

**PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3) DAN
HUMAN RELATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA PADA PT. SINERGI MULTINDO UTAMA**

SKRIPSI



Oleh :

HOLI RIF 'ATUL NIKMAH

NIM. 19010047

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI CENDEKIA

BOJONEGORO

TAHUN 2023

**PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3) DAN
HUMAN RELATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA PADA PT. SINERGI MULTINDO UTAMA**

SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi salah satu syarat
guna mencapai gelar Sarjana Manajemen pada
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia
Bojonegoro

Oleh :

HOLI RIF'ATUL NIKMAH

NIM. 19010047

Menyetujui :

Dosen Pembimbing I,

Dosen Pembimbing II,



Drs. Moch. Suberi, MM.

NIDN. 0020065803



Abdul Aziz Safii, SE., MM.

NIDN. 0715098303

Dipertahankan di Depan Panitia Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen
STIE CENDEKIA BOJONEGORO

Oleh :

Nama Mahasiswa : Holi Rif'atul Nikmah

NIM : 19010047

Disetujui dan diterima pada :

Hari, tanggal : Senin, 26 Juni 2023

Tempat : Ruang G Hall STIE Cendekia Bojonegoro

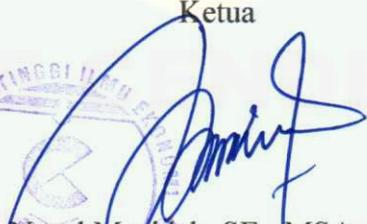
Dewan Penguji Skripsi :

1. Ketua Penguji : Dr. Ari Kuntardina, ST., SE., MM. (.....) 
2. Anggota Penguji : Eka Adiputra, SE., MSM. (.....) 
3. Sekretaris Penguji : Abdul Aziz Safii, SE., MM. (.....) 

Disahkan oleh :

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Bojonegoro

Ketua


Nurul Mazidah, SE., MSA., Ak.
NIDN. 0705067503

MOTTO

*“Jika sebuah nama adalah suatu pemberian ketika seseorang terlahir di dunia,
maka gelar Sarjana adalah suatu bukti perjuangan dari si pemilik nama.”*

(Holi Rif'atul Nikmah)

Kupersembahkan untuk :

Bapak Supeno dan Ibu Siti Khotijah

Adik-adikku,

Keluargaku,

Cintaku,

Sahabat-sahabatku,

Teman-temanku,

Alamamaterku,

dan semua orang yang menyayangiku.

ABSTRAK

Nikmah, Holi Rif'atul. 2023. *Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Sinergi Multindo Utama*. Skripsi, Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Bojonegoro. Drs. Moch. Suberi, MM., selaku pembimbing satu dan Abdul Aziz Safii, SE., MM., selaku pembimbing dua.

Kata kunci : keselamatan, kesehatan kerja (K3), human relation, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

Terjadinya keterlambatan penyelesaian proyek pekerjaan dari target waktu penyelesaian yang ditentukan perusahaan, dan kurangnya hubungan harmonis yang terjalin dalam tim membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga bekerja kurang optimal, dimana permasalahan ini menjadi perhatian dari PT. Sinergi Multindo Utama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan human relation terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Sinergi Multindo Utama. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik sampling *Nonprobability Sampling* dan pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel 42 karyawan PT. Sinergi Multindo Utama. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan *path analysis* dengan bantuan program *SPSS Versi 25 for Windows* dan melakukan pemeriksaan terhadap variabel mediasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta human relation berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta human relation berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya keselamatan, kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan human relation tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dari penelitian ini dapat disarankan kepada PT. Sinergi Multindo Utama yaitu diharapkan untuk mempertahankan dan meningkatkan penerapan keselamatan, kesehatan kerja (K3) serta perusahaan dapat menjadi wadah yang baik dalam membina para karyawan untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis sesama karyawan maupun atasan dengan bawahan. Selain itu, untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti pada obyek yang memiliki populasi lebih banyak dengan mengembangkan variabel penelitian serta menambah variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini.

BIODATA SINGKAT PENULIS

Nama Lengkap : Holi Rif'atul Nikmah
NIM : 19010047
Tempat, Tanggal lahir : Kudus, 03 Februari 2001
Agama : Islam
Pendidikan Sebelumnya : SMK Negeri 1 Bojonegoro
Nama Orangtua/Wali : Supeno dan Siti Khotijah
Alamat Rumah : Dusun Kayunan RT. 003 RW. 001 Desa Rahayu
Kecamatan Soko Kabupaten Tuban
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan
Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan
Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Sinergi Multindo
Utama

Bojonegoro, 26 Juni 2023
Penulis



Holi Rif'atul Nikmah

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Holi Rif'atul Nikmah

NIM : 19010047

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya, bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Sinergi Multindo Utama” adalah asli hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ijazah dan gelar Sarjana Manajemen yang saya terima dari STIE Cendekia Bojonegoro untuk ditinjau kembali.

Bojonegoro, 26 Juni 2023

Yang menyatakan :



Holi Rif'atul Nikmah

NIM. 19010047

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT dan sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen. Selain itu bertujuan untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya bagi penulis dan juga menambah wawasan bagi pembaca.

Penulis ucapkan terima kasih dengan tulus kepada :

1. Ibu Nurul Mazidah, SE., MSA., selaku Ketua STIE Cendekia Bojonegoro.
2. Ibu Latifah Anom, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE Cendekia Bojonegoro.
3. Bapak Drs. Moch. Suberi, MM., dan Bapak Abdul Aziz Safii, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing yang banyak memberikan petunjuk yang berguna dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Para Dosen, karyawan, rekan-rekan, dan semua pihak yang telah memberikan berbagai bentuk bantuan dalam proses penelitian dan penulisan skripsi ini.
5. Segenap keluarga besar PT. Sinergi Multindo Utama atas segala bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian.
6. Kedua orangtuaku tercinta Bapak Supeno dan Ibu Siti Khotijah serta keluarga besarku yang telah memberikan do'a dan semangat yang sangat berarti bagi penulis.
7. Fikri Arief Setiawan yang selalu bertanya kapan skripsi selesai dan menjadi motivasi dalam hidup saya.

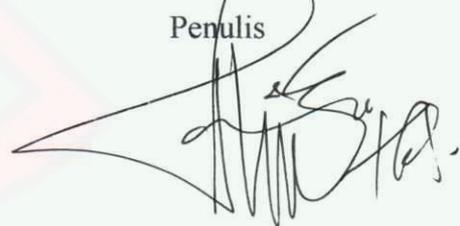
8. Eka Trisnaya Izza Hakiki, Putri Alisya Azzahra, dan Siti Nur Halimah yang selalu menemani dan berjuang bersama dalam susah maupun senang dari awal menjadi mahasiswa baru hingga sekarang dan seterusnya.
9. Teman-teman Program Studi Manajemen Kelas B Angkatan 2019 STIE Cendekia Bojonegoro.
10. Serta semua pihak lain yang terlibat dalam penulisan skripsi ini.

Kemudian sebagai hamba yang lemah, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari kelemahan dan kekurangan. Untuk itu penulis harapan saran dan kritik dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya, semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada siapa saja yang mencintai pendidikan. Aamiin Yaa Robbal Alamin.

Bojonegoro, 26 Juni 2023

Penulis



Holi Rif'atul Nikmah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
BIODATA SINGKAT PENULIS	vi
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah dan Cakupan Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR	7
A. Kajian Teori dan Deskripsi Teori.....	7
B. Kajian Empiris.....	25
C. Kerangka Berpikir.....	31
D. Hipotesis	32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
A. Metode dan Jenis Penelitian	33
B. Jenis Data dan Sumber Data	34
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	34
D. Metode Pengumpulan Data	36
E. Definisi Operasional Variabel	37
F. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Singkat PT. Sinergi Multindo Utama	47
B. Hasil Penelitian dan Analisis Data	49
C. Pembahasan	71
BAB V PENUTUP	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Tahun 2022	1
Tabel 2. Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3. Data Jumlah Karyawan Tahun 2022	35
Tabel 4. Skala Likert	36
Tabel 5. Operasional Variabel Penelitian	38
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	51
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 9. Frekuensi Jawaban Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)	53
Tabel 10. Frekuensi Jawaban Human Relation	54
Tabel 11. Frekuensi Jawaban Kinerja Karyawan	55
Tabel 12. Frekuensi Jawaban Kepuasan Kerja	56
Tabel 13. Distribusi Butir Pernyataan	57
Tabel 14. Hasil Uji Validitas	58
Tabel 15. Hasil Uji Reabilitas.....	60
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas Kormogorov-Smirmov	62
Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas K3 dan HR terhadap KP	62
Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas K3, HR dan KP terhadap KN	63
Tabel 19. Hasil Uji Glejser K3 dan HR terhadap KP	64
Tabel 20. Hasil Uji Glejser K3, HR dan KP terhadap KN	65
Tabel 21. Regresi Linear Berganda K3 dan HR terhadap KP	66
Tabel 22. Regresi Linear Berganda K3, HR dan KP terhadap KN	67
Tabel 23. Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	31
Gambar 2. Model Tanpa Melibatkan Variabel Mediasi	45
Gambar 3. Model Dengan Melibatkan Variabel Mediasi	45
Gambar 4. Logo PT. Sinergi Multindo Utama	47
Gambar 5. Struktur Organisasi PT. Sinergi Multindo Utama	49
Gambar 6. Grafik Normal P-P Plot Residual K3 dan HR terhadap KP.....	61
Gambar 7. Grafik Normal P-P Plot Residual K3, HR dan KP terhadap KN.....	61
Gambar 8. Grafik Scatterplot K3 dan HR terhadap KP.....	64
Gambar 9. Grafik Scatterplot K3, HR dan KP terhadap KN	65
Gambar 10. Diagram Jalur (<i>Path Analysis</i>)	68
Gambar 11. Pemeriksaan Mediasi K3 terhadap KN melalui KP	70
Gambar 12. Pemeriksaan Mediasi HR terhadap KN melalui KP.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	87
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	94
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas.....	101
Lampiran 4. Hasil Uji Reabilitas	109
Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik	113
Lampiran 6. Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	119
Lampiran 7. Surat Keterangan Dari Obyek Penelitian	121

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin banyak berkembangnya perusahaan di Indonesia, membuat persaingan antar perusahaan semakin ketat dalam menunjukkan kualitas perusahaan dengan memperhatikan kinerja karyawan. Dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, karyawan memiliki peran penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Salah satunya PT. Sinergi Multindo Utama yang berlokasi di Jalan Lingkar Pertamina Dusun Delik RT. 001 RW. 006 Desa Rahayu Kecamatan Soko Kabupaten Tuban, merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang general konstruksi, teknik sipil, supplier, dan penyedia jasa tenaga kerja. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, terdapat suatu permasalahan yang dihadapi oleh PT. Sinergi Multindo Utama yaitu permasalahan mengenai kinerja karyawan, dimana terjadinya keterlambatan penyelesaian proyek atau pekerjaan dari target waktu penyelesaian yang ditentukan perusahaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Tahun 2022

Deskripsi Pekerjaan	Target Penyelesaian (hari)	Realisasi Penyelesaian (hari)	Selisih (hari)
Pembangunan Gedung VSD PT. Pertamina EP Sukowati Field	90	101	11
Pemasangan Patok Benchmarking EMCL Cepu PT. Sanju Jaya Raya	21	25	4

Sumber : Engineering PT. Sinergi Multindo Utama, 2022

Dilihat dari tabel data kinerja karyawan tahun 2022 PT. Sinergi Multindo Utama, maka dapat dikatakan terjadi permasalahan pada kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi (Afandi, 2018: 84).

Dalam menjalankan tugas-tugas maupun kewajibannya, tentunya karyawan PT. Sinergi Multindo Utama perlu adanya pedoman dalam bekerja, untuk memperlancar proses kerja sehingga mencapai hasil sesuai yang diinginkan perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Kasmir (2016: 269) bahwa salah satu tujuan dari penerapan program keselamatan, kesehatan kerja (K3) yaitu untuk memperlancar proses kerja. Yang artinya, dengan adanya program keselamatan kerja maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan, kemudian dengan kesehatan kerja karyawan yang terjamin baik secara fisik maupun mental, maka karyawan dapat beraktivitas secara normal. Sehingga hasil yang didapat menjadi lebih baik. Kemudian proses kerja yang dijalankan tidak terganggu.

Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional. Selain itu, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sehingga dengan terjaminnya keselamatan dan kesehatan karyawan akan membuat karyawan puas dan akhirnya kinerja karyawan akan meningkat (Handika, 2020: 81). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan akan lebih besar jika melalui kepuasan kerja (Rohmah & Widiartanto, 2020: 1).

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018: 75). Dengan demikian, semakin karyawan merasa puas dan menyukai pekerjaannya maka karyawan akan cenderung bekerja dengan lebih baik dan menghasilkan kinerja yang baik (Sundayo *et al.*, 2021: 1016).

Dalam suatu perusahaan, juga diperlukan adanya human relation dengan tujuan agar saling mempererat rasa persaudaraan dan mendapatkan suatu kepuasan dari apa yang telah mereka kerjakan (Adawiyah, 2019: 1). Demikian pula PT. Sinergi Multindo Utama yang dimana sebagian besar dari usahanya berupa pekerjaan yang tidak terlepas dari kerja sama tim, untuk itu sangat diperlukan adanya human relation yang harmonis. Namun pada pengamatan peneliti, kurangnya hubungan harmonis yang terjalin dalam tim membuat ketidaknyamanan dalam bekerja, sehingga bekerja kurang optimal. Human relation dalam suatu organisasi adalah komunikasi persuasive antara orang-orang yang berada dalam struktur formal untuk mencapai suatu tujuan. Antara seorang manajer dan karyawan, atau pimpinan organisasi lainnya dengan bawahannya terdapat struktur formal antara yang memimpin dan yang dipimpin (Adawiyah, 2019: 3). Menurut Susanto dan Halim human relation yang dibina baik di dalam perusahaan akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan betah dan optimal sehingga kinerja yang ditunjukkan juga semakin baik untuk mencapai tujuan perusahaan (Sumartini *et al.*, 2021: 1058).

Penulis melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan pada PT. Sinergi Multindo Utama dikarenakan, terdapat permasalahan kinerja karyawan yang menjadi perhatian dari PT. Sinergi Multindo Utama. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Human Relation terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Sinergi Multindo Utama”**.

B. Identifikasi Masalah dan Cakupan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan peneliti diatas, menunjukkan identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Terjadinya keterlambatan waktu penyelesaian proyek dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Terjalannya hubungan yang kurang harmonis dalam tim membuat ketidaknyamanan dalam bekerja, sehingga bekerja kurang optimal.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka cakupan masalah yang akan diteliti yaitu :

- a. Penelitian hanya mencakup keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan human relation sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang di mediasi oleh variabel kepuasan kerja.
- b. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan PT. Sinergi Multindo Utama Tahun 2022.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan cakupan masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinergi Multindo Utama ?
- 2) Apakah human relation berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinergi Multindo Utama ?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Multindo Utama ?
- 4) Apakah keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Multindo Utama ?
- 5) Apakah human relation berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Multindo Utama ?

- 6) Apakah keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Sinergi Multindo Utama.
- 7) Apakah human relation berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Sinergi Multindo Utama.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinergi Multindo Utama.
- b. Untuk mengetahui apakah human relation berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinergi Multindo Utama.
- c. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Multindo Utama.
- d. Untuk mengetahui apakah keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Multindo Utama.
- e. Untuk mengetahui apakah human relation berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Multindo Utama.
- f. Untuk mengetahui apakah keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Sinergi Multindo Utama.
- g. Untuk mengetahui apakah human realtion berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Sinergi Multindo Utama.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan atau kegunaan teoritis melalui kajian empiris yang dibuktikan terhadap hipotesis. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat membuktikan teori-teori yang ada dan dapat mendukung hasil dari penelitian terdahulu.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi PT. Sinergi Multindo Utama

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan memberi manfaat dalam memberikan informasi sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan untuk memperbaiki kualitas perusahaan, khususnya mengenai keselamatan, kesehatan kerja (K3), human relation, dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada PT. Sinergi Multindo Utama.

2) Bagi STIE Cendekia Bojonegoro

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi akademik berkaitan dengan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia. Serta dapat menambah koleksi perpustakaan STIE Cendekia Bojonegoro.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan sarana referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian tentang kinerja karyawan yang di pengaruhi oleh keselamatan, kesehatan kerja (K3), dan human relation, serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori dan Deskripsi Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja juga dapat artikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Afandi, 2018:83).

Sedangkan Sudaryo (2018:205) menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu, Mathis dan Jackson (2009) juga mendefinisikan bahwa kinerja sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional, di mana indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama dengan rekan kerja (Sudaryo, 2018: 205).

b. Kriteria-Kriteria Kinerja Karyawan

Adapun kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan menurut Afandi (2018: 86) yaitu :

1) Kuantitas kerja (*quantity of work*)

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

2) Kualitas kerja (*quality of work*)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.

3) Pengetahuan pekerjaan (*job knowledge*)

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4) Kreativitas (*creativeness*)

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5) Kerja sama (*cooperation*)

Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

6) Ketergantungan (*dependability*)

Kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

7) Inisiatif (*initiative*)

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

8) Kualitas personal (*personal quality*)

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

c. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Afandi (2018: 86) yaitu :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai.
- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.

- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

d. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan menurut Kasmir (2016: 197) antara lain :

1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Artinya dengan melakukan penilaian kinerja karyawan, maka manajemen perusahaan dapat mengetahui di mana kelemahan karyawan dengan sistem yang diterapkan. Sehingga segera mungkin manajemen perusahaan memperbaiki sistem yang digunakan ataupun karyawan itu sendiri.

2) Keputusan penempatan

Artinya bagi karyawan yang kurang mampu menempati posisi sekarang, perlu untuk dipindahkan ke unit posisi lainnya. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun sambil menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

3) Perencanaan dan pengembangan karier

Penilaian kinerja dapat dibuat sebagai acuan untuk memetakan perencanaan dan pengembangan karier karyawan secara keseluruhan. Artinya bahwa penilaian kinerja dapat memengaruhi karier seseorang.

4) Kebutuhan latihan dan pengembangan

Artinya bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan pelatihan ini adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik lagi.

5) Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja karyawan digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

6) Inventori kompetensi pegawai

Artinya dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan mengenai kompetensi, *skill*, bakat, potensi seluruh karyawan. Maka perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawannya.

7) Kesempatan kerja adil

8) Komunikasi efektif antara atasan bawahan

9) Budaya kerja

10) Menerapkan sanksi

e. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator-indikator kinerja karyawan menurut Afandi (2018:89) yaitu :

1) Hasil kerja

- a) Kuantitas hasil kerja
- b) Kualitas hasil kerja
- c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

2) Perilaku kerja

- a) Disiplin kerja
- b) Inisiatif
- c) Ketelitian

3) Sifat pribadi

- a) Kepemimpinan
- b) Kejujuran
- c) Kreativitas

2. Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)

a. Pengertian Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan, kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu cara untuk memberikan perlindungan kepada karyawannya (Kasmir, 2016: 265). Keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. Kesehatan kerja merupakan upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya, jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit (Kasmir, 2016: 266).

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 keselamatan, kesehatan kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional. Selain itu, Winoto (2015: 14) menyatakan bahwa keselamatan, kesehatan kerja (K3) adalah suatu upaya untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja bagi para pekerja supaya tercipta kondisi sehat fisik, mental dan sosial.

b. Tujuan Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)

Berikut ini merupakan tujuan dari keselamatan, kesehatan kerja (K3) menurut Kasmir (2016: 269) yaitu :

1) Membuat karyawan merasa aman

Artinya dengan dimilikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai, maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja.

2) Memperlancar proses kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan.

3) Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja

Maksudnya adalah karyawan dalam hal ini setiap melakukan pekerjaannya sudah dengan paham dan mengerti akan aturan kerja yang telah ditetapkan.

4) Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja

Artinya perusahaan akan memasang rambu-rambu kerja yang telah ada dan dipasang di berbagai tempat sebagai tanda dan peringatan.

5) Tidak mengganggu proses kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas karyawannya.

6) Menekan biaya

Maksudnya perusahaan berupaya menekan biaya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalkan.

7) Menghindari kecelakaan kerja

Artinya kepatuhan karyawan kepada aturan kerja termasuk memerhatikan rambu-rambu kerja yang telah dipasang.

8) Menghindari tuntutan-tuntutan pihak tertentu

Artinya jika terjadi sesuatu seperti kecelakaan kerja yang sering kali disalahkan adalah pihak perusahaan. Dengan adanya program ini maka tuntutan karyawan dapat diminimalkan, karena karyawan sudah menyetujui terhadap aturan yang berlaku di perusahaan tersebut, sehingga sudah tau risiko yang akan dihadapi.

c. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)

Berikut ini merupakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi keselamatan kerja menurut Kasmir (2016: 274) antara lain :

1) Kelengkapan peralatan kerja

Artinya semakin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja semakin baik.

2) Kualitas peralatan

Artinya semakin berkualitas perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja semakin terjamin.

3) Kedisiplinan karyawan

Artinya bagi karyawan yang disiplin maka keselamatan kerjanya akan terjamin.

4) Ketegasan pimpinan

Artinya pimpinan yang tegas akan memengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, demikian pula sebaliknya jika pimpinannya tidak tega, maka karyawan banyak yang bertindak acuh, akibatnya keselamatan kerja menjadi tidak terjamin.

5) Semangat kerja

Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna, maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi.

6) Motivasi kerja

Motivasi karyawan untuk bekerja akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna.

7) Pengawasan

Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar.

8) Umur alat kerja

Artinya peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih kelihatan baik.

Adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi kesehatan kerja menurut Kasmir (2016: 277) antara lain :

1) Udara

Maksudnya kondisi udara diruangan tempat bekerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman.

2) Cahaya

Faktor pencahayaan perlu diperhatikan agar kesehatan karyawan juga terjamin terutama mata.

3) Kebisingan

Artinya suara yang ada di dalam suatu ruangan atau lokasi bekerja.

4) Aroma berbau

Artinya ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka kesehatan akan sangat terganggu.

5) *Layout* ruangan

Tata letak ruangan sangat memengaruhi kesehatan karyawan misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya.

d. Indikator-Indikator Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)

Adapun indikator-indikator dalam keselamatan, kesehatan kerja (K3) menurut Kasmir (2016: 266) antara lain :

1) Tersedianya peralatan kerja yang memadai

Artinya perusahaan harus menyediakan peralatan kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan.

2) Perawatan peralatan secara terus-menerus

Artinya perawatan peralatan kerja perlu dilakukan secara berkala untuk menjaga ketepatan peralatan kerja.

3) Kepatuhan karyawan

Artinya setiap karyawan atau yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaan atau di sekitar lokasi kerja wajib mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

- 4) Prosedur kerja
Artinya kepada setiap karyawan harus memahami dan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan.
- 5) Petunjuk kerja di setiap lokasi kerja
Artinya perusahaan harus membuat petunjuk atau rambu-rambu kerja di setiap lokasi tertentu.
- 6) Kondisi udara di ruangan
Artinya kondisi udara di dalam ruangan haruslah sesuai dengan kondisi yang seharusnya.
- 7) Ventilasi ruangan
Artinya ada alat untuk menjaga sirkulasi udara di dalam suatu ruangan.
- 8) Kebisingan
Artinya untuk ruangan tertentu yang menggunakan mesin yang memiliki suara yang keras dan menyebabkan kebisingan maka diperlukan alat peredam suara untuk mengatasinya.
- 9) Penerangan atau cahaya
Artinya setiap ruangan harus memiliki penerangan yang cukup sehingga tidak mengganggu pekerjaan.
- 10) Tersedianya pembuangan kotoran limbah
Artinya perusahaan harus menyediakan pembuangan baik air, atau udara sehingga tidak mengganggu kesehatan karyawan, termasuk kesehatan warga.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018: 75). Seorang individu akan merasa puas atau tidak terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya

kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya atau yang didapatnya (Afandi, 2018: 74). Selain itu, Sudaryo (2018: 76) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan tentang menyenangkan atau tidaknya menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Menurut Robbins seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Bintoro, 2017: 91). Louis A. Allen mengungkapkan bahwa betapa sempurnanya rencana-rencana organisasi, dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya (Sudaryo, 2018: 79).

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja menurut (Bintoro, 2017: 92) yaitu :

1) Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2) Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

3) Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4) Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

c. Faktor Penentu Kepuasan Kerja

Selain adanya faktor penyebab kepuasan kerja, terdapat juga faktor penentu kepuasan kerja menurut Afandi (2018: 76) antara lain :

1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.

2) Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja.

3) Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaannya.

4) Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5) Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

d. Pengaruh Kepuasan Kerja

Berikut merupakan pengaruh dari kepuasan kerja menurut Afandi (2018: 79) antara lain :

1) Terhadap produktivitas

Produktivitas yang tinggi menghasilkan peningkatan dari kepuasan kerja ketika karyawan mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji atau upah) yaitu adil dan wajar serta dikaitkan dengan performa kerja yang unggul.

2) Ketidakhadiran (*absenteisme*)

Tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Karena ada dua faktor dalam perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir.

3) Keluarnya pekerja (*turn over*)

Berhenti atau keluar dari pekerjaan memiliki akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkan, mencuri barang milik perusahaan atau organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

4) Respon terhadap kepuasan kerja

Ada empat cara karyawan dalam mengungkapkan ketidakpuasan kerja yaitu :

- a) Keluar (*exit*) artinya meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- b) Menyuarakan (*voice*) artinya memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- c) Mengabaikan (*neglect*) artinya sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.

- d) Kesetiaan (*loyalty*) artinya menunggu secara pasif terhadap kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

e. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat melakukan beberapa cara menurut Afandi (2018: 80) yaitu :

- 1) Melakukan perubahan struktur kerja
- 2) Melakukan perubahan struktur pembayaran
- 3) Pemberian jadwal kerja yang fleksibel
- 4) Mengadakan program yang mendukung seperti; *health center, profit sharing, dan employee sponsored child care.*

f. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun yang termasuk dalam indikator-indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) meliputi :

- 1) Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki bagian yang memuaskan.
- 2) Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- 3) Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- 4) Pengawas
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerja.
- 5) Rekan kerja
Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Human Relation

a. Pengertian Human Relation

Menurut Onong Effendy human relation dalam arti luas adalah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan. Sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak (Adawiyah, 2019: 2). Sedangkan menurut Onong Effendy pengertian human relation dalam arti sempit adalah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam suatu organisasi, dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati (Adawiyah, 2019: 3).

Human relation dalam suatu organisasi adalah komunikasi persuasive antara orang-orang yang berada dalam struktur formal untuk mencapai suatu tujuan. Antara seorang manager dan karyawan, atau pimpinan organisasi lainnya dengan bawahannya terdapat struktur formal antara yang memimpin dan yang dipimpin (Adawiyah, 2019: 3). Sebuah komunikasi yang terjadi baru bisa dikatakan sebagai sebuah human relation apabila dalam komunikasi tersebut kedua belah pihak saling berinteraksi, berkomunikasi, dan memberikan kepuasan batin serta kebahagiaan bagi kedua belah pihak (Adawiyah, 2019: 4).

Selain itu, menurut Keith Davis dalam *Human Relation at Works* bahwa human relation adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial (Adawiyah, 2019: 12).

b. Fungsi dan Tujuan Human Relation

Fungsi human relation dalam suatu organisasi menurut Adawiyah (2019: 9) yaitu :

- 1) Untuk meningkatkan gairah kerja dalam suatu organisasi.
- 2) Untuk meningkatkan hubungan kerjasama diantara rekan kerja dalam suatu organisasi.
- 3) Untuk mengurangi terjadinya konflik maupun frustasi pada karyawan.
- 4) Untuk mengetahui kondisi yang terjadi antar karyawan sedini mungkin, terutama yang mneyebabkan hubungan menjadi tidak harmonis.
- 5) Untuk mengetahui sejauhmana faktor psikologis, komunikasi serta lingkungan memengaruhi kerja karyawan dalam suatu organisasi.
- 6) Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sehingga tujuan adanya human relation menurut Adawiyah (2019: 10) sebagai berikut :

- 1) Menciptakan upaya saling pengertian untuk mewujudkan suatu kerjasama yang baik antara keseluruhan unsur manusia dalam suatu organisasi.
- 2) Bila terjalin hubungan human relation yang baik maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dalam organisasi.
- 3) Manusia memiliki harga diri yang ingin dihargai oleh manusia lainnya, sehingga dengan adanya human relation maka landasan dasar suatu hubungan yang saling menghargai dapat terwujud dalam suatu organisasi.

c. Indikator Human Relation

Adapun beberapa indikator untuk mengukur adanya human relation menurut Adawiyah (2019: 11) meliputi :

- 1) Kebutuhan untuk bekerjasama

Artinya kebutuhan disini adalah adanya kebutuhan untuk bekerjasama di dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dilakukan baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawan.

2) Kesiapan mental

Artinya karyawan perlu memiliki kesiapan mental seperti tekanan di dalam melaksanakan sebuah pekerjaan atau menjalankan suatu pekerjaan yang baru dari atasan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

3) Pengendalian emosional

Pengendalian emosional adalah dimana seseorang karyawan mampu mengontrol emosi yang sedang dialaminya agar tidak mengganggu di dalam pekerjaannya sehingga suasana bekerja menjadi tenang dan menyenangkan.

4) Latar belakang budaya

Latar belakang budaya adalah dimana di dalam bekerja perlu adanya saling menghormati antara karyawan maupun antara atasan dengan bawahan tanpa membedakan ras, agama, suku dan lain-lainnya. Sehingga suasana kerja akan terasa nyaman dan terasa seperti satu keluarga (Jalaluddin Rakhmat, 2011: 114).

d. Prinsip-Prinsip Human Relation dalam Organisasi atau Perusahaan

Berikut merupakan prinsip-prinsip human relation dalam sebuah organisasi atau perusahaan menurut Adawiyah (2019: 14), yaitu :

1) *Importance of individual*

Memperhatikan kepentingan atau perasaan bagi setiap masing-masing individu, sebagai pegawai, pekerja dan lain sebagainya.

2) Saling menerima (*mutual acceptance*)

Saling pengertian menerima dan memahami, antara pimpinan dan bawahan dalam melakukan tugas-tugas dan fungsinya.

3) Standar moral yang tinggi (*high moral standard*)

Memperhatikan standar moral yang tinggi pada setiap sikap tindak dan perilaku sebagai professional, pimpinan dan karyawan.

4) Kepentingan bersama (*common interest*)

Demi terciptanya tujuan dan kepentingan bersama.

5) Keterbukaan komunikasi (*open communications*)

Maksud dari keterbukaan komunikasi adalah prinsip melakukan sebuah suatu komunikasi yang sifatnya terbuka, untuk menciptakan saling pengertian, dan pemahaman mengenai instruksi, pelaksanaan tugas yang efektif dan lain sebagainya.

6) Partisipasi

Melibatkan partisipan, menyampaikan pendapat, ide dan sumbang saran bagi semua tingkatan manajemen untuk mencapai tujuan bersama (*management by participation*).

5. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Antar Variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja

Dalam hasil penelitian Styawati dan Soedarmadi (2021: 124) ada pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan, kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja dimana apabila keselamatan, kesehatan kerja (K3) semakin ditingkatkan, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, hasil dari penelitian Al Quddus (2022: 164) juga menunjukkan bahwa keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila keselamatan, kesehatan kerja (K3) mengalami peningkatan maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan.

b. Hubungan Antar Human Relation terhadap Kepuasan Kerja

Ada pengaruh positif antara variabel human relation terhadap kepuasan kerja, yang artinya setiap terjadi (adanya) peningkatan human relation maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja (K. M.

Sari & Kawiana, 2021: 210). Dengan diterapkannya human relation yang baik maka semakin meningkat pula kepuasan kerja (Lestari, 2021: 88). Selain itu, kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator hubungan antar manusia, kerja sama rekan sekerja atau sekelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual (Sudaryo, 2018: 93).

c. Hubungan Antar Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin karyawan merasa puas dan menyukai pekerjaannya, maka karyawan akan cenderung bekerja lebih dengan lebih baik dan menghasilkan kinerja yang baik (Sundayo *et al.*, 2021: 1016). Variabel kepuasan kerja berpengaruh sangat kuat dan dominan terhadap kinerja karyawan, artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Suardi, 2019: 18).

Selain itu, terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja karyawan sehingga karyawan yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan kerja (Afandi, 2018: 79).

d. Hubungan Antar Variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara keselamatan, kesehatan kerja dan kinerja bersifat positif. Artinya semakin tinggi adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Handika, 2020: 73). Keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana dengan menerapkan sistem K3 yang baik, maka pekerja merasa aman serta terjaga kesehatannya sehingga mampu menampilkan kinerja yang prima dan produktivitas yang meningkat (Parashakti & Putriawati, 2020: 302).

e. Hubungan Antar Variabel Human Relation terhadap Kinerja Karyawan

Human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin meningkat human relation maka kinerja karyawan juga meningkat (Sundayo *et al.*, 2021: 1016). Selain itu, dalam penelitian Kusumastuti *et al.* (2022: 258) juga menyatakan bahwa human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baiknya human relation akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai.

B. Kajian Empiris

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang juga meneliti variabel kesehatan, keselamatan kerja (K3), human relation, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan menjadi dasar acuan yang digunakan dalam melakukan penelitian ini. Hasil dari peneliti terdahulu diharapkan dapat memberi gambaran serta perbandingan yang dapat mendukung penelitian yang akan dilakukan. Adapun deskripsi dari beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbandingan
(Safitri <i>et al.</i> , 2023) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), budaya organisasi, dan kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja.	<i>Hierarchical regression analysis</i> dan uji sobel.	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	Persamaan: Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbandingan
		karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.	Perbedaan : Variabel budaya organisasi, metodologi penelitian, obyek penelitian, dan jumlah sampel.
(Rohmah & Widiartanto, 2020) Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan divisi inspeksi dan pemeliharaan PT. Haleyora Power Salatiga.	<i>Explanatory research</i> dengan analisis jalur menggunakan SPSS 16.0	Keselamatan dan kesehatan kerja memengaruhi kinerja lebih besar jika melalui kepuasan kerja.	Persamaan : Variabel penelitian. Perbedaan : Metodologi penelitian, obyek penelitian, dan jumlah sampel.

Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbandingan
(Damasa, 2022) Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PR Cengkir Gading Nganjuk.	Analisis jalur IBM SPSS 23 dan uji sobel.	Kepuasan kerja mampu memediasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PR Cengkir Gading Nganjuk.	Persamaan : Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kinerja karyawan, kepuasan kerja, metodologi penelitian. Perbedaan : Variabel motivasi kerja, obyek penelitian dan jumlah sampel.
(Sirait, 2022) Pengaruh kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Ragam Rasa Cabang Pekanbaru.	Regresi linear berganda SPSS V.25	Kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.	Persamaan : Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kepuasan kerja. Perbedaan : Variabel kompensasi, metodologi penelitian, obyek penelitian dan jumlah sampel.

Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbandingan
(Suardi, 2019) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak.	Regresi linear sederhana.	Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : Variabel penelitian. Perbedaan : Metodologi penelitian, obyek penelitian, dan jumlah sampel.
(Pratiwi, 2020) Pengaruh human relation dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (studi kasus pada karyawan divisi komersil).	Regresi linear berganda.	Human relation dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : Variabel human Relation dan kinerja karyawan. Perbedaan : Variabel kondisi lingkungan kerja, metodologi penelitian, obyek penelitian, dan jumlah sampel.
(Nurmala & Sullaida, 2021)	Regresi linear berganda SPSS.	Human relation dan motivasi kerja	Persamaan : Variabel human

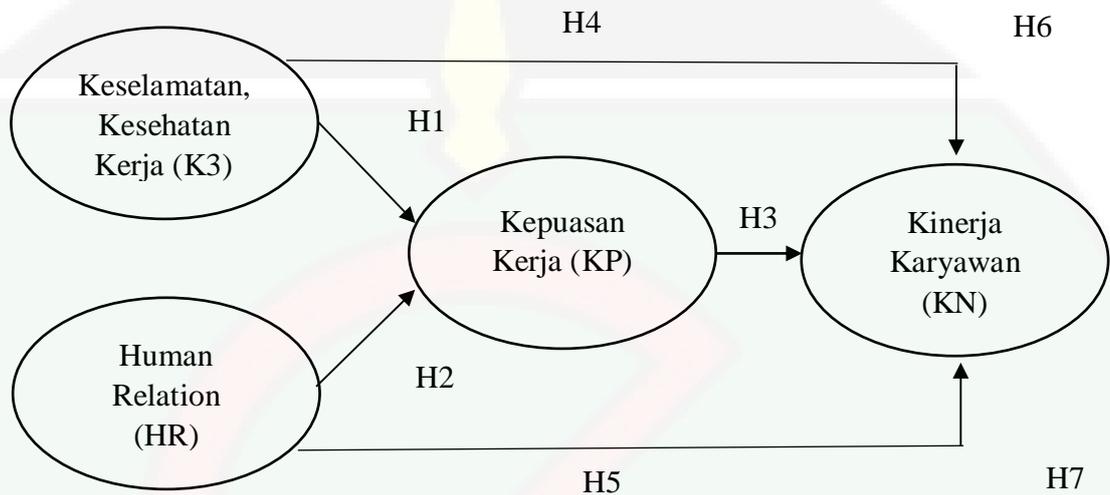
Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbandingan
Pengaruh human relation dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara.		berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara.	relation dan kinerja karyawan. Perbedaan : Variabel motivasi kerja, metodologi penelitian, obyek penelitian, dan jumlah sampel.
(Sumartini <i>et al.</i> , 2021) Pengaruh human relation dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Angsa Sedanayoga di Gianyar.	Regresi linear berganda.	Secara parsial maupun simultan, human relation dan pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : Variabel human relation dan kinerja karyawan, jumlah sampel. Perbedaan : Variabel pemberian reward, metodologi penelitian dan obyek penelitian.
(K. M. Sari & Kawiana, 2021) Pengaruh human relation, disiplin, dan motivasi terhadap kepuasan kerja	Regresi linear berganda.	Human relation, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Persamaan : Variabel human relation dan kepuasan kerja.

Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbandingan
karyawan pada PT. Orchid Boga Utama.		kepuasan kerja karyawan.	Perbedaan : Variabel disiplin dan motivasi, metodologi penelitian, obyek penelitian, dan jumlah sampel.
(Lestari, 2021) Pengaruh human relation terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kharisma Hotel Bukittinggi.	Regresi linear berganda.	Human relation mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Persamaan : Variabel human relation dan kepuasan kerja. Perbedaan : Obyek penelitian Metodologi penelitian, dan jumlah sampel.

Sumber : Data diolah, 2023

C. Kerangka Berpikir

Berikut ini digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dan analisis dalam penelitian ini :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel keselamatan, kesehatan kerja (K3) memengaruhi variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan.
2. Variabel human relation memengaruhi variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan.
3. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel keselamatan, kesehatan kerja (k3). Selain itu juga dipengaruhi oleh variabel human relation.
4. Variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan variabel human relation. Selain itu variabel kepuasan kerja menjadi mediator pengaruh antara variabel keselamatan, kesehatan kerja (K3) terhadap variabel kinerja karyawan dan pengaruh antara variabel human relation terhadap kinerja karyawan.

D. Hipotesis

Sugiyono (2019: 99) mendefinisikan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Selain itu, hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris. Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian teori yang digunakan, serta kerangka pemikiran yang telah digambarkan peneliti diatas, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. H1: Keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinergi Multindo Utama.
2. H2: Human relation berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinergi Multindo Utama.
3. H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Multindo Utama.
4. H4: Keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Multindo Utama.
5. H5: Human relation berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Multindo Utama.
6. H6 : Keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Sinergi Multindo Utama.
7. H7 : Human relation berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Sinergi Multindo Utama.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode dan Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019: 16). Metode yang digunakan peneliti yaitu metode penelitian survei. Neuman W Lawrence menyatakan bahwa penelitian survei adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian survei, peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang (Sugiyono, 2019: 56).

Dalam pendekatan penelitian ini, jenis metode penelitian kuantitatif yang digunakan adalah jenis metode kuantitatif *explanatory survey*. *Explanatory* artinya penjelasan, menjelaskan, menerangkan peristiwa. Metode penelitian ini juga disebut sebagai penelitian sebab akibat (*causality research*) atau penelitian pengujian (*verificatife research*). Metode penelitian ini dapat memberikan penjelasan bagaimana korelasi antara dua atau lebih variabel maupun kekuatan hubungannya dan mnguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau menolak teori maupun hipotesis yang sudah ada sebelumnya (Sari *et al*, 2023: 15).

Alasan memilih bentuk penelitian *explanatory survey* sebagai metode penelitian yaitu untuk dapat mengetahui bagaimana korelasi antara variabel independen keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan human relation dengan variabel dependen kinerja karyawan serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

B. Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019: 9) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan atau scoring. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa data hasil analisis statistik.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau obyek penelitian. Sumber data primer diperoleh dari sumber data primer, yaitu sumber pertama di mana sebuah data dihasilkan (Bungin, 2019: 132). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuesioner yang diisi oleh karyawan PT. Sinergi Multindo Utama.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Sumber data sekunder yaitu sumber data kedua sesudah data primer (Bungin, 2019: 132). Data sekunder berupa data *company profile*, data jumlah karyawan, data kinerja karyawan PT. Sinergi Multindo Utama dan buku referensi yang dikutip dalam penelitian.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2019: 126).

Jadi, populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Sinergi Multindo Utama tahun 2022 yang berjumlah 42 orang.

Tabel 3. Data Jumlah Karyawan Tahun 2022

Deskripsi	Jumlah Karyawan
Laki-Laki (L)	37
Perempuan (P)	5
Total Karyawan (L+P)	42

Sumber : Manajemen PT. Sinergi Multindo Utama, 2022

2. Sampel

Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan penentuan sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan sampel yang jika ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak dapat memengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh (Sugiyono, 2019: 133). Dengan demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 42 karyawan.

3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019: 128) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling nonprobability sampling. *Nonprobability sampling* merupakan suatu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019: 131).

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner atau biasa disebut angket. Kuesioner atau angket adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya (Sugiyono, 2019: 199). Metode pengumpulan data melalui kuesioner yang digunakan peneliti, secara detailnya dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Kuesioner diberikan kepada responden.
- b. Responden mengisi angket secara online melalui *google form*.
- c. Setelah semua responden telah mengisi kuesioner, peneliti mengambil data yang telah terkumpul.
- d. Selanjutnya peneliti melakukan analisis data.

Dalam metode kuesioner penelitian ini, peneliti menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Sugiyono, 2019: 146). Berikut ini terdapat lima kategori tingkatan penilaian :

Tabel 4. Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono, 2019

Dengan penilaian pada tabel skala likert, dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi skor penelitian maka responden semakin memberi nilai positif terhadap obyek yang diteliti dan sebaliknya semakin rendah skor penelitian yang diberikan responden, maka semakin memberi nilai negatif terhadap obyek yang sedang diteliti. Sehingga pengukuran pada tabel diatas dapat memberi arahan kepada responden untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan kondisi yang benar-benar sedang dihadapi oleh responden.

E. Definisi Operasional Variabel

Agar mempermudah dan menghindari kesalahan dalam pemahaman pengertian atau makna dari penelitian ini, maka penulis menjelaskan beberapa istilah dalam definisi operasional variabel penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2019: 69). Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu :

a. Keselamatan, kesehatan kerja (K3)

Dalam memudahkan penyebutan pada variabel keselamatan, kesehatan kerja maka peneliti memberikan label K3.

b. Human relation (HR)

Dalam memudahkan penyebutan pada variabel human relation maka peneliti memberikan label HR.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019: 69). Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Dalam memudahkan penyebutan pada variabel kinerja karyawan maka peneliti memberikan label KN.

3. Variabel Intervening

Variabel intervening atau variabel mediasi merupakan variabel penyela atau antara yang terletak di antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung memengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2019: 70). Adapun variabel mediasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Dalam memudahkan penyebutan variabel kepuasan kerja maka peneliti memeberikan label KP.

Tabel 5. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)	Tersedianya peralatan yang memadai	1. Peralatan kerja yang memadai 2. Alat Pelindung Diri (APD)	(Kasmir, 2016)
	Perawatan peralatan secara terus-menerus	1. Perawatan peralatan secara berkala 2. Penggantian peralatan kerja yang rusak atau tidak layak pakai	
	Kepatuhan karyawan	Kepatuhan karyawan terhadap tata tertib perusahaan	
	Prosedur kerja	Pelaksanaan prosedur kerja	
	Petunjuk kerja di setiap lokasi kerja	Penyediaan rambu-rambu kerja	
	Kondisi udara di ruangan	Suhu udara yang baik	
	Ventilasi ruangan	Sirkulasi udara yang baik	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
	Kebisingan	Penyediaan alat peredam suara bising	
	Penerangan atau cahaya	Penerangan cahaya yang memadai	
	Tersedianya pembuangan kotoran limbah	Penyediaan bak sampah atau limbah kerja	
Human Relation (HR)	Kebutuhan untuk bekerjasama	1. Kerja sama sesama rekan kerja 2. Kerja sama dengan atasan	(Adawiyah, 2019)
	Kesiapan mental	1. Kesiapan menjalankan tugas 2. Kesiapan bekerja dalam tekanan 3. Kesiapan melaksanakan tugas yang baru	
	Pengendalian emosional	1. Pengendalian emosi saat bekerja 2. Pengendalian emosi dalam menghadapi konflik	
	Latar belakang budaya	1. Saling menghormati sesama rekan kerja 2. Saling menghormati antar atasan dan bawahan	
	Kuantitas hasil kerja	Kemampuan mencapai target	(Afandi, 2018)

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kinerja Karyawan (KN)	Kualitas hasil kerja	Hasil kerja diinginkan perusahaan	
	Efisiensi dalam melaksanakan tugas	1. Pemanfaatan waktu kerja 2. Kesesuaian bidang keahlian atau kemampuan	
	Disiplin kerja	Kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan	
	Inisiatif	Inisiatif dalam mengatasi kendala pekerjaan	
	Ketelitian	Ketelitian dalam bekerja	
	Kepemimpinan	Hubungan baik atasan kepada bawahannya	
	Kejujuran	Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan	
	Kreativitas	1. Ide-ide dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Kemampuan dalam mengatasi kendala pekerjaan	
Kepuasan Kerja (KP)	Pekerjaan	1. Harapan terhadap pekerjaan 2. Kesesuaian bidang keahlian atau kemampuan	(Afandi, 2018)

Variabel	Indikator	Item	Sumber
	Upah	Kesesuaian gaji dengan beban pekerjaan	
	Promosi	1. Kesempatan yang sama terhadap pemberian promosi jabatan 2. Penilaian untuk mendapatkan promosi jabatan	
	Pengawas	1. Dukungan dari atasan 2. Arahan dan petunjuk dari atas	
	Rekan kerja	Karyawan saling mendukung satu sama lain	

Sumber : Data diolah, 2023

F. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik dengan menggunakan aplikasi *SPSS versi 25 for Windows*.

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018: 51) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel) dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2018: 52).

b. Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2018: 45) uji reabilitas yaitu suatu uji atau alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *On Shot* atau pengukuran sekali saja, yaitu pengukuran yang dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Dalam penelitian ini, uji reabilitas dengan cara *On Shot* menggunakan rumus *Cronbach Alpha (a)* untuk mengetahui tingkat reabilitas instrumen dari penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,70 (Ghozali, 2018: 46).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018: 161). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak menurut yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

1) Analisis Grafik

Dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018: 161). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar dan jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2018: 163).

2) Analisis Statistik

Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual menurut Ghozali (2018: 166) adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis :

H_0 : data residual berdistribusi normal.

H_a : data residual berdistribusi tidak normal.

Residual berdistribusi normal jika nilai Test Statistics Kolmogorov-Smirnov > dari 0,05 (Ghozali, 2018: 178).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau korelasi diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independen). *Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen* (Ghozali, 2018: 107). Dalam penelitian ini, deteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2018: 108).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018: 137) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. *Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.*

Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SREID.

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak heteroskedastisitas. Selain itu untuk memperkuat bahwa tidak terjadi heteroskedastitas maka dilakukan juga Uji Glejser, dimana uji ini menurut Gujarati (2003) mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% atau $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2018: 144).

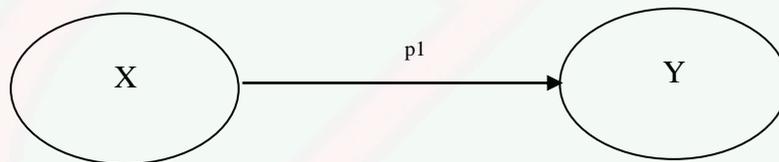
3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Ghozali (2018: 245) Path analysis atau analisis jalur merupakan metode untuk menguji pengaruh variabel mediasi (intervening). Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

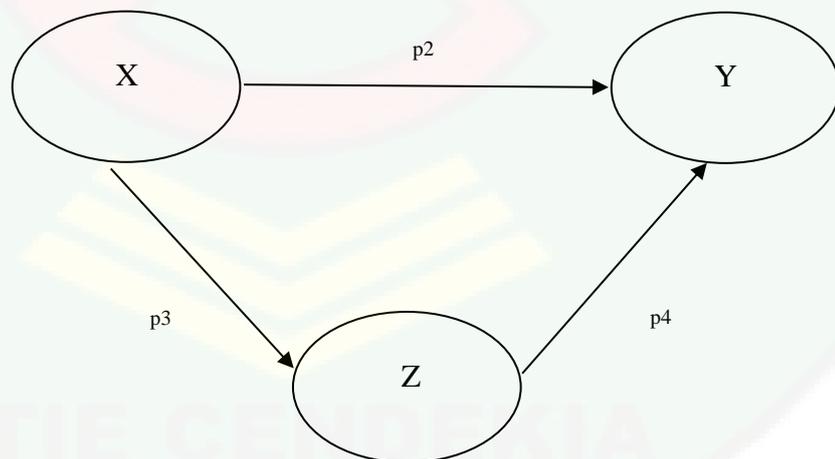
Hubungan langsung terjadi jika satu variabel memengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ke-3 yang memediasi (intervening) hubungan kedua variabel. Hubungan tidak langsung terjadi jika ada variabel ke-3 yang memediasi hubungan kedua variabel (Ghozali, 2018: 247)

4. Pemeriksaan Variabel Mediasi

Pemeriksaan variabel mediasi dilakukan untuk mengetahui posisi variabel mediasi dalam model penelitian. Metode dengan pendekatan pemeriksaan yaitu dengan cara melihat perbedaan koefisien jalur pada hasil analisis dengan dan tanpa melibatkan variabel mediasi (Solimun, 2017: 90). Pada metode pemeriksaan, Solimun (2017: 91) menjelaskan bahwa analisis dilakukan dua kali yaitu metode analisis tanpa melibatkan variabel mediasi dan metode analisis dengan melibatkan variabel mediasi, agar lebih jelasnya dapat dilihat pada model dibawah ini :



Gambar 2. Model Tanpa Melibatkan Variabel Mediasi



Gambar 3. Model Dengan Melibatkan Variabel Mediasi

Dengan penentuan apakah kepuasan kerja (KP) sebagai variabel mediasi menurut Hair *et al.*, yang terdapat dalam (Solimun, 2017 : 91) yaitu :

- a. Hasil analisis, koefisien jalur p_1 harus signifikan.
- b. Jika p_3 dan p_4 signifikan, tetapi p_2 tidak signifikan, maka KP dikatakan sebagai variabel mediasi lengkap (*complete mediation*).
- c. Jika p_3 dan p_4 signifikan serta p_2 juga signifikan, di mana koefisien jalur p_2 lebih kecil (turun) dari p_1 maka KP dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*).
- d. Jika p_3 dan p_4 signifikan serta p_2 juga signifikan, di mana koefisien jalur p_2 hampir sama dengan p_1 maka KP dikatakan bukan sebagai variabel mediasi.
- e. Jika salah satu dari p_3 dan p_4 atau keduanya tidak signifikan, maka dikatakan KP bukan sebagai variabel mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, S. E. (2019). *Human Relations*. (R. W. D.T., Ed.) Yogyakarta: Deepublish. Dari Ipusnas, (Online), (<https://ipusnas.id>), diakses 07 Maret 2023.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Al Quddus, K. M. (2022). *Pengaruh Kesehatan-Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*. Skripsi Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta: Fakultas Bisnis dan Ekonomika.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 103–121.
- Bintoro, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media. Dari Ipusnas, (Online), (<https://ipusnas.id>), diakses 07 Maret 2023.
- Bungin, B. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (2 ed.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Damasa, N. M. (2022). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PR Cengkir Gading Nganjuk*. Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri. Kediri: Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Farida, E., & Kholidah, N. R. J. (2021). Pengaruh Human Relationship dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPKSDM Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Ecogen*, 4(1), 133–141.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9 ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handika, B. N. (2020). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap*

Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di RSUD Satiti Prima Husada Tulungagung. UIN Maulana Malik Ibrahim. Malang: Fakultas Ekonomi.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.

Kusumastuti, N. K. B., Edris, M., & Sutono. (2022). Pengaruh Human Relation, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), 249–264.

Lestari, D. (2021). *Pengaruh Human Relation terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kharisma Hotel Bukittinggi*. Skripsi Universitas Islam Riau.

Nurmala, & Sullaida. (2021). Pengaruh Human Relation dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Visioner & Strategis*, 10(2), 65–70.

Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304.

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. (Online), (<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5263/pp-no-50-tahun-2012>), diakses 07 Maret 2023.

Pratiwi, W. D. (2020). *Pengaruh Human Relation dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Komersil)*. Skripsi Universitas Islam Riau. Riau: Fakultas Ekonomi.

Rohmah, D. N., & Widiartanto, W. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Inspeksi dan Pemeliharaan

- PT. Haleyora Power Salatiga). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1–6.
- Safitri, D., Utami, E. M., & Rahmawati, F. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(1), 9–22.
- Sari, D. N. (2018). *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Kusuma Nanda Putra*. Skripsi Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi.
- Sari, K. M., & Kawiana, I. G. P. (2021). Pengaruh Human Relation, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Orchid Boga Utama. *Widya Amrita*, 1(1), 195–215.
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Siroj, R. A. (2023). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Dekriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, 3(1), 10–16.
- Sirait, A. S. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru*. UIN SUSKA Riau. Riau: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
- Styawati, A. N., & Soedarmadi, S. (2021). Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Java Prima Abadai Semarang. *Solusi*, 19(2), 112–127.
- Suardi. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak. *Journal Bussiness Enomoics and Entrepreneurship*, 1(2), 9-18.
- Sumartini, N. K. S., Astrama, I. M., & Yoga, G. A. D. M. (2021). Pengaruh Human Relation dan Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Angsa Sedanayoga Di Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan*

Pariwisata, 1(3), 1057–1065.

Solimun, A. A. (2017). *Metode Statistika Multivariat Permodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS* (Cetakan Kedua ed.). Malang: UB Press. Dari Ipusnas, (Online), (<https://ipusnas.id>), diakses 07 Maret 2023.

Sudaryo, Y. &. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Theodorus, Ed.) Yogyakarta: Penerbit ANDI (Anggota IKAPI).

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sundayo, K. A., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Paris Superstore Kotamobagu. *Jurnal EMBA*, 9(2), 1008–1017.

Undang-Undang RI Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. (Online), (<https://jdih.esdm.go.id/peraturan/uu-01-1970.pdf>), diakses 07 Maret 2023.

Utama, P. S. (2019). *Company Profile*. Tuban: PT. Sinergi Multindo Utama.

LAMPIRAN**Lampiran 1. Kuesioner Penelitian****KUESIONER PENELITIAN****A. PENGANTAR**

Yth. Bapak/Ibu Responden
Karyawan PT. Sinergi Multindo Utama

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Bojonegoro, dengan identitas :

Nama : Holi Rif'atul Nikmah

NIM : 19010047

Program Studi : Manajemen

Dalam rangka mendapatkan data untuk menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Sinergi Multindo Utama”**. Sehubungan dengan hal tersebut saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi beberapa pernyataan pada kuesioner ini. Kerahasiaan identitas dalam pengisian ini terjamin sepenuhnya dan jawaban atas pernyataan yang diberikan tidak akan berpengaruh terhadap jabatan maupun gaji. Oleh karena itu, saya berharap jawaban atas pernyataan Bapak/Ibu memberi keterangan jujur sesuai dengan kondisi sebenarnya. Atas partisipasi dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya



Holi Rif'atul Nikmah

NIM. 19010047

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner hanya diisi oleh karyawan PT. Sinergi Multindo Utama.
2. Tulislah identitas nama, dan jabatan anda pada tempat yang disediakan.
3. Bacalah tiap pernyataan dengan cermat sebelum menjawab.
4. Pilihlah salah satu jawaban atas pernyataan dengan memberi tanda ceklist (√) pada kotak jawaban pernyataan yang anda anggap paling sesuai dengan kondisi sebenarnya. Dengan alternatif jawaban sebagai berikut :
 - a. SS = Sangat Setuju
 - b. S = Setuju
 - c. N = Netral
 - d. TS = Tidak Setuju
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang dikerjakan.		√			

C. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Jabatan :

Masa Kerja :

D. DAFTAR PERNYATAAN**Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang memadai.					

2.	Perusahaan menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) yang memadai.					
3.	Peralatan kerja terawat secara berkala sehingga dalam kondisi baik saat digunakan bekerja.					
4.	Peralatan kerja yang kondisinya rusak atau tidak layak pakai segera diganti dengan peralatan kerja yang baru.					
5.	Karyawan selalu mematuhi aturan dan tata tertib yang ditentukan perusahaan.					
6.	Setiap karyawan bekerja mengikuti prosedur kerja yang telah ditentukan perusahaan.					
7.	Perusahaan menyediakan rambu-rambu atau petunjuk kerja di setiap ruangan atau lokasi kerja.					
8.	Suhu udara di ruangan atau tempat kerja dalam kondisi baik untuk menunjang aktivitas kerja.					
9.	Sirkulasi udara di ruangan atau tempat kerja dalam kondisi baik sehingga membuat karyawan nyaman bekerja.					
10.	Perusahaan menyediakan earplug (alat penghambat kebisingan) bagi karyawan yang bekerja di area kebisingan.					
11.	Penerangan di ruangan atau tempat kerja memadai dan tidak mengganggu pekerjaan.					

12.	Perusahaan menyediakan bak pembuangan limbah atau sampah yang memadai, sehingga tidak mencemari lingkungan.					
-----	---	--	--	--	--	--

Human Relation (HR)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan mampu bekerjasama dengan baik sesama rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Atasan dan bawahan mampu bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3.	Karyawan siap menjalankan pekerjaan yang diberikan.					
4.	Karyawan siap menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi tekanan apapun.					
5.	Karyawan siap menjalankan pekerjaan yang baru atau pekerjaan yang belum pernah dilakukan sebelumnya.					
6.	Karyawan dapat mengontrol dan mengendalikan emosi dengan baik dalam segala kondisi.					
7.	Karyawan dapat mengontrol emosi dalam menghadapi konflik saat bekerja, sehingga suasana menjadi tenang dan tidak mengganggu pekerjaan.					

8.	Sikap saling menghargai antar karyawan tanpa membedakan suku, ras, agama, dan perbedaan lainnya.					
9.	Sikap saling menghargai antara atasan dan bawahan tanpa membedakan suku, ras, agama, dan perbedaan lainnya.					

Kinerja Karyawan (KN)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan mampu bekerja mencapai target yang ditentukan perusahaan.					
2.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil berkualitas sesuai yang diinginkan perusahaan.					
3.	Pemanfaatan waktu kerja yang baik oleh karyawan, sangat mampu membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
4.	Karyawan bekerja sesuai dengan bidang kemampuan yang dimiliki.					
5.	Karyawan mematuhi aturan yang ditentukan perusahaan.					
6.	Karyawan memiliki inisiatif yang berguna untuk mengatasi kendala pekerjaan dengan baik.					
7.	Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan teliti.					
8.	Atasan memiliki hubungan yang baik kepada para karyawannya.					

9.	Karyawan selalu bertindak jujur dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.					
10.	Karyawan memiliki ide-ide kreatif dalam melaksanakan tugas, agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang mudah dan tepat.					
11.	Karyawan mampu mengatasi kendala pekerjaan dengan baik.					

Kepuasan Kerja (KP)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan yang diharapkan.					
2.	Karyawan bekerja sesuai dengan bidang keahlian atau kemampuan yang dimiliki.					
3.	Gaji atau upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.					
4.	Perusahaan memberi kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mendapatkan promosi (kenaikan jabatan).					
5.	Promosi (kenaikan jabatan) dinilai perusahaan berdasarkan prestasi dan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.					

6.	Atasan selalu memberi dukungan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.					
7.	Atasan selalu memberikan arahan dan petunjuk yang baik dalam pelaksanaan kerja.					
8.	Karyawan saling mendukung satu sama lain untuk bekerja lebih baik lagi.					

Lampiran 2. Tabulasi Data

TABULASI DATA

1. Variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)

K3.1	K3.2	K3.3	K3.4	K3.5	K3.6	K3.7	K3.8	K3.9	K3.10	K3.11	K3.12
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5
5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2
5	5	4	5	4	4	5	3	3	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	4	4
3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	5
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4

4	4	2	2	5	5	4	4	4	4	5	4
4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4
2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4
4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5
4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4
3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4

2. Variabel Human Relation (HR)

HR.1	HR.2	HR.3	HR.4	HR.5	HR.6	HR.7	HR.8	HR.9
5	4	3	2	4	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	4	5	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	5	4
4	4	3	2	4	3	3	3	3
5	5	3	1	3	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	2	4	4	4	4	4

4	1	4	1	1	1	1	1	1
5	5	5	3	3	3	4	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4	2
4	2	4	4	4	4	4	3	4
4	2	4	4	4	4	3	4	2
5	5	5	3	4	4	5	5	5
5	5	5	3	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	3	3	4	5	5
4	4	4	2	4	4	4	4	5
4	4	4	2	2	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	2	2	4	4	4	3
5	4	5	4	2	4	3	5	4
3	3	4	4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	5	2
5	4	4	2	3	4	5	4	4
3	4	3	2	3	3	4	4	4
4	4	4	3	2	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3	3	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4
5	4	4	5	5	4	4	5	3
4	4	4	4	4	3	3	2	4
3	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	3	3	4	4

3. Variabel Kinerja Karyawan (KN)

KN.1	KN.2	KN.3	KN.4	KN.5	KN.6	KN.7	KN.8	KN.9	KN.10	KN.11
3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	1	1	1	3	1	1	4	2
4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	5
4	3	4	1	4	4	3	2	4	3	3
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3
4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4
2	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4

4	2	2	4	5	4	4	4	5	5	5
5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4
3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4
2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4
2	2	4	4	5	5	5	4	4	4	5
4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	2	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4

4. Variabel Kepuasan Kerja (KP)

KP.1	KP.2	KP.3	KP.4	KP.5	KP.6	KP.7	KP.8
3	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	5
4	4	3	4	4	4	5	4
3	3	2	3	3	3	2	5

5	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	3	5	4	5	5	4
4	4	2	2	2	4	4	4
2	4	2	4	2	2	4	4
2	2	1	3	3	2	3	4
3	3	3	3	3	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	5	5	4	4
3	4	3	4	3	4	4	4
2	4	4	2	2	5	4	4
2	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	2	2	2	4	4	5
3	4	5	3	4	4	5	4
3	3	2	3	3	3	4	4
4	4	4	2	2	4	4	5
4	4	4	2	2	4	4	4
3	4	3	2	3	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	3	3	3	4	4	5
3	4	2	4	3	3	4	4
2	4	4	2	2	4	4	3
4	4	4	4	3	4	4	5

3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	5	5	4



STIE CENDEKIA

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

HASIL UJI VALIDITAS

1. Variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)

		Correlations												
		K3.1	K3.2	K3.3	K3.4	K3.5	K3.6	K3.7	K3.8	K3.9	K3.10	K3.11	K3.12	K3
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	K3
K3.1	Pearson Correlation	1	.741**	.547**	.593**	.513**	.458**	.288	.627**	.624**	.369*	.439**	.421**	.840**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.002	.064	.000	.000	.016	.004	.006	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
K3.2	Pearson Correlation	.741**	1	.487**	.563**	.285	.303	.378*	.489**	.451**	.434**	.369*	.241	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.067	.051	.014	.001	.003	.004	.016	.125	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
K3.3	Pearson Correlation	.547**	.487**	1	.584**	.301	.175	.150	.435**	.391*	.360*	.271	.504**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.053	.269	.342	.004	.010	.019	.083	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
K3.4	Pearson Correlation	.593**	.563**	.584**	1	.213	.233	.224	.297	.314*	.358*	.128	.478**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.176	.137	.153	.056	.043	.020	.420	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
K3.5	Pearson Correlation	.513**	.285	.301	.213	1	.683**	.301	.568**	.569**	.335*	.244	.406**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000					.000		.000	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

	Sig. (2-tailed)	.001	.067	.053	.176		.000	.053	.000	.000	.030	.120	.008	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
K3.6	Pearson Correlation	.458**	.303	.175	.233	.683**	1	.387*	.461**	.295	.216	.378*	.455**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.002	.051	.269	.137	.000		.011	.002	.058	.170	.013	.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
K3.7	Pearson Correlation	.288	.378*	.150	.224	.301	.387*	1	.420**	.274	.478**	.400**	.322*	.532**
	Sig. (2-tailed)	.064	.014	.342	.153	.053	.011		.006	.079	.001	.009	.038	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
K3.8	Pearson Correlation	.627**	.489**	.435**	.297	.568**	.461**	.420**	1	.825**	.367*	.416**	.300	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.004	.056	.000	.002	.006		.000	.017	.006	.054	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
K3.9	Pearson Correlation	.624**	.451**	.391*	.314*	.569**	.295	.274	.825**	1	.344*	.288	.320*	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.010	.043	.000	.058	.079	.000		.026	.064	.039	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
K3.10	Pearson Correlation	.369*	.434**	.360*	.358*	.335*	.216	.478**	.367*	.344*	1	.403**	.388*	.613**
	Sig. (2-tailed)	.016	.004	.019	.020	.030	.170	.001	.017	.026		.008	.011	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
K3.11	Pearson Correlation	.439**	.369*	.271	.128	.244	.378*	.400**	.416**	.288	.403**	1	.456**	.561**
	Sig. (2-tailed)	.004	.016	.083	.420	.120	.013	.009	.006	.064	.008		.002	.000

N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
K3.1 2	Pearson	.421	.241	.504	.478	.406	.455	.322	.300	.320	.388	.456	1	.647
	Correlation	**		**	**	**	**	*		*	*	**		**
	Sig. (2-tailed)	.006	.125	.001	.001	.008	.002	.038	.054	.039	.011	.002		.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
K3	Pearson	.840	.726	.686	.667	.656	.598	.532	.770	.717	.613	.561	.647	1
	Correlation	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

2. Variabel Human Relation (HR)

Correlations

	HR.1	HR.2	HR.3	HR.4	HR.5	HR.6	HR.7	HR.8	HR.9	HR	
HR.1	Pearson	1	.418**	.414**	-.003	.040	.185	.217	.482**	.136	.448**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)		.006	.006	.986	.800	.240	.167	.001	.389	.003
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
HR.2	Pearson	.418**	1	.211	.106	.211	.346*	.491**	.669**	.619**	.722**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.006		.179	.502	.181	.025	.001	.000	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
HR.3	Pearson	.414**	.211	1	.459**	.152	.169	.148	.406**	.255	.540**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.006	.179		.002	.336	.284	.351	.008	.103	.000
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
HR.4	Pearson	-.003	.106	.459**	1	.625**	.196	-.026	.227	-.005	.511**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.986	.502	.002		.000	.214	.870	.148	.977	.001
N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	

HR.5	Pearson	.040	.211	.152	.625**	1	.264	.156	.240	.153	.552**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.800	.181	.336	.000		.091	.323	.126	.335	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
HR.6	Pearson	.185	.346*	.169	.196	.264	1	.735**	.582**	.440**	.689**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.240	.025	.284	.214	.091		.000	.000	.004	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
HR.7	Pearson	.217	.491**	.148	-.026	.156	.735**	1	.582**	.556**	.671**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.167	.001	.351	.870	.323	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
HR.8	Pearson	.482**	.669**	.406**	.227	.240	.582**	.582**	1	.491**	.818**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.008	.148	.126	.000	.000		.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
HR.9	Pearson	.136	.619**	.255	-.005	.153	.440**	.556**	.491**	1	.653**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.389	.000	.103	.977	.335	.004	.000	.001		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
HR	Pearson	.448**	.722**	.540**	.511**	.552**	.689**	.671**	.818**	.653**	1
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

3. Variabel Kinerja Karyawan (KN)

		Correlations											
		KN.1	KN.2	KN.3	KN.4	KN.5	KN.6	KN.7	KN.8	KN.9	KN.10	KN.11	KN
KN.1	Pearson Correlation	1	.608**	.391*	.297	.326*	.427**	.352*	.316*	.533**	.300	.333*	.639**
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.056	.035	.005	.022	.042	.000	.054	.031	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
KN.2	Pearson Correlation	.608**	1	.533**	.509**	.285	.443**	.496**	.389*	.397**	.247	.325*	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.067	.003	.001	.011	.009	.115	.036	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
KN.3	Pearson Correlation	.391*	.533**	1	.151	.459**	.653**	.493**	.254	.346*	.311*	.353*	.629**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000		.341	.002	.000	.001	.104	.025	.045	.022	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
KN.4	Pearson Correlation	.297	.509**	.151	1	.529**	.375*	.508**	.665**	.445**	.327*	.533**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.056	.001	.341		.000	.014	.001	.000	.003	.035	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
KN.5	Pearson Correlation	.326*	.285	.459**	.529**	1	.755**	.563**	.529**	.617**	.406**	.664**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.035	.067	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
KN.6	Pearson Correlation	.427**	.443**	.653**	.375*	.755**	1	.575**	.519**	.495**	.590**	.639**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.000	.014	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
KN.7	Pearson Correlation	.352*	.496**	.493**	.508**	.563**	.575**	1	.530**	.487**	.401**	.556**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.022	.001	.001	.001	.000	.000		.000	.001	.008	.000	.000

N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
KN.8	Pearson Correlation	.316*	.389*	.254	.665**	.529**	.519**	.530**	1	.499**	.450**	.517**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.042	.011	.104	.000	.000	.000	.000		.001	.003	.000	.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
KN.9	Pearson Correlation	.533**	.397**	.346*	.445**	.617**	.495**	.487**	.499**	1	.306*	.479**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.025	.003	.000	.001	.001	.001		.049	.001	.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
KN.10	Pearson Correlation	.300	.247	.311*	.327*	.406**	.590**	.401**	.450**	.306*	1	.444**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.054	.115	.045	.035	.008	.000	.008	.003	.049		.003	.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
KN.11	Pearson Correlation	.333*	.325*	.353*	.533**	.664**	.639**	.556**	.517**	.479**	.444**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.031	.036	.022	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.003		.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
KN	Pearson Correlation	.639**	.694**	.629**	.708**	.780**	.819**	.744**	.736**	.711**	.585**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

4. Variabel Kepuasan Kerja (KP)

Correlations

		KP.1	KP.2	KP.3	KP.4	KP.5	KP.6	KP.7	KP.8	KP
KP.1	Pearson	1	.669**	.423**	.510**	.627**	.585**	.564**	.547**	.791**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.001	.000	.000	.000	.000	.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42
KP.2	Pearson	.669**	1	.629**	.523**	.526**	.699**	.782**	.602**	.860**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42
KP.3	Pearson	.423**	.629**	1	.330*	.425**	.587**	.566**	.326*	.692**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.033	.005	.000	.000	.035	.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42
KP.4	Pearson	.510**	.523**	.330*	1	.836**	.352*	.519**	.418**	.738**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.033		.000	.022	.000	.006	.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42
KP.5	Pearson	.627**	.526**	.425**	.836**	1	.526**	.540**	.424**	.807**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000		.000	.000	.005	.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42
KP.6	Pearson	.585**	.699**	.587**	.352*	.526**	1	.730**	.552**	.803**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.022	.000		.000	.000	.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42
KP.7	Pearson	.564**	.782**	.566**	.519**	.540**	.730**	1	.550**	.836**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42
KP.8	Pearson	.547**	.602**	.326*	.418**	.424**	.552**	.550**	1	.693**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.035	.006	.005	.000	.000		.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42
KP	Pearson	.791**	.860**	.692**	.738**	.807**	.803**	.836**	.693**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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



STIE CENDEKIA

Lampiran 4. Hasil Uji Reabilitas**HASIL UJI REABILITAS****1. Variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.883	.888	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K3.1	4.02	.780	42
K3.2	4.12	.670	42
K3.3	3.48	.943	42
K3.4	3.69	1.070	42
K3.5	4.17	.660	42
K3.6	4.07	.677	42
K3.7	4.10	.532	42
K3.8	3.76	.759	42
K3.9	3.79	.813	42
K3.10	3.98	.680	42
K3.11	4.12	.633	42
K3.12	4.24	.576	42

2. Variabel Human Relation (HR)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.793	.806	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
HR.1	4.21	.565	42
HR.2	4.00	.826	42
HR.3	4.07	.558	42
HR.4	3.45	1.109	42
HR.5	3.69	.841	42
HR.6	3.79	.682	42
HR.7	3.79	.782	42
HR.8	4.07	.838	42
HR.9	3.90	.906	42

3. Variabel Kinerja Karyawan (KN)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.894	.901	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KN.1	3.79	.898	42
KN.2	3.76	.932	42
KN.3	3.86	.814	42
KN.4	3.69	1.024	42
KN.5	4.10	.821	42
KN.6	4.00	.826	42
KN.7	4.07	.513	42
KN.8	3.95	.909	42
KN.9	4.10	.656	42
KN.10	4.12	.550	42
KN.11	4.12	.739	42

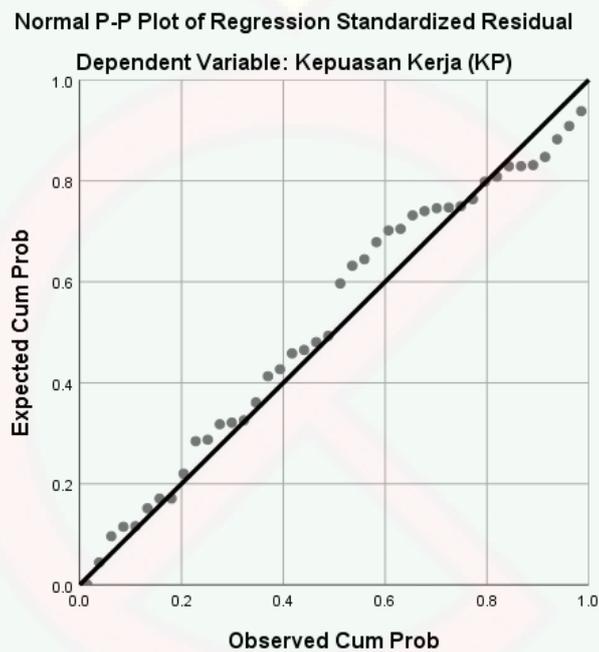
4. Variabel Kepuasan Kerja (KP)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.903	.907	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KP.1	3.50	.890	42
KP.2	3.79	.717	42
KP.3	3.26	.939	42
KP.4	3.43	.966	42
KP.5	3.36	.983	42
KP.6	3.81	.890	42
KP.7	4.00	.826	42
KP.8	4.14	.751	42

Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik**HASIL UJI ASUMSI KLASIK****1. Persamaan K3, HR terhadap KP****a. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.27440204
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.075
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.629 ^e
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.616
	Upper Bound	.641

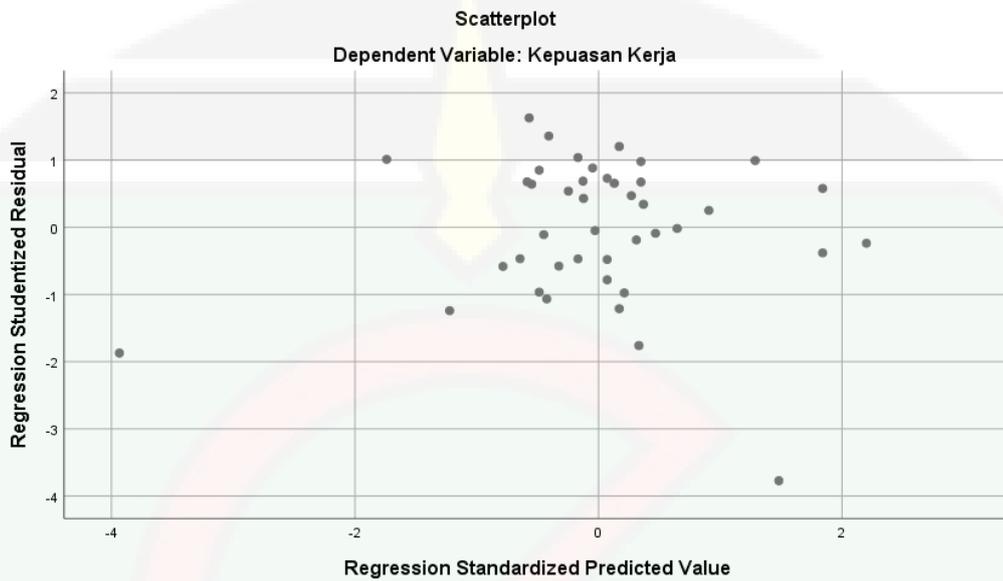
- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 957002199.

b. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-8.992	4.700		-1.913	.063		
Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)	.426	.109	.468	3.913	.000	.657	1.522
Human Relation	.515	.145	.425	3.546	.001	.657	1.522

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

c. Uji Heteroskedastisitas



Coefficients^a

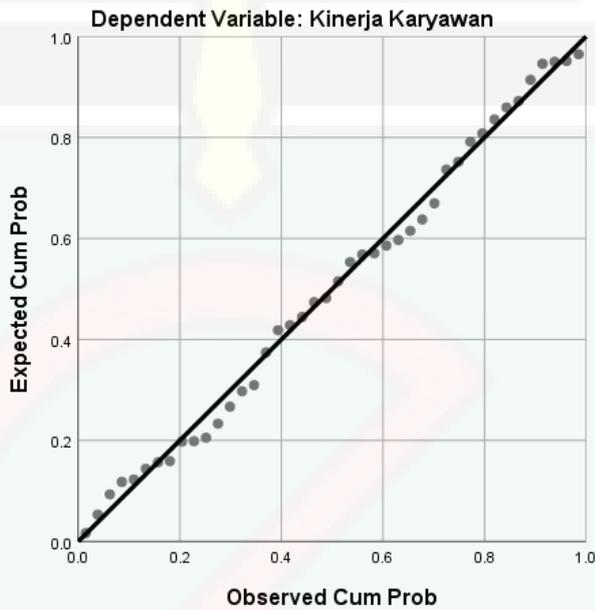
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.218	2.769		1.523	.136
Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)	.057	.064	.171	.887	.380
Human Relation	-.124	.086	-.280	-1.453	.154

a. Dependent Variable: ABS_RES1

2. Persamaan K3, HR dan KP terhadap KN

a. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		42	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.36311570	
Most Extreme Differences	Absolute	.065	
	Positive	.065	
	Negative	-.048	
Test Statistic		.065	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.988 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.986
		Upper Bound	.991

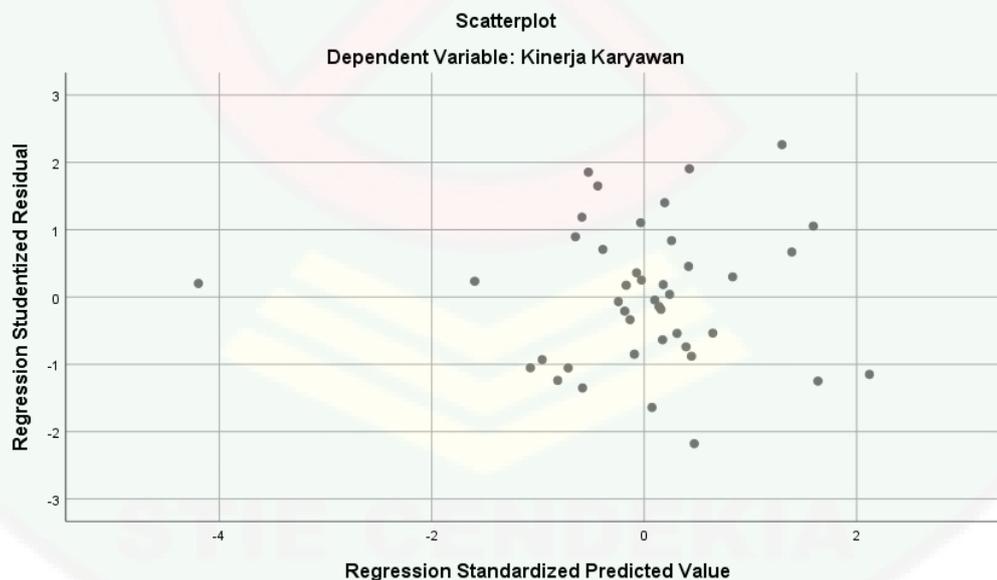
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 112562564.

b. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-7.021	3.594		1.954	.058		
Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)	.398	.094	.384	4.234	.000	.472	2.119
Human Relation	.975	.122	.704	7.981	.000	.497	2.012
Kepuasan Kerja	-.083	.117	-.073	-.711	.481	.367	2.722

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Uji Heteroskedastisitas



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.908	2.000		-.454	.652
	Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)	.056	.052	.244	1.069	.292
	Human Relation	.068	.068	.223	1.001	.323
	Kepuasan Kerja	-.076	.065	-.301	-1.163	.252

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Lampiran 6. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)**HASIL ANALISIS JALUR (*PATH ANALYSIS*)****1. Persamaan K3 dan HR terhadap KP****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.633	.614	3.357

a. Predictors: (Constant), Human Relation , Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8.992	4.700		-1.913	.063
Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)	.426	.109	.468	3.913	.000
Human Relation	.515	.145	.425	3.546	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

2. Persamaan K3, HR dan KP terhadap KN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.853	.841	2.455

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Human Relation , Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.021	3.594		-1.954	.058
	Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)	.398	.094	.384	4.234	.000
	Human Relation	.975	.122	.704	7.981	.000
	Kepuasan Kerja	-.083	.117	-.073	-.711	.481

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**PT. SINERGI MULTINDO UTAMA**

JL. Lingkar Pertamina RT.001/006 Ds. Rahayu Kec. Soko Kab. Tuban

Kode Pos : 62372

Tlp : 03568810546 / 0822 6441 7875

Email : sinergimultindo@gmail.com / mifta.sinergimultindo@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 025/SK-SMU/M/VI/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Miftakhus Sholikin, SE.
Jabatan : Direktur Utama
Perusahaan : PT. Sinergi Multindo Utama

Dengan ini menerangkan :

Nama : Holi Rif'atul Nikmah
NIM : 19010047
Program Studi : Manajemen
Mahasiswa : STIE Cendekia Bojonegoro

Bahwa mahasiswa yang tersebut diatas, memang benar-benar telah melaksanakan penelitian di PT. Sinergi Multindo Utama dengan judul penelitian *“Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Sinergi Multindo Utama”*.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Soko, 10 Juni 2023

PT. Sinergi Multindo Utama**Miftakhus Sholikin, SE.**

Direktur Utama

