF}$$

**Sumber :** (Sugiyono, 2018)

Jika angka VIF yang dihasilkan cenderung lebih kecil dari nilai nominal 10, maka informasi data tersebut dianggap sebagai data yang bersifat bebas dari multikolinearitas dalam pengujian penelitian ini..

### Uji Heteroskedastisitas

Uji glejser dipergunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Pendekatan empiris digunakan dalam tes ini, yang juga dikenal sebagai tes glejser. Fakta bahwa mempunyai skor signifikansi kurang dari 0,05, menurut Larosa *et al* (2021), menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki heteroskedastisitas dan homoskedastisitas. Tujuan dari temuan yang terdapat pada pengujian ini adalah untuk mencari tahu ada ataupun tidaknya dampak regresi dari perbedaan varians terhadap faktor residual. Ketika hasil pengolahan data mengumpulkan data yang menggantikan beberapa tolok ukur, suatu jenis regresi dianggap bergradasi baik jika memiliki homoskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:3).

Data akan dianggap sebagai informasi yang bebas heteroskedastisitas jika angka dari perhitungan signifikansi memiliki skor yang cenderung lebih dari 0,05, yang merupakan kondisi dalam pengujian ini.

### Uji Pengaruh

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis seringkali merupakan suatu perluasan yang berasal dari regresi linier dasar, yang melibatkan mengalikan jumlah variabel bebas dengan kelebihan atas satu variabel bebas.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_i \quad \text{Rumus 3.6. Regresi Linear Berganda}$$

**Sumber:** (Hafid, 2018)

Dimana :

Y = Variabel yang terdapat pada Y

1 = Variabel yang terdapat pada X1

2 = Variabel yang terdapat pada X2

a = Konstanta

b1,b2 =Koefisien Regresi

ei = Faktor Kesalahan

### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi ganda, yang mirip dengan koefisien r<sup>2</sup>, disebut sebagai koefisien determinasi. R hampir identik dengan r, namun keduanya berbeda dalam cara penggunaannya.

$$R^2 = \frac{(ryx_1)+(ryx_2)-2((ryx_1)(ryx_2)(rx_1K_2))}{1-(rx_1K_2)^2} \quad \text{Rumus 3.7 Determinasi (R}^2\text{)}$$

**Sumber:** (Wibowo, 2018)

### **Uji T**

Uji-t dipergunakan untuk menilai dampak yang terjadi pada setiap variabel independen kepada variabel dependen. Variabel bebas mampu memberi suatu pengaruh signifikan kepada variabel terikat jika skor uji signifikansi t adalah 0,000 atau 0,05; jika lebih dari 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan (Larosa *et al.* 2021). Pengujian ini dipergunakan untuk memeriksa bahwa asumsi variabel independen kepada variabel dependen, yang dilakukan pengujian sebagian atau secara terpisah, didukung.

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}} \quad \text{Rumus 3.8. Uji t}$$

**Sumber:** (Priyatno, 2018)

Tujuan dari pengujian ini memiliki syarat adalah agar  $H_a$  tercapai jika  $t_{hitung}$  memiliki hasil perhitungan yang lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka syarat hipotesis ini dinyatakan diterima. Di sisi lain, karena  $t_{hitung}$  memberikan hasil perhitungan yang lebih rendah dari  $t_{tabel}$ , maka hipotesis akan ditolak.

### Uji F

Ketika menentukan bagaimana dua variabel independen memiliki pengaruh yang sama, uji F digunakan.  $H_0$  diterima jika skor signifikansi yang diterima cenderung lebih besarnya dari 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel independen tidak mampu memberi suatu pengaruh signifikan secara bersamaan kepada variabel dependen; namun  $H_0$  ditolak jika skor signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, hal ini membuktikan bahwa nilai variabel dependen mampu memberi suatu pengaruh signifikan yang bersifat simultan (Mona, Kekenusa, & Prang 2017). Pengujian ini memastikan bahwa asumsi variabel independen kepada variabel dependen diperiksa secara bersamaan ataupun bersamaan atas suatu variabel dependen.

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3.9. Uji F}$$

**Sumber :** (Priyatno, 2018)

Tujuan dari pengujian ini adalah agar  $H_a$  tercapai jika hasil kalkulasi  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ . Sebaliknya,  $F_{hitung}$  akan ditolak karena memberikan hasil perhitungan yang lebih rendah dari  $F_{tabel}$ .



**Universitas Putera Batam**