

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PASUKAN PEMADAM KEBAKARAN SEKTOR 1 PADA SUKU DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR

APRI DWI SETIAWATI

8215128210



Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2017

**EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (K3) AND THE
WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION FIRE BRIGADES
SECTOR 1 IN DEPT. OF FIRE AND RESCUE EAST JAKARTA
ADMINISTRATION CITY**

APRI DWI SETIAWATI

8215128210



Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree in Economics Accomplishment

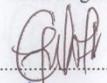
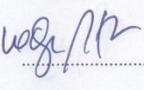
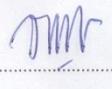
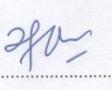
**STUDY PROGRAM OF S1 MANAGEMENT
MAJOR IN HUMAN RESOURCES DEPARTMENT OF MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2017**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana ES, M. Bus
NIP.19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si</u> NIP. 19720506 200604 1 002	Ketua		3 februari 2017
2. <u>Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP. 19781127 200604 1 001	Sekretaris		2 februari 2017
3. <u>Widya Parimita, SE, M.PA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Penguji Ahli		1 februari 2017
4. <u>Dr. Dewi Susita, M.Si</u> NIP. 19610506 198603 2 001	Pembimbing I		2 februari 2017
5. <u>Hania Aminah, S.Pd, MM</u> NIP. 19850726 201404 2 001	Pembimbing II		1 februari 2017

Tanggal Lulus 1 februari 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun perguruan tinggi lain
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 1 Februari 2017

Yang membuat pernyataan



Apri Dwi .Setiawati
(8215128210)

ABSTRAK

Apri Dwi Setiawati, 2017: *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pasukan Pemadam Kebakaran Sektor 1 di Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur.* Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui gambaran Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Lingkungan kerja 2) Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja. 3) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. 4) Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner, yang kemudian diolah menggunakan SPSS 21. Kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data. Jumlah sampel dalam penelitian yaitu 89 responden karyawan Sektor 1 di Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3), Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. R^2 pada penelitian ini adalah sebesar 49,7%, hal ini berarti bahwa model penelitian dapat menjelaskan 49,7% atas kepuasan kerja karyawan, sementara 50,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Apri Dwi Setiawati, 2017: Effect of Occupational Health and Safety (K3) and the Working Environment on Job Satisfaction Fire Brigades Sector 1 in Dept. of Fire and Rescue East Jakarta Administration City. Skripsi, Jakarta: Human Resource Management Concentration, S1 Management Studies Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.

The purpose of this research are: 1) To know the description of Safety and Occupational Health (K3) and the working environment. 2) To determine the effect of Occupational Safety and Health (K3) on job satisfaction. 3) To determine the effect on job satisfaction working environment. 4) To determine the effect of Occupational Safety and Health (K3) and environmental work together on job satisfaction. Data collected by distributing questionnaires, which are then processed using SPSS 21.A questionnaire was used as a method of data collection. The number of samples in the study of 89 respondents employees Sector 1 in Dept. of Fire and Rescue East Jakarta Administration City. The results showed 1) Occupational health and safety (K3) positive and significant impact on employee job satisfaction. 2) The working environment positive and significant effect on employee job satisfaction. 3) Occupational health and safety (K3) and working environment simultaneously significant effect on employee job satisfaction. R² in this study was 49.7%, this means that the model can explain 49.7% of research on employee job satisfaction, while 50.3% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Occupational health and safety (K3), Work Environment, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan atas ke hadirat Allah S.W.T atas setiap rahmat dan ridhoyang diberikan-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pasukan Pemadam Kebakaran Sektor 1 di Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur*”. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Skripsi ini mungkin tidak mampu terselesaikan tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak khususnya orangtua dan keluarga tercinta yang senantiasa memberikan doa dan dukungan penuh kepada peneliti, serta sahabat-sahabat terbaik saya yang turut memberikan dukungan, motivasi dan doa. Pada kesempatan ini peneliti juga mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu dan mendukung penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
2. Bapak Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si., M.Si. selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
3. Dr. Dewi Susita, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi
4. Hania Aminah, S.Pd, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan banyak ilmu selama perkuliahan
6. Bapak Eko selaku pembimbing dalam penelitian di Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur.
7. Kedua orangtua saya, Ayah dan Ibu saya tercinta yang memberikan dukungan material dan non material, motivasi, nasihat-nasihat dan doa yang tiada henti serta perhatian yang begitu besar, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Sahabat baik saya, yang turut memberikan dukungan, semangat, dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini
9. Para sahabat dan teman-teman Manajemen 2012 khususnya Enrico Nadeak, Rinaldi Arrahman, dan Syifa Qomariah yang menjadi teman seperjuangan saya selama proses penyelesaian skripsi ini.
10. Kepada Bapak Eko selaku pembimbing selama melakukan penelitian di Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur.
11. Kepada seluruh karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur yang memberikan bantuan dan kontribusi terhadap penyelesaian skripsi ini.
12. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Dalam penulisannya peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu peneliti menerima saran dan kritik yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para peneliti maupun pembaca.

Jakarta, 1 Januari 2017

Penulis
(Apri Dwi. Setiawati)

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Perumusan Penelitian.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN TEORITIK	11
A. Deskripsi Konseptual.....	11
1. Kepuasan Kerja (Y).....	11
1.1 Definisi Kepuasan Kerja (Y).....	11
1.2 Dimensi Kepuasan Kerja (Y).....	16
1.3. Teori Kepuasan Kerja (Y).....	20
2. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1).....	20
2.1 Definisi Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1).....	20
2.2 Dimensi Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1).....	25

2.3 Tujuan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1).....	28
2.4 Manfaat Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1).....	30
2.5 Hubungan (K3) dengan Kepuasan Kerja (Y).....	30
3. Lingkungan Kerja (X2).....	32
3.1 Definisi Lingkungan Kerja.(X2).....	34
3.2 Dimensi Lingkungan Kerja (X2).....	36
3.3 Hubungan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kepuasan kerja.....	43
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	45
C. Kerangka Pemikiran.....	55
D. Perumusan Hipotesis Penelitian.....	63
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	65
A. Objek dan Ruang lingkup Penelitian.....	65
1. Profil Perusahaan	65
2. Objek Penelitian.....	68
3. Visi Misi Perusahaan	69
4. Struktur Organisasi Perusahaan.....	69
5. Tugas Pokok dan Fungsi	70
6. Tempat dan Waktu Penelitian.....	71
B. Metode Penelitian.....	71
C. Populasi dan Sampling.....	72
1. Sumber Data.....	72
2. Populasi.....	72
3. Sampel.....	72
D. Metode Pengambilan Sampel.....	73
E. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	74

F. Skala Pengukuran.....	77
G. Prosedur Pengumpulan Data.....	79
1. Data Primer.....	79
2. Data Sekunder.....	79
H. Metode Analisis.....	80
1. Uji Instrumen.....	81
2. Analisis Deskriptif.....	83
3. Uji Asumsi klasik.....	84
4. Uji Regresi.....	87
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	94
A. Deskripsi Unit Analisis.....	94
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	95
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	96
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	97
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pernikahan.....	98
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	99
B. Deskripsi Data Variabel.....	100
1. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Y).....	101
2. Analisis Deskriptif Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1)...	107
3. Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X2).....	112
C. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	116
1. Hasil Pengujian Instrumen.....	116
1.1. Uji Validitas.....	116
1.2. Uji Reliabilitas.....	120
2. Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	121

2.1.Uji Normalitas.....	121
2.2.Uji Linearitas.....	123
2.3.Uji Multikolinearitas.....	125
2.4.Uji Heteroskedastisitas.....	126
3. Hasil Pengujian Regresi Linear.....	128
3.1.Hipotesis 1 (H1) : (K3) terhadap Kepuasan Kerja.....	128
3.2.Hipotesis 2 (H2) : Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja..	132
3.3.Hipotesis 3 (H3) : (K3) dan Lingkungan Kerja secara simultan..	135
BAB V KESIMPULAN ,IMPLIKASI DAN SARAN.....	148
A. KESIMPULAN.....	148
B. IMPLIKASI.....	150
C. SARAN.....	151
D. DAFTAR PUSTAKA.....	155
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	162
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	188

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Hal
Tabel 1.1	Kondisi Peralatan dan Perlengkapan	4
Tabel 1.2	Kuesioner Pra Penelitian Kepuasan Kerja	6
Tabel 2.1	Matriks Penelitian Terdahulu	55
Tabel 3.1	Jumlah Pasukan	68
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel	75
Tabel 3.3	Bobot Skor Skala Likert	78
Tabel 3.4	Bobot Skor Kriteria Variabel	84
Tabel 4.1	Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Y)	101
Tabel 4.2	Analisis Deskriptif (K3)	108
Tabel 4.3	Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja	113
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Instrumen Kepuasan Kerja (Y)	117
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Instrumen (K3)	118
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Instrumen Lingkungan Kerja (X2)	119
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas	120
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas	122
Tabel 4.9	Hasil Uji Linearitas (K3) dengan Kepuasan Kerja	123
Tabel 4.10	Hasil Uji Linearitas Lingkungan dengan Kepuasan Kerja	124
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas	125
Tabel 4.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas	127
Tabel 4.13	Hasil Uji t (K3) dan Kepuasan kerja	129
Tabel 4.14	Hasil Analisis R^2 (K3) Terhadap Kepuasan Kerja	131
Tabel 4.15	Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja	132
Tabel 4.16	Hasil Analisis R^2 Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja	134
Tabel 4.17	Hasil Uji F (K3) dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan	136
Tabel 4.18	Hasil Uji t (K3) dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan	137
Tabel 4.19	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) untuk H_3	140
Tabel 4.20	Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis	141

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Hal
Gambar 1.1	Data Absensi Tanpa Keterangan	2
Gambar 1.2	Data Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja	3
Gambar 2.1	Paradigma Penelitian	63
Gambar 3.1	Struktur Organisasi	69
Gambar 3.2	Bentuk Skala Likert Interval	78
Gambar 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	95
Gambar 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	96
Gambar 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	97
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	98
Gambar 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Hal
Lampiran 1	Kuisisioner Pra Penelitian	163
Lampiran 2	Kuisisioner Penelitian	164
Lampiran 3	Data Kuisisioner Uji Coba	169
Lampiran 4	Data Primer Hasil Kuisisioner	170
Lampiran 5	Hasil Pengujian Instrumen	178
Lampiran 6	Hasil Uji Asumsi Klasik	182
Lampiran 7	Hasil Pengujian Hipotesis	184
Lampiran 8	Surat Permohonan Izin Penelitian	185
Lampiran 9	Surat Jawaban Permohonan Izin Penelitian	186
Lampiran 10	Surat Kartu Konsultasi Pembimbingan Penulisan Skripsi	187
Lampiran 11	Format Saran dan Perbaikan Skripsi	188

BAB I

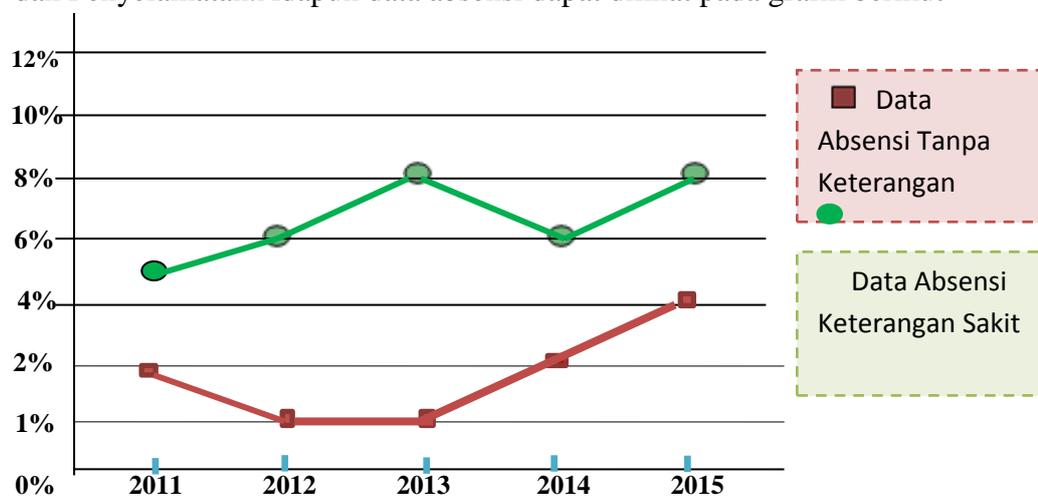
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi mewajibkan perusahaan dalam menciptakan sumber daya yang efektif dan efisien, karena sumber daya merupakan salah satu yang mendukung sekaligus penentu keberhasilan perusahaan. Suatu perusahaan tentu saja membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya dan juga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan demikian pihak perusahaan harus berusaha agar karyawan memperoleh kepuasan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Perkembangan manajemen perusahaan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia termotivasi dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawannya. Salah satu masalah pokok yang sering terjadi akibat adanya ketidaksesuaian kebijakan perusahaan dengan kebutuhan dan harapan karyawan adalah rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian skripsi ini, peneliti akan membahas mengenai kepuasan kerja yang terjadi pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan. Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan adalah unsur pelaksana operasional, yang memiliki tanggung jawab terhadap masalah kebakaran di wilayah kerjanya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa pada terdapat masalah yang berkaitan dengan rendahnya kepuasan kerja. Hal ini dapat diketahui dari hasil survei dan wawancara peneliti kepada

beberapa pasukan terkait kepuasan kerja Seperti dijumpai tingginya tingkat kecelakaan akibat kerja, kemangkiran/ketidakhadiran, sarana dan prasarana kurang memadai, peralatan dan perlengkapan dibawah standar serta kondisi lingkungan kerja. Hal ini diperkuat dengan data persentase ketidakhadiran yang diteliti pada Pasukan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan. Adapun data absensi dapat dilihat pada grafik berikut

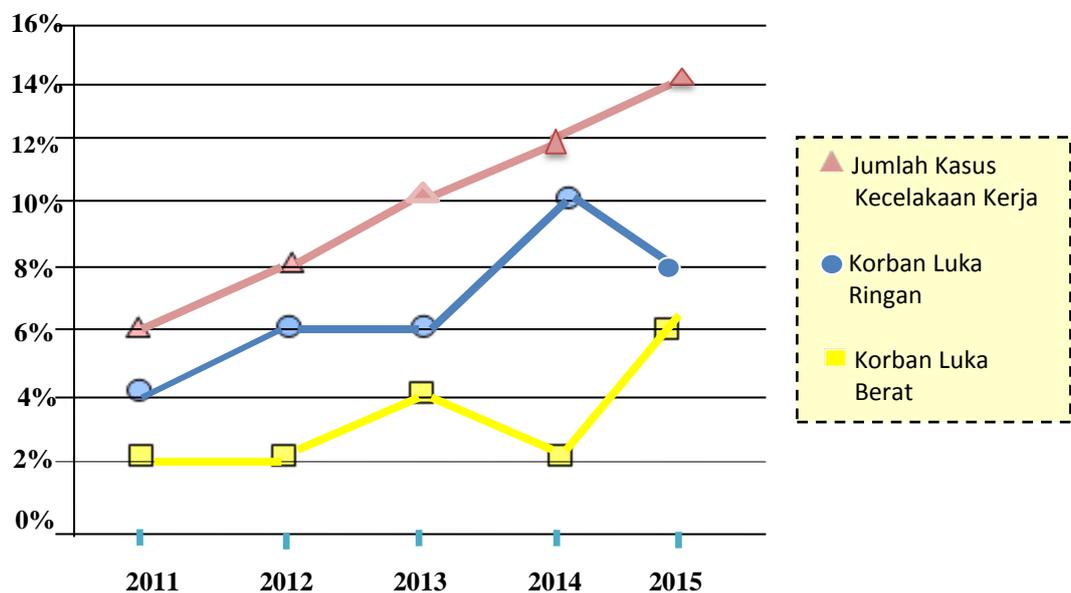


Gambar 1.1 Data Absensi Tanpa Keterangan dan Keterangan Sakit

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan grafik diatas, jika dilihat dari data absensi terlihat bahwa terjadi fluktuasi kedisiplinan. Meningkatnya persentase tanpa keterangan ditahun 2015 merupakan salah satu indikator yang menunjukkan adanya ketidakpuasan. Fenomena yang saat ini dialami Pasukan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan adalah rendahnya kepuasan kerja. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anton Budi Santoso, mengenai analisis kepuasan kerja pegawai yang menurut beberapa penelitian diketahui memiliki korelasi yang positif, di samping juga adanya pengukuran kepuasan kerja itu sendiri dapat dilihat dari

kecenderungan pegawai untuk bisa pindah kerja dan tingkat absensi atau kemangkiran yang diketahui memiliki korelasi yang positif.¹ Dapat dilihat pula bahwa data pada pasukan dengan keterangan sakit terjadi fluktuasi jumlah karyawan yang sakit. Meningkatnya persentase keterangan sakit ditahun 2015 merupakan salah satu indikator yang menunjukkan kurang optimalnya kepuasan kerja pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan. Selain data absensi tanpa keterangan dan keterangan sakit, kurang optimalnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pasukan dapat dilihat melalui data jumlah kasus kecelakaan kerja dan jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Berikut merupakan data jumlah kasus kecelakaan kerja.



Gambar 1.2 Data Jumlah Kasus yang Mengalami Kecelakaan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

¹ Anton Budi Santoso. *Analisis Kepuasan Kerja*. Universitas Widyatama. hal.8

Berdasarkan grafik diatas, meningkatnya jumlah kasus kecelakaan kerja disertai karyawan yang mengalami kecelakaan kerja baik itu korban luka ringan maupun korban luka berat menunjukkan kurang optimalnya penanganan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan. Hal tersebut ditandai dengan jumlah persentase kasus kecelakaan kerja, dapat dilihat berdasarkan tabel dimana terjadi peningkatan kasus kecelakaan kerja pada tahun 2015 yaitu sebesar 14%.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti, kurangnya jumlah sarana peralatan serta perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja yang mengakibatkan banyaknya Pasukan tidak terlindungi saat sedang bertugas. Kurangnya sarana penunjang keselamatan dan kesehatan kerja merupakan wujud dari kurang optimalnya, penanganan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) seperti tidak memadainya serta kurangnya kualitas dan jumlah sarana peralatan serta perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat dilihat dari data peralatan dan perlengkapan seperti tabel berikut.

Tabel 1.1 Kondisi Peralatan dan Perlengkapan Inti pada Pasukan

No.	Peralatan dan Perlengkapan PemadamKebakaran	Jumlah	Status
1	Sarung tangan	115	Kondisi 70% Buruk
2	Sepatu	117	Kondisi 50% Buruk
3	Masker fullface	50	Kondisi 50% Buruk
4	Breathing Apparatus (BA)	5	2 Rusak
5	Helm	100	Kondisi 50% Buruk
6	Fire jacket	346	3 Rusak

Sumber : Sudin Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Jakarta Timur

Berdasarkan tabel diatas, jika dilihat dari tabel perlengkapan dan peralatan pemadaman yang ada, terlihat bahwa kurang memadai dan kurang layak nya sarana fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Berdasarkan data diatas peralatan dan perlengkapan yang digunakan pasukan sebagai alat pelindung diri ini dalam kondisi serta kualitas dan jumlahnya yang kurang memadai seperti sepatu, masker fullface dan helm juga sarung tangan. sepatu, masker fullface dan helm.

Dalam Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Selain Keselamatan kerja Kesehatan kerja (K3) amat sangatlah penting khususnya pada para pasukan yang sering kali bermasalah kesehatan atau masalah psikologis pekerja. Dari hasil wawancara bahwa pelayanan kesehatan yang ada terbilang masih kurang. Dari masalah asuransi yang kurang menjamin kesehatan para pekerja dan layanan medis yang masih belum memadai serta letak atau penempatan peralatan P3K serta pemeriksaan kesehatan fisik yang tidak rutin dijalankan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Selain ketidakpuasan dengan masalah penanganan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Ketidakpuasan masalah lingkungan kerja juga dirasakan kurang optimal. Berdasarkan hasil survei dan wawancara yang dilakukan peneliti, pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan masalah lingkungan kerja seperti kurangnya sistem penerangan yang berada dikantor pemadam kurang memadai, kurang terjaganya kebersihan dari alat transportasi pemadam, peralatan pemadam serta alat pelindung diri yang digunakan, belum terjaminnya sistem keamanan dikantor pemadam ,adanya

rasa jenuh dan bosan, kurangnya kerjasama diantara sesama rekan kerja, kurang harmonisnya hubungan komunikasi yang terjalin diantara sesama rekan kerja, serta masih belum optimalnya pendelegasian tugas yang diberikan oleh atasan yang belum berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan masih merasa belum puas terhadap kepuasan kerja yang diberikan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, Selain dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti, terlihat juga dari kuesioner pra penelitian yang disebarakan peneliti terhadap 20 Pasukan Suku Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan. Berikut hasil kuesioner pada pra penelitian.

Tabel 1.2

Kuesioner Pra Penelitian Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban		
		Ya	Tidak	Persentase
1	Apakah Anda puas dengan Progam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada pada perusahaan Anda?	0	20	100%
2	Apakah Anda puas dengan situasi rekan kerja dan kondisi lingkungan kerja tempat Anda bekerja?	2	18	90%
3	Apakah Anda puas dengan pimpinan Anda yang selalu mendengarkan keluhan pekerjaan yang sedang dihadapi?	6	14	70%
4	Apakah pekerjaan Anda saat ini merupakan pekerjaan yang menyenangkan bagi Anda ?	7	13	65%
5	Apakah Anda puas dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada anda?	11	9	45%
6	Apakah Anda puas dengan pendapatan yang Anda terima / sudah sesuai dengan pekerjaan Anda?	12	8	40%

Sumber: Pra Penelitian data diolah 2016

Berdasarkan hasil jawaban pra riset diatas dapat disimpulkan bahwa masih rendahnya tingkat kepuasan kerja pasukan yang disebabkan oleh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja. Dapat dilihat berdasarkan hasil pra penelitian tersebut mayoritas pada Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja mendapatkan total persentase lebih besar dibandingkan yang lain, didapat total persentase Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 100% tidak puas dan Lingkungan kerja sebesar 90%. tidak puas. Oleh karena itu, masalah ini tentunya harus menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk mencari jalan keluar mengatasi masalah dan agar pasukan dapat bertugas dan bisa bekerja lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: ***“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pasukan Pemadam Kebakaran Sektor 1 di Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur”***

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dirumuskan diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kerja Pasukan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan yang kurang optimal.
2. Lingkungan kerja Pasukan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan yang kurang diperhatikan.

3. Kepuasan kerja Pasukan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan yang rendah.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memfokuskan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kerja dan Lingkungan kerja Pasukan Pemadam Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan?
2. Apakah Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pasukan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pasukan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan?
4. Apakah Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pasukan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut.maka peneliti dapat memfokuskan tujuan pada penelitian secara empiris adalah untuk:

1. Mengetahui deskripsi Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Lingkungan kerja Pasukan Pemadam Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan

2. Mengetahui pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja Pasukan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan
3. Mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pasukan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan
4. Mengetahui pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja Pasukan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Dapat mengaplikasikan berbagai teori yang dipelajari ketika perkuliahan kedalam realisasi kehidupan sehari-hari dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang diteliti.

2. Bagi Instansi

Memberikan informasi dan gambaran mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Sektor 1 Jakarta Timur, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan

3. Bagi Dunia Akademis

Menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, antara lain : keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk memberikan suatu perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Kepuasan Kerja

1.1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, karyawan akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Menurut Hani Handoko menjelaskan, “kepuasan kerja adalah “keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”².

Sedangkan menurut Robert L Mathis berpendapat “kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dan mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.”³.

Selanjutnya menurut Hasibuan kepuasan kerja adalah:

Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi,

² T.Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Yogyakarta:BPFE).1991.hal.193

³ Robert L Mathis,Jhon Jackson. *Manajemen Sumber daya Manusia Human Resource Management*.(USA:Thompson).2001.hal.98

kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja⁴.

Sedangkan Umar berpendapat, kepuasan kerja adalah “penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.”⁵.

Selain adapun menurut Robbins dan Judge mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut”⁶.

Sehingga, berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat didefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan, emosi positif, serta penilaian dan cerminan seseorang terhadap suatu pekerjaannya.

Noe, *et al* mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai perasaan yang menyenangkan sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting”⁷.

Sama dengan pendapat diatas menurut Nelson dan Quick menambahkan “kepuasan kerja adalah kondisi emosi positif dan menyenangkan yang muncul dari penilaian kinerja seseorang”⁸.

⁴ Hasibuan. *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara) 2001.hal.202

⁵ Husein Umar. *Evaluasi Kinerja Perusahaan* (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama)2005.hal.36.

⁶ Stephen P Robbins dan Judge Timothy. *Perilaku Organisasi*.(Jakarta: Salemba Empat).2009. hal.110

⁷ Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart & Patrick M. Wright. *Human Resource Management*. (Boston: McGraw-Hill.)2006.p.219.

⁸ Nelson, D.L dan J.C. Quick. *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges* (USA:

Kreitner dan Kinicki berpendapat bahwa :

*Job satisfaction is an affective or emotional response toward various facets of one's job*⁹. Diartikan bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang.

Menurut Wibowo dalam Robbins kepuasan kerja adalah:

Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakin seharusnya mereka terima¹⁰.

Kemudian menurut Wilson Bangun menyatakan “kepuasan kerja adalah penilaian ke atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan”¹¹.

Sunyoto berpendapat “kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya”¹².

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat didefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah persepsi seseorang, emosi positif, respon afektif, penilaian seseorang dan keadaan senang atau tidak senang terhadap suatu pekerjaannya.

Thompson).2006.hal.261.

⁹ Robert Kreitner dan Kinicki. *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hil, 2008) p. 170

¹⁰ Stephen P Robbins dan Judge Timothy. *Perilaku Organisasi*.(Jakarta:Salemba Empat).2009.hal.135

¹¹ Wilson Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta:Erlangga).2012.hal.327

¹² Danang Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Yogyakarta:CAPS).2012.hal. 210

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara mengemukakan:

Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with the employee view their work” Dapat diartikan kepuasan kerja adalah perasaan menyongkong atau tidak menyongkong yang dialami pegawai dalam bekerja¹³.

Pernyataan ini diperkuat oleh Wexley dan Yuki dalam Mangkunegara mengidentifikasi *“job satisfaction is the way an employee feels about his or her job”* Dapat diartikan adalah sebuah cara pegawai merasakan dirinya dan pekerjaannya¹⁴.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh pendapat Panji Anoraga yang mengemukakan *“kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual”*¹⁵.

Selanjutnya menurut Veithzal Rivai mengemukakan, *“kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual”*¹⁶.

Pernyataan tersebut sama halnya dengan pendapat Suwatno yang mengemukakan:

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya¹⁷.

¹³Mangkunegara.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Bandung:Rosda).2013.hal.117

¹⁴*Ibid*,hal.117

¹⁵ Panji Anoraga.*Psikologi Kerja*.(Jakarta:Rineka Cipta).2013.hal.81

¹⁶ Veithzal Rivai.*Manajemen Sumber Daya Manusia. dari Teori ke Praktik* (Jakarta:Raja Grafindo).2014.hal.620

¹⁷ Mulyadi.*Manajemen Sumber daya Manusia*.(Jakarta:In Media).2015.hal.169

Kemudian menurut Siagian dalam Mulyadi berpendapat “kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya”¹⁸.

Dengan demikian, berdasarkan dari berbagai pendapat para ahli tersebut, maka dapat disintesis bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual seseorang, tentang keadaan emosional, emosi positif seseorang, penilaian dan sebuah cerminan dan respon afektif seseorang, perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas terhadap suatu pekerjaannya maupun lingkungan kerjanya.

¹⁸ *Ibid*,hal.170

1.2. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Siagian ada beberapa dimensi yang mempengaruhi kepuasan dalam bekerja, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang penuh tantangan
- 2) Sistem penghargaan yang adil
- 3) Soal pengupahan dan penggajian
- 4) Sistem Promosi¹⁹.

Dalam mengukur kepuasan kerja seseorang biasanya dapat diketahui dengan melihat dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja itu.

Hasibuan menyebutkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 3) Berat-ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak²⁰.

Menurut Robert L Mathis berbagai dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju²¹.

¹⁹ Siagian, Sodang. *Manajemen Sumber daya manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara). 1996

²⁰ Hasibuan. *Op Cit*, hal. 221

²¹ Robert L Mathis. *Ibid*, hal. 98

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat didefinisikan bahwa dimensi kepuasan kerja antara lain ialah pekerjaan itu sendiri, penghargaan yang adil, pengupahan dan penggajian, promosi jabatan atau kesempatan untuk maju, pengawasan serta rekan kerja

Menurut Veithzal Rizal, Secara teoritis dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja.

Dimensi yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah :

- 1) Isi pekerjaan
- 2) Supervisi
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial seperti intensif,
- 6) Rekan kerja
- 7) Kondisi kerja²².

Luthans berpendapat hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan itu sendiri.
- 2) Imbalan yang pantas atau upah kerja
- 4) Kesempatan promosi,
- 5) Pengawasan/supervisi
- 6) Rekan kerja²³.

²² Veitzhal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Raja Grafindo). 2005. hal. 623

²³ Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi*. (Yogyakarta : ANDI). 2006. hal. 141.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat didefinisikan bahwa dimensi kepuasan kerja antara lain ialah pengawasan/supervisi, isi pekerjaan, rekan kerja, kesempatan promosi, gaji/upah.

Berikut menurut Robbins dan Judge, dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri.
- 2) Bayaran atau gaji
- 3) Promosi
- 4) Pengawasan
- 5) Rekan kerja²⁴.

Yang mana Pekerjaan itu sendiri adalah sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik. Kemudian Upah atau gaji, merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi. Lalu selanjutnya Kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir. Adapula Supervisi, merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan serta Rekan kerja yaitu suatu tingkatan di mana rekan kerja memberikan dukungan.

²⁴Stephen P Robbins. *Ibid*, hal.110

Selanjutnya Gibson, menjelaskan kepuasan kerja dibagi atas lima dimensi:

- 1) *Job* (pekerjaan)
- 2) *Pay* (pembayaran)
- 3) *Promotion Opportunities* (kesempatan promosi)
- 4) *Supervisor* (penyelia)
- 5) *Co-workers* (rekan kerja)²⁵.

Sedangkan dimensi dari kepuasan kerja menurut Nathalia dan Kristiana yaitu: Promosi yaitu kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Supervisi, yang mampu menghargai pekerjaan karyawannya/bawahannya. Perusahaan dan manajemen, Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil²⁶.

Dengan demikian, berdasarkan dari berbagai pendapat para ahli tersebut, disintesis bahwa dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Pekerjaan itu sendiri, Upah/Gaji, Promosi jabatan, Supervisi, dan Rekan kerja. Yang mana Pekerjaan itu sendiri adalah sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik. Kemudian Upah atau gaji, merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam

²⁵ James L. Gibson. *Organization Behavior, Structure, Processes*. (New York:McGraw Hill).2012. hal.102

²⁶ Nathalia, Theodosia C. dan Yustisia Kristiana. *Job Satisfaction Factors of Shoes Factory Staffs*. Jurnal Ekonomi Bisnis. Vol.17, No.1.2014..hal.26

organisasi. Lalu selanjutnya Kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir. Adapula Supervisi, merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan serta Rekan kerja yaitu suatu tingkatan di mana rekan kerja memberikan dukungan.

1.3. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Veitzhal Rivai terdapat beberapa teori mengenai kepuasan kerja:

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)
2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)
3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)²⁷.

Menurut teori ketidaksesuaian, metode pengukuran kepuasan kerja dihitung melalui selisih antara apa yang seharusnya dicapai dengan kenyataan yang dirasakan. Sedangkan menurut teori keadilan memiliki prinsip bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi, khususnya situasi kerja.

²⁷ Veitzhal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Raja Grafindo). 2005. hal. 475

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1. Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pada saat ini, setiap perusahaan diwajibkan untuk memperhatikan masalah keselamatan dan kesehatan (K3) kerja bagi karyawannya. Hal ini karena masalah tersebut merupakan sebuah kondisi yang bisa menciptakan lingkungan perusahaan menjadi kondusif. Sebab, tempat kerja yang sehat serta bebas dari kecelakaan adalah harapan dan dambaan bagi setiap orang yang bekerja di tempat tersebut.

Menurut pendapat Mangkunegara “keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah:

Suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur²⁸.

Kemudian Suma'mur berpendapat “keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya”²⁹.

Menurut Siti dan Tri Heru mengatakan “keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menunjuk pada kondisi fisiologis-fisik dan

²⁸ Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*.(Bandung: Refika Aditama).2002.hal.163

²⁹ Suma'mur. *Keselamatan Kerja dan pencegahan kecelakaan*.2006.hal.12

psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja perusahaan”³⁰.

Adapula menurut pendapat Jackson, Schuler dan Werner berpendapat “keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mengacu pada kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan”³¹.

Kemudian menurut Dewi Hanggraeni, “keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan ilmu dan seni dalam pengelolaan *hazard* (bahaya) dan risiko agar tercipta kondisi tempat kerja yang aman dan sehat”³².

Robert, menjelaskan “keselamatan adalah kondisi dimana kesejahteraan fisik seseorang dilindungi. Sedangkan Kesehatan adalah kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum”³³

Pernyataan tersebut senada dengan Mondy yang mengatakan “keselamatan (*safety*) mencakup perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan”³⁴

³⁰ Siti dan Tri Heru. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*(Yogyakarta: UPP STIM YKPN).2010.hal.206

³¹ Jackson, Schuler dan Werner.*Pengelolaan Sumber Daya Manusia.*(Jakarta: Salemba Empat).2011.hal.267

³² Dewi Hanggraeni. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*(Jakarta:Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia).2012.hal.176

³³ Robert L. Mathis. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*(Jakarta:Salemba Empat).2002.hal.25

³⁴ Wayne.Mondy. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*(Jakarta:Erlangga).2008.hal.116

Sehingga, berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat didefinisikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu perlindungan keselamatan dan kesehatan (K3) fisik dan psikologis, jasmaniah dan rohaniah, terbebas dari kecelakaan dan penyakit dalam lingkungan tempat bekerja.

Menurut I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati mengatakan “keselamatan dan kesehatan kerja (K3) amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera serta efisien dan produktif”³⁵.

Adapula menurut Milyandra dalam Suparno istilah “keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat dipandang mempunyai 2 sisi pengertian. Pengertian yang pertama mengandung arti sebagai suatu pendekatan ilmiah (*scientific approach*) dan disisi lain mempunyai pengertian sebagai suatu terapan atau suatu program yang mempunyai tujuan tertentu”³⁶.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Mulyadi yang mengatakan:

Keselamatan kerja dan kesehatan (K3) dapat juga diartikan sebagai suatu sistem yang dibuat bagi tenaga kerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (*preventif*) timbulnya kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit

³⁵ I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati. *Manajemen Sumber daya Manusia*. (Jakarta: Graha Ilmu). 2012. hal. 207

³⁶ Suparno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2012. hal. 233

kerja akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian³⁷.

Kemudian menurut Okky dalam Grisma "Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

Suatu upaya pencegahan timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja³⁸.

Siti Fajar, mendefinisikan "keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan menunjuk pada kondisi fisiologis-fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja perusahaan"³⁹.

Adapula pernyataan Leon C Meggison dalam Mangkunegara yang menyebutkan bahwa istilah "keselamatan mencakup kedua istilah risiko keselamatan dan risiko kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian kerja"⁴⁰

Diperkuat oleh pendapat Suparyadi, yang mengemukakan:

Keselamatan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya dengan terbebas

³⁷ Mulyadi. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Emiratco Investama". (Economic Jurnal Ilmiah:Pusma Pertiwi). Vol.6.No.1. Maret.2013.hal.4

³⁸ Grisma Ilfani dan Rini Nugraheni. "Analisis Pengaruh keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Studi pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah".Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi. Vol. 10. No. 2.Juli.Thn 2013.hal.2

³⁹ Siti Fajar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. (Yogyakarta :UPP STIM YKPN).2015.hal.204

⁴⁰ Mangkunegara. *Op cit*, hal.161

sari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka tidak khawatir akan mengalami kecelakaan kerja⁴¹.

Dengan demikian, berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, maka dapat disintesis bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu perlindungan tenaga kerja bagi perusahaan untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerjanya, maupun dari kondisi fisik dan psikologis, jasmaniah dan rohaniah didalam lingkungan tempat bekerja agar terbebas dari resiko kecelakaan dan penyakit dan terciptanya rasa selamat dan sehat bagi pekerja.

2.2. Dimensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Mangkunegara menjelaskan beberapa dimensi yang mempengaruhinya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Fisiologis fisik:
 - a) Pemakaian Peralatan dan Perlengkapan Kerja
 - b) Kondisi fisik dan mental pegawai.
2. Psikologis pekerja:
 - a) Sarana kesehatan tenaga kerja,
 - b) Lingkungan kerja secara medis
 - c) Pelayanan kesehatan tenaga kerja⁴².

⁴¹ Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Yogyakarta:ANDI).2015.hal.384

⁴² Mangkunegara.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.(Bandung:Rosda).2011.hal.161

Sedangkan Menurut Suma'mur dalam Johana, adapun dimensi keselamatan dan kesehatan kerja, meliputi :

- 1) Mesin dan Peralatan
- 2) Keadaan dan kondisi karyawan perlindungan karyawan⁴³.

Mesin dan peralatan adalah bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan begitu juga dengan keadaan dan kondisi karyawan keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktifitas dalam bekerjaserta pentingnya perlindungan karyawan seperti fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat didefinisikan bahwa dimensi kepuasan kerja antara lain ialah fisiologis fisik yaitu mesin dan peralatan seperti pemakaian peralatan dan perlengkapan, kondisi fisik dan mental pegawai dan kemudian psikologis pekerja yaitu keadaan dan kondisi karyawan perlindungan karyawan seperti sarana kesehatan tenaga kerja, lingkungan kerja secara medis, pelayanan kesehatan tenaga kerja.

Selain itu, Rijuna Dewi menyebutkan, dimensi dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu:

⁴³ Johana Eka. *Analisis Pengaruh K3 terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja*. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro. 2014. hal.34

1. Fisiologis Kerja:
 - a) Pemahaman penggunaan peralatan keamanan
 - b) Kelengkapan alat pelindung diri
 - c) Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan
 - 4) Perhatian perusahaan terhadap aspek keselamatankaryawan,
 - 5) Kejelasan petunjuk penggunaan peralatan keselamatan

2. Psikologis Kerja :
 - a) Perhatian perusahaan terhadap kesehatan
 - b) Kelengkapan fasilitas kesehatan
 - c) Prosedur pelayanan kesehatan
 - d) Jam kerja
 - e) Beban kerja
 - f) Asuransi kesehatan⁴⁴.

Menurut Saksono, dimensi yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja terbagi menjadi 2 katategori yaitu:

1. Faktor Fisik:
 - a) Tata ruang kerja
 - b) Pakaian kerja,
 - c) Alat Pelindung Diri

2. Faktor Non Fisik:
 - a) Pengendalian diri
 - b) Kontrol stres.

Sedangkan menurut Gary Dessler dimensi kesehatan kerja adalah :

1. Fisik :
 - a) Keadaan dan kondisi karyawan
 - b) Lingkungan kerja

2. Non Fisik seperti Perlindungan karyawan⁴⁵.

Dengan demikian, Berdasarkan dari berbagai pendapat para ahli tersebut, disintesisakan bahwa dimensi yang mempengaruhi

⁴⁴ Johana Eka.*Ibid*,hal.34

⁴⁵ Johana Eka.*Op Cit*,hal.34

keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terbagi menjadi 2 aspek yaitu Fisiologis fisik seperti, Pemakaian Peralatan dan Perlengkapan Kerja, Kondisi fisik dan mental pegawai, dan juga aspek Psikologis pekerja seperti, Sarana kesehatan tenaga kerja Lingkungan kerja secara medis Pelayanan kesehatan tenaga kerja.

2.3. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Lamm Felicity, Claire Massey & Martin Perry, Tujuan utama penerapan K3 adalah untuk mengurangi atau mencegah kecelakaan yang mengakibatkan cedera atau kerugian materi. Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) antara lain:

1. Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam berkarya pada semua jenis dan tingkat pekerjaan.
2. Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja
3. Meningkatkan produktivitas
4. Mengelola pengeluaran⁴⁶.

Sedangkan pendapat Menurut Satria dalam Suparno tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu:

1. Melindungi para pekerja dan orang lain ditempat kerja
2. Menjamin agar sumber produksi dapat dipakai secara efisien
3. Menjamin proses produksi berjalan lancar⁴⁷.

⁴⁶ Lamm Felicity, *Claire Massey & Martin Perry. Is There a Link Between Workplace Health & Safety.* New Zealand Journal of Employment Relations. Vol 32 No 1.2006.hal.75

⁴⁷ Suparno. *Op Cit*, hal.234

Kemudian menurut Rachman dalam Suparno tujuan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah:

1. Agar tenaga kerja dan setiap orang berada ditempat kerja selalu dalam keadaan sehat dan selamat
2. Agar sumber-sumber produksi dapat berjalan secara lancar tanpa ada hambatan⁴⁸.

Sedangkan Menurut Mangkunegara, Tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut :

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan baik fisik , sosial, dan psikologis
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik baiknya
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja⁴⁹.

Menurut Mulyadi, Keselamatan kerja pada hakekatnya merupakan upaya perlindungan yang ditujukan untuk:

1. Melindungi tenaga kerja atas keselamatannya selama tugas-tugas pekerjaan sehari-hari ditempat kerja demi untuk kesejahteraan hidup dan peningkatan produksi serta produktivitas
2. Menjaga keselamatan orang lain yang kebetulan berada ditempat kerjanya
3. Menjaga keselamatan pemakaian peralatan kerja masing-masing dan semua aset perusahaan⁵⁰.

⁴⁸ Suparno. *Op Cit*, hal.234

⁴⁹ Mangkunegara. *Op Cit*, hal.162

⁵⁰ Mulyadi. *Op cit*, hal.165

2.4. Manfaat Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3)

Menurut Mondy, Manfaat penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan menurut Mondy antara lain:

1. Pengurangan Absentisme :
Perusahaan yang melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara serius, akan dapat menekan angka risiko kecelakaan dan penyakit kerja di tempat kerja.
2. Pengurangan Biaya Klaim Kesehatan:
Karyawan yang bekerja pada perusahaan yang benar-benar memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya kemungkinan untuk mengalami cedera atau sakit akibat kerja adalah kecil⁵¹.

2.5. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan

Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian terdahulu, yang menjelaskan mengenai hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kepuasan Kerja. Seperti pada penelitian Christina Shabellia Dwi Anggraeni, Mochammad Al Musadieq, M.Soe'oad Hakam (2011). Kepuasan kerja merupakan persoalan yang penting dan cukup menarik, terutama bagi kepentingan industri.

Kondisi fisik dari lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan. Karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang buruk akan mengakibatkan

⁵¹ Mondy. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga).2008.hal.87

kecenderungan adanya tingkat absensi yang tinggi dan rendahnya tingkat produktivitas dan prestasi karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya untuk menjamin kebutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani teman kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya. Lingkungan kerja yang baik juga akan membantu karyawan untuk bekerja tanpa adanya tekanan maupun kecemasan. Perasaan yang tenang tersebut akhirnya membantu karyawan untuk melindungi dirinya dari kemungkinan terkena penyakit.

Usaha menjaga kesehatan fisik juga perlu memperhatikan kemungkinan-kemungkinan memperoleh ketegangan maupun tekanan (*stress*) selama bekerja. Menurut Robbins, Keyakinan bahwa karyawan yang puas akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas, merupakan ajaran dasar diantara manajer selama bertahun tahun⁵².

Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan antara lain keselamatan dan kesehatan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menekan tingkat turn over karyawan dalam suatu perusahaan sehingga kinerja perusahaan menjadi lebih tinggi,

⁵² Jurnal.Christina Shabellia Dwi Anggraeni, Mochammad Al Musadieg, M.Soe'oad Hakam.Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) AREA Bojonegoro. Fakultas Ilmu Administrasi .Universitas Brawijaya.2011.hal.4

sedangkan lingkungan kerja yang tidak aman atau kurang terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja dari karyawan akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan karena lingkungan kerja yang kurang aman dapat meningkatkan resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

3. Lingkungan Kerja

3.1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Sedarmayanti, “ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien”⁵³. Berikut beberapa pendapat para ahli yang menjelaskan definisi lingkungan kerja.

Nitisemito, mendefinisikan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat

⁵³ Sedarmayanti. *Tata Kerja & Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju). 2011. hal.27

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”⁵⁴.

Menurut Irshadi dan Bambang, Lingkungan kerja merupakan:

Sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja⁵⁵.

Berbeda dengan pendapat Sihombing yang mengatakan “Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi”⁵⁶.

Adapun pendapat Menurut Vemmylia dalam Sedarmayanti, mendefinisikan:

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah kerja, baik secara fisik maupun non fisik⁵⁷.

Kemudian Sedarmayati mendefinisikan:

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok⁵⁸.

⁵⁴ Nitisemito. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Ghalia Indonesia). 2000. hal. 183

⁵⁵ Irsyandi. Bambang. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. UNRI Press Pekanbaru. 2004. hal. 134

⁵⁶ Sihombing. *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*. 2004. hal. 28. <http://www.dupdiknas.go.id>.

⁵⁷ Sedarmayanti. *Tata Kerja & Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju). 2008. hal. 32

⁵⁸ Sedarmayanti. *Tata Kerja & Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju). 2009. hal. 21

Sehingga, berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat didefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu keadaan sekitar atau lingkungan dan kondisi fisik dan non fisik yang ada pada lingkungan kerjanya dan mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugasnya.

Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah menjelaskan:

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja⁵⁹.

Sedangkan, menurut Nitisemito dalam Khoiriyah “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”⁶⁰.

Kemudian Menurut Mardiana dalam Annisa, “lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktifitas kerja setiap hari”⁶¹.

Rivai dalam Aan Purnomo, menyatakan bahwa “lingkungan kerja merupakan:

Elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan

⁵⁹ Khoiriyah, Lilik. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya* Surakarta. 2009. hal. 24. (online). <http://id.pdfsb.com/>

⁶⁰ Khoiriyah, Lilik. *Ibid*, hal. 24

⁶¹ Himawan. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massoka*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta. 2014. hal. 31

perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi⁶².

Menurut Nitisemo dalam Aan Purnomo “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”⁶³.

Pernyataan tersebut senada dengan Siagian dalam Aan Purnomo yang mengatakan “lingkungan kerja mencakup adanya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif”⁶⁴.

Dengan demikian, berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, maka dapat disintesis bahwa lingkungan kerja adalah sebuah elemen – elemen organisasi sebagai sistem sosial, segala sesuatu keadaan sekitar, lingkungan tempat bekerja serta kondisi fisik dan non fisik yang ada pada lingkungan tempat bekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan.

⁶² Aan Purnomo. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Hyup Sung*. UNY. Yogyakarta. 2014. hal.36

⁶³ Aan Purnomo. *Ibid*. hal.36

⁶⁴ Aan Purnomo. *Ibid*. hal.37

3.2. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Alex S Nitisemito dimensi – dimensi yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

- 1) Pewarnaan,
- 2) Kebersihan
- 3) Penerangan
- 4) Pertukaran udara
- 5) Musik
- 6) Kebisingan
- 7) Jaminan terhadap keamanan,
- 8) Rekan kerja⁶⁵.

Sedangkan menurut Newstorm ada dua pengelompokan dimensi –dimensi lingkungan kerja yaitu:

1. Kondisi Fisik dari Lingkungan Kerja:
 - a) Pencahayaan,
 - b) Suhu udara,
 - c) Tingkat kebisingan,
 - d) Jumlah dan macam-macam radiasi udara
2. Kondisi Psikologis dari Lingkungan Kerja:
 - a) Perasaan yang bersifat pribadi atau kelompok,
 - b) Status dihubungkan dengan sejumlah lokasi ruang kerja,
 - c) Sejumlah pengawasan atau lingkungan kerja⁶⁶.

Menurut Suma'mur menyatakan bahwa suatu pekerjaan biasanya dilakukan dalam suatu lingkungan yang mempengaruhi karyawan, yaitu:

1. Faktor Fisik:
 - a) Penerangan
 - b) Suhu udara
 - c) Kelembapan,
 - d) Cepat rambat udara,
 - e) Suara

⁶⁵ Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalia*. (Jakarta : Ghalia Indonesia).1992.hal.196

⁶⁶ Newstorm. *Perilaku dalam organisasi* .(Jakarta: Erlangga).1996.hal.469

2. Faktor Kimia seperti gas, uap, debu, kabut, asap, Awan, g) Cairan, h) Benda padat.
3. Faktor Biologi seperti Tumbuhan dan hewan.
4. Faktor Fisiologis:
 - a) Konstruksi mesin,
 - b) Sikap dan cara kerja.
5. Faktor Mental-psikologis:
 - a) Suasana kerja,
 - b) Hubungan antara pekerja atau dengan pengusaha,
 - c) Pemilihan kerja dan lain-lain⁶⁷.

Menurut Wursanto, dimensi dari lingkungan kerja adalah :

1. Kondisi kerja:
 - a) Kondisi gedung,
 - b) Ruang kerja,
2. Kondisi psikologis:
 - a) Hubungan yang harmonis,
 - b) Kesempatan untuk maju
 - c) Keamanan dalam pekerjaan⁶⁸.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat didefinisikan bahwa dimensi lingkungan kerja terbagi 2 yaitu lingkungan kerja fisik yang terdiri dari pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, kebisingan, jaminan terhadap keamanan, pencahayaan, radiasi. Sedangkan lingkungan kerja non fisik antara lain suasana rekan kerja, keamanan kerja, hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, keamanan dalam pekerjaan.

⁶⁷ Suma'mur. *Keselamatan Kerja dan pencegahan kecelakaan*.1996.hal.12

⁶⁸ Wursanto. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. (Yogyakarta : Andi Offset).2003.hal.301

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

1. Lingkungan kerja Fisik
 - 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan yaitu pusat kerja, kursi, meja
 - 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, pewarnaan, kebisingan, getaran mekanis, kebersihan, ruang gerak
2. Lingkungan Kerja Non Fisik seperti hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja ,hubungan dengan bawahan⁶⁹.

Menurut Garry Desseler Faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Hal yang dapat diciptakan di lingkungan kerja perusahaan, mencakup pewarnaan, kebersihan, penerangan yang cukup, pertukaran udara, keamanan, kebisingan⁷⁰.

1. Pewarnaan

Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi keadaan jiwa tenaga kerja. Untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat.

⁶⁹ Sedarmayanti. *Op Cit*, .hal.21

⁷⁰ Garry Desseler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta : Erlangga).2005.hal.86

2. Kebersihan

Kebersihan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerja, apabila lingkungan kerja bersih, maka hal ini akan dapat menimbulkan semangat kerja dan dapat pula mengurangi absensi.

3. Penerangan yang cukup

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, kebauran, pengarahannya, rata-ratanya penyebaran warna.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan dapat mempengaruhi kesegaran fisik dari tenaga kerja, sedangkan pertukaran udara yang kurang baik akan mengganggu kesehatan dan dapat pula menimbulkan kelelahan yang cepat.

5. Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang menggunakan alat-alat tenaga kerja tertentu akan memberikan rasa tenang yang mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan.

6. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi karyawan terhadap pekerjaan yang memerlukan pemusatan pikiran kebisingan dapat menimbulkan kesalahan kerja

Menurut Vemmylia dalam Sedarmayanti , Berikut menurutnya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut: Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni:

1. Lingkungan kerja fisik:
 - a) Penerangan
 - b) Suhu udara
 - c) Suara bising
 - d) Penggunaan warna
 - e) Ruang kerja
2. Lingkungan kerja non fisik:
 - a) Hubungan dengan atasan
 - b) Hubungan dengan rekan kerja⁷¹

Adapula menurut Sihombing dalam Naibaho menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja, Gaji dan tunjangan, Hubungan kerja⁷².

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat didefinisikan bahwa dimensi lingkungan kerja terbagi 2 yaitu lingkungan kerja fisik seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, pewarnaan, kebisingan, getaran mekanis,

⁷¹ Sedarmayanti. *Op Cit*, hal.32

⁷² Naibaho dkk. *Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa .Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya*. Jurnal Manajemen Pemasaran. Vol .5. No 1. April.2010.hal.22

kebersihan, ruang gerak. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti dalam Annisa yaitu:

- a) Penerangan
- b) Suhu udara
- c) Suara bising
- d) Penggunaan warna,
- e) Ruang gerak yang diperlukan
- f) Keamanan bekerja
- g) Hubungan antar Pegawai⁷³

Menurut pendapat Sihombing dalam Aan Purnomo dimensi lingkungan kerja terdiri dari:

1. Faktor fisik, meliputi:
 - a) Fasilitas parkir di luar gedung
 - b) Lokasi dan rancangan gedung
 - c) Suara yang menimpa meja kerja
 - d) Ruang kerja
2. Faktor non fisik, meliputi jaminan rasa aman sehat, dan Sejahtera
 - b) Bebas kecelakaan kerja dan penyakit⁷⁴.

Hal yang serupa juga dijelaskan oleh Sihombing yaitu dimensi lingkungan kerja terdiri dari 2 hal seperti:

1. Faktor fisik
2. Faktor non fisik⁷⁵.

⁷³ Annisa. Hubungan Lingkungan kerja dengan Kepuasan Kerja pada Divisi Sumber Daya Manusia PT Surveryor Indonesia. Sarjana Ilmu Administrasi. Universitas Indonesia. 2012. hal. 28

⁷⁴ Skripsi S1 Manajemen. Aan Purnomo. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Hyup Sung. UNY. Yogyakarta. 2014. hal. 37

Hal berbeda dijelaskan oleh Ahyari dalam Chaisunah yang membagi lingkungan kerja menjadi dua yaitu

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung seperti meja, kursi dan sebagainya. Secara tidak langsung seperti temperatur kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna, dll

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan⁷⁶.

⁷⁵ yulindari dkk. *pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian loster pada ud yuri desa pangkung buluh kecamatan melaya kabupaten jembrana*. e-journal bisma universitas pendidikan ganeshha jurusan manajemen (volume 2 tahun 2014).hal.11

⁷⁶ Sukanto dan indriyo 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*, (online),<http://id.pdfsb.com/>

Lebih mendalam dari pendapat Sedarmayanti, menurut Arida dalam Gardjito dkk terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

- 1) Penerangan,
- 2) Suhu udara,
- 3) Suara bising (berisik),
- 4) Ruang gerak tempat kerja,
- 5) Kebersihan⁷⁷.

Dengan demikian, berdasarkan dari berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disintesis bahwa terdapat 2 dimensi yang mempengaruhi lingkungan kerja khususnya pada pasukan operasional pemadam kebakaran yaitu pada Lingkungan kerja fisik : seperti faktor penerangan, kebersihan dan keamanan, sedangkan Lingkungan Kerja Non Fisik seperti semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan komunikasi antara rekan kerja, kerja sama antara rekan kerja, hubungan komunikasi antara atasan, dan pendelegasian tugas - tugas yang diberikan atasan.

2.3. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian terdahulu, yang menjelaskan mengenai hubungan Lingkungan Kerja (K3) dengan Kepuasan Kerja. Seperti pada penelitian Annisa Queentarina Kinanti (2012) yang

⁷⁷ Gardjito dkk. *pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi pt. karmand mitra andalan surabaya)*. jurnal administrasi bisnis (jab)|vol. 13 no. 1 agustus 2014| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.2014.hal.6

mengatakan Lingkungan kerja sedikit banyaknya akan mempengaruhi kondisi fisik pegawai.

Maka sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja fisik yang dapat membuat karyawannya bekerja secara optimal. Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Seperti yang dikatakan Nitisemito, bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam pelaksanaan tugas adalah lingkungan kerja.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Jika karyawan senang lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerjanya dipergunakan secara efektif. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, namun banyak diantara perusahaan kurang memperhatikan faktor tersebut⁷⁸. Dengan tujuan untuk memberikan lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja harus dirancang sebaik-baik mungkin agar karyawan bekerja efektif . Lingkungan

⁷⁸ Skripsi. Annisa. *Hubungan Lingkungan kerja dengan Kepuasan Kerja pada Divisi Sumber Daya Manusia PT Surveryor Indonesia*. Sarjana Ilmu Administrasi. Universitas Indonesia. 2012. hal. 23

kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja pegawai dan sebaliknya, jika lingkungan kerja sangat menyenangkan maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dan meningkatnya hasil kerja pada diri pegawai tersebut. Dengan mendesain dan menciptakan lingkungan kerja perusahaan akan mampu memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Kepuasan itu dapat tercapai bila kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja karyawan dirasa cukup lengkap dan cukup nyaman bagi mereka untuk melakukan keseluruhan tugas-tugasnya.

B. Review Penelitian Terdahulu

1. Christina Shabellia Dwi Anggraeni, Mochammad Al Musadieq, M.

Soe'oad Hakam (2011) dengan judul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) AREA Bojonegoro)"

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel keselamatan kerja (X1) dan variabel kesehatan kerja (X2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) dan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel keselamatan kerja (X1) dan variabel kesehatan kerja (X2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil yang di dapat dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kepuasan

kerja karyawan dengan nilai Sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Nilai probabilitas tersebut dibawah 5% ($p < 0,05$) sehingga menghasilkan keputusan H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan secara parsial variabel keselamatan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya hasil analisis regresi dapat diperoleh Sig 0,233 dengan alpha 0,05. Sedangkan variabel kesehatan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan Sig 0,016 dengan alpha 0,05.

2. Indra Kurniawan AS, Djamhur Hamid, Ika Ruhana (2013) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Indohamafish Jembrana Bali)”

Penelitian ini bertujuan: 1) untuk mengetahui pengaruh secara parsial keselamatan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali, 2) untuk mengetahui pengaruh secara parsial kesehatan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali, 3) untuk mengetahui pengaruh secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Populasi penelitian, yaitu karyawan bagian produksi PT.

Indohamafish Jembrana Bali sebanyak 80 karyawan dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali sebesar 0,730. Kesehatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali sebesar 0,199. Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Indohamafish Jembrana Bali yaitu sebesar 70,5%.

3. Rio Wardana, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang)”

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari dari $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari dari $\alpha = 5\%$ ($0,005 < 0,05$). Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari dari $\alpha = 5\%$ ($0,027$

< 0,05). Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih dari kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,023 < 0,05). Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih dari kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,000 < 0,05)

4. Mukhrin, Robin Jonatan, Adi Suroso (2015) dengan judul “Analisis Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Kaltim Prima Coal Samarinda”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Kaltim Prima Batubara dan untuk mengetahui kebijakan perusahaan dalam meningkatkan program keselamatan dan kesehatan karyawan. Populasinya adalah seluruh karyawan yang bekerja pada produksi angkutan batubara sebesar 422 orang. Sampel penelitian diambil sebanyak 82 karyawan ditentukan dengan teknik random sampling. Data penelitian diperoleh dan dianalisis secara deskriptif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa program keselamatan dan kesehatan diimplementasikan pada perusahaan meliputi keselamatan pembinaan dan pengembangan kesehatan karyawan. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Reza Maulana, Djamhur Hamid, Mochamaad, Djudi Mukzam (2015) dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang)”

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan program SPSS 15.0 For windows. Berdasarkan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hal ini di tunjukan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,713 atau 71,3% dengan signifikansi F sebesar 0,000, dan pengaruh secara parsial juga menunjukkan signifikan, dalam penelitian ini di temukan bahwa variabel Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap variabel lainnya, hal ini di tunjukan dengan Koefisien Regresi sebesar 0,461.

6. I Gede Diatmika Paripurna (2012) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada karyawan pada Suriwathi Beach Hotel Legian Kuta Bali)”

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial, dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Suriwathi Beach Hotel Legian Kuta Bali. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kepemimpinan menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan karena berdasarkan perhitungan analisis *Standardized Coefficients Beta* memiliki nilai terbesar.

7. Vegi Taurista Ganda S, Drs. H. Boedijono, M.Si, Dra.Inti Wasiati M,M (2013) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Probolinggo)”

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Probolinggo”. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja (X) yang

terdiri dari pelayanan karyawan (X1), kondisi kerja (X2), hubungan antar karyawan (X3) dan kepuasan kerja (Y) terdiri dari kepuasan kerja yang bersifat positif (X1), ketidakpuasan kerja bersifat negatif (X2). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo. Populasi ini juga bertindak sebagai sampel atau metode penelitian populasi (sensus). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara, kuesioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen adalah menggunakan Chi Square dengan acuan tabel C. Berdasarkan data hasil penelitian dan analisis statistik yakni dengan menggunakan perhitungan Chi Kuadrat (X2) yang penulis gunakan dalam penelitian ini, diperoleh nilai Chi Kuadrat (X2) hitung sebesar 4,82. Sementara Chi Kuadrat (X2) tabel adalah sebesar 3,48. Dengan nilai Chi Kuadrat (X2) hitung atau observasi lebih besar dari Chi Kuadrat (X2) tabel ($4,82 > 3,48$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Probolinggo. Sehingga dapat dikatakan secara faktual ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Mengacu pada hasil analisis tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka akan cenderung semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya

8. Abdul Hakim, Muhammad Yassir, Muhammad Nur (2014) dengan judul “Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada perawat di ruangan UGD RSUD Salewangang Maros)”

Kepuasan Kerja Perawat adalah hasil persepsi perawat mengenai seberapa baik pekerjaannya dalam memberikan pelayanan. Dengan jumlah perawat keseluruhan 208. Laki-laki 25 orang dan perempuan 183 orang. Sedangkan di ruang UGD terdiri dari 36 orang perawat yang laki lakinya 7 orang dan perempuannya 29 orang (Administrasi & Rekam Medik RSUD Salewangang Maros). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Salewangang Maros. Jenis penelitian yang digunakan adalah Analitik Correlative. Analitik Correlative merupakan suatu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk mengetahui hubungan antarvariabel. Dalam penelitian ini besar sampel dengan menggunakan total sampling, artinya keseluruhan perawat di Ruang UGD RSUD Salewangang Maros. Hasil penelitian yang didapatkan menggunakan uji Chi Square, maka berdasarkan nilai Fisher's Exact Test didapatkan nilai $p = 0.005$ dimana $p < \alpha 0.05$, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja perawat, dan berdasarkan nilai Fisher's Exact Test didapatkan nilai p

= 0.015 dimana $p < \alpha 0.05$, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Kesimpulan penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan antara hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Saran diharapkan kepada Rumah sakit untuk dapat melaksanakan manajemen yang efektif untuk dapat menghasilkan dan menerima perawat-perawat yang profesional yang mampu menerapkan asuhan keperawatan yang maksimal salah satunya komunikasi dan perilaku perawat.

9. IGN Marta Eka Putra, I Ni Ketut Sariyathi (2015) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada karyawan langgeng laundry di kuta badung)”

Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Agar karyawan dapat mencapai kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan perlu untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut. Dalam penelitian ini faktor yang dipertimbangkan sebagai prediktor kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kompensasi. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 98 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh

secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Diantara ketiga variabel bebas, kompensasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Langgeng Laundry. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pimpinan perusahaan Langgeng Laundry hendaknya meningkatkan hubungan dengan karyawan, memperhatikan lingkungan kerja dan pemberian kompensasi yg lebih baik.

10. Fitriana Rizal (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada karyawan pada PT. Statika Mitrasarana Padang)”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara satu per satu dan secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Statika Mitrasarana Padang. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Jumlah sampel penelitian yang digunakan adalah 75 orang. Pengujian hipotesis dalam bentuk uji t dan uji F serta analisis koefisien determinasi. Penelitian yang dilakukan menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Statika Mitrasarana Padang karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,057 > 1,993$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan $0,000 < level\ of\ significant\ 0,05$. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Statika Mitrasarana Padang karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,825 > 1,993$ dan

nilai signifikansi yang dihasilkan $0,000 < level\ of\ significant\ 0,05$. Lingkungan kerja dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Statika Mitrasarana Padang karena nilai F hitung $> F\ tabel\ atau\ 183,918 > 3,12$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan $0,000$ lebih kecil dari *level of significant* $0,0$

Tabel 2.1

Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel		
	Tahun		X ₁	X ₂	Y
1	ChristinaShabellia Dwi Anggraeni, Mochammad Al, M.Soe'oad Hakam (2011)	<i>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Bojonegoro</i>	✓	-	✓
2	Indra Kurniawan AS, Djamhur Hamid, Ika Ruhana (2013)	<i>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Indohamafish Jembrana Bali)</i>	✓	-	✓
3	Rio Wardana, Mochammad Al, Gunawan Eko(2014)	<i>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang</i>	✓	-	✓
4	Mukhrin, Robin Jonatan, Adi Suroso (2015)	<i>Analisis Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Kaltim Prima Coal Samarinda</i>	✓	-	✓

5	Reza Maulana, Djamhur Hamid, Mochamaad, Djudi Mukzam (2015)	<i>Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang)</i>	✓	-	✓
6	I Gede Diatmika Paripurna (2012)	<i>Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunik terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada karyawan pada Suriwathi Beach Hotel Legian Kuta Bali)</i>	-	✓	✓
7	Vegi Taurista Ganda S, Drs. H. Boedijono, M.Si, Dra.Inti Wasiati M,M (2013)	<i>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Probolinggo)</i>	-	✓	✓
8	Abdul Hakim, Muhammad Yassir, Muhammad Nur (2014)	<i>Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada perawat di ruangan UGD RSUD Salewangang Maros)</i>	-	✓	✓
9	IGN Marta Eka Putra, I Ni Ketut Sariyathi (2015)	<i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada karyawan langgeng laundry di kuta badung)</i>	-	✓	✓
10	Fitriana Rizal (2015)	<i>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada karyawan pada PT. Statika Mitrasarana Padang)</i>	-	✓	✓

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Keterangan :

X1 Variabel Bebas : Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

X2 Variabel Bebas : Lingkungan Kerja

Y Variabel Terikat : Kepuasan kerja

C. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah Kepuasan Kerja (Y). Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas (*independent*), yakni Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai X1 dan Lingkungan Kerja sebagai X2. Berikut adalah definisi Kepuasan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja beserta dimensi dari masing – masing variabel:

Berdasarkan pendapat para ahli menyatakan beberapa pendapat tentang kepuasan kerja (Y). Hani Handoko menjelaskan definisi kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka⁷⁹. Selain itu, Robbins dan Judge mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut⁸⁰. Kemudian Veithzal Rivai, berpendapat kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual⁸¹. Dengan demikian, kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual seseorang, tentang keadaan emosional, emosi positif seseorang, penilaian dan sebuah cerminan dan

⁷⁹ T.Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Yogyakarta:BPFE).1991.hal.193

⁸⁰ Stephen P Robbins dan Judge Timothy. *Perilaku Organisasi*.(Jakarta: Salemba Empat).2009. hal.110

⁸¹ Veithzal Rivai.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. dari Teori ke Praktik (Jakarta:Raja Grafindo).2014.hal.620

respon afektif seseorang, perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas terhadap suatu pekerjaannya maupun lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja juga di pengaruhi oleh beberapa dimensi-dimensi. Menurut Luthans, berpendapat hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah pekerjaan itu sendiri, upah kerja, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja.

Selain itu, Robbins dan Judge, berpendapat dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pekerjaan itu sendiri, bayaran/gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja.⁸² Dan kemudian pendapat serupa yang dinyatakan oleh Gibson yaitu *job, pay, promotion, supervisor, coworkers*. Dapat disintesis bahwa dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Pekerjaan itu sendiri, Upah, Promosi jabatan, Supervisi/Pengawasan, dan Rekan kerja⁸³.

Berdasarkan pendapat para ahli menyatakan beberapa pendapat tentang Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1). Menurut pendapat Mangkunegara keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur⁸⁴. Selain itu, Jackson, Schuler dan Werner berpendapat bahwa pengertian keselamatan dan kesehatan kerja mengacu pada kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan

⁸² Stephen P Robbins dan Judge Timothy. *Perilaku Organisasi*.(Jakarta: Salemba Empat).2009. hal.110

⁸³ James L. Gibson. *Organization Behavior, Structure, Processes*. (New York:McGraw Hill).2012. hal.102

⁸⁴ Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*.(Bandung: Refika Aditama).2002.hal.163

oleh perusahaan⁸⁵. Kemudian I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati mengatakan keselamatan dan kesehatan kerja amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera serta efisien dan produktif⁸⁶. Dengan demikian, Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu perlindungan tenaga kerja bagi perusahaan untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerjanya, maupun dari kondisi fisik dan psikologis, jasmaniah dan rohaniah didalam lingkungan tempat bekerja serta upaya pencegahan (*preventif*) timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja agar terciptanya rasa selamat dan sehat bagi pekerja dalam perusahaan tersebut. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga di pengaruhi oleh beberapa dimensi-dimensi. Menurut pendapat Mangkunegara menjelaskan beberapa dimensi yang mempengaruhinya keselamatan dan kesehatan kerja adalah Fisiologis fisik meliputi Pemakaian Peralatan dan Perlengkapan Kerja, Kondisi fisik dan mental pegawai dan Psikologis pekerja seperti Sarana kesehatan tenaga kerja, Lingkungan kerja secara medis, Pelayanan kesehatan tenaga kerja⁸⁷. Selain itu menurut Rijuna Dewi dimensi dari keselamatan dan kesehatan kerja terbagi 2 yaitu Fisiologis Kerja yaitu Pemahaman penggunaan peralatan keamanan, Kelengkapan alat pelindung diri, Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan, Perhatian perusahaan terhadap aspek keselamatan karyawan, Kejelasan petunjuk

⁸⁵ Jackson, Schuler dan Werner. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat). 2011. hal. 267

⁸⁶ I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati. *Manajemen Sumber daya Manusia*. (Jakarta: Graha Ilmu). 2012. hal. 207

⁸⁷ Mangkunegara. *Op cit*, 163

penggunaan peralatan keselamatan, Psikologis Kerja, Perhatian perusahaan terhadap aspek kesehatan karyawan, Kelengkapan fasilitas kesehatan, Prosedur pelayanan kesehatan, Jam kerja, Beban kerja, Asuransi kesehatan. Dapat disintesis dimensi yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja yaitu terbagi menjadi 2 aspek yaitu Fisiologis fisik seperti, Pemakaian Peralatan dan Perlengkapan Kerja, Kondisi fisik dan mental pegawai, dan juga aspek Psikologis pekerja seperti, Sarana kesehatan tenaga kerja Lingkungan kerja secara medis Pelayanan kesehatan tenaga kerja.

Hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menekan tingkat turn over karyawan dalam suatu perusahaan sehingga kinerja perusahaan menjadi lebih tinggi, sedangkan lingkungan kerja yang tidak aman atau kurang terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja dari karyawan akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan karena lingkungan kerja yang kurang aman dapat meningkatkan resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja⁸⁸.

Lalu mengenai Lingkungan kerja (X2). Berdasarkan pendapat para ahli menyatakan beberapa pendapat tentang Lingkungan kerja (X2). Menurut Nitisemito, mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan⁸⁹. Adapula pendapat Sedarmayati mengatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana

⁸⁸ Jurnal.Christina Shabellia,*Ibid*.hal.4

⁸⁹ Nitisemito.*Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: Ghalia Indonesia).2000.hal.183

seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok⁹⁰. Dengan demikian Lingkungan kerja adalah sebuah elemen – elemen organisasi sebagai sistem sosial, segala sesuatu keadaan sekitar, lingkungan tempat bekerja serta kondisi fisik dan non fisik yang ada pada lingkungan tempat bekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan. Dimensi – dimensi yang mempengaruhi lingkungan kerja, Menurut Sedarmayanti mengatakan Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 kategori yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja Fisik meliputi temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, pewarnaan kebisingan, getaran mekanis, kebersihan dan ruang gerak dan lain-lain. Sedangkan Lingkungan Kerja Non Fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan⁹¹. Lalu ada pula menurut Sihombing hal – hal yang mempengaruhi lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) yaitu Faktor fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja. dan Faktor non fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas yang memberikan jaminan rasa aman, sehat, dan sejahtera, bebas

⁹⁰ Sedarmayanti. *Tata Kerja & Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju). 2008. hal. 32

⁹¹ Sedarmayanti. *Op cit*, hal. 32

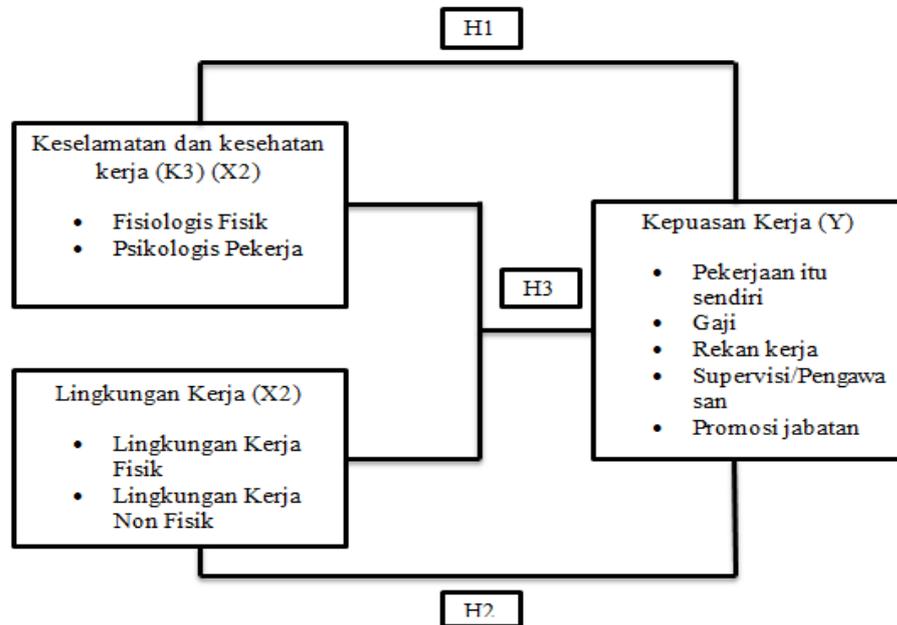
kecelakaan kerja dan penyakit⁹². Kemudian menurut Ahyari dalam Chaisunah yang membagi lingkungan kerja menjadi dua yaitu Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna,. Lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Maka dapat disintesisikan bahwa dimensi – dimensi yang mempengaruhi Lingkungan kerja terdapat dua (2) dimensi yang mempengaruhi lingkungan kerja khususnya pada pasukan operasional pemadam kebakaran yaitu pada Lingkungan kerja fisik : seperti faktor penerangan, kebersihan dan keamanan, sedangkan Lingkungan Kerja Non Fisik seperti semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan komunikasi antara rekan kerja, kerja sama antara rekan kerja, hubungan komunikasi antara atasan, dan pendelegasian tugas - tugas yang diberikan atasan.

Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja pegawai dan sebaliknya, jika lingkungan kerja sangat menyenangkan maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dan meningkatnya hasil kerja pada diri pegawai tersebut. Dengan mendesain dan menciptakan lingkungan kerja perusahaan akan mampu memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan⁹³.

⁹² Sihombing. *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*. 2004.hal.28.<http://www.dupdiknas.go.id>.

⁹³ Skripsi. Annisa, *Ibid*. hal.23



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Keterangan

X_1 Variabel Bebas : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

X_2 Variabel Bebas : Lingkungan Kerja

Y Variabel Terikat : Kepuasan Kerja

➔ : Arah Hubungan Variabel

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

Hipotesis 1 (H_1)

- H_0 : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pasukan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan

- H_a :Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pasukan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan

Hipotesis 2 (H_2)

- H_o :Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pasukan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan
- H_a :Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pasukan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan

Hipotesis 3 (H_3)

- H_o :Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja pasukan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan
- H_a :Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja pasukan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Profil Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan

Menurut buku "DARI BRANDWEER BATAVIA KE DINAS KEBAKARAN DKI JAKARTA" urusan pemadam kebakaran di kota Jakarta mulai diorganisir pada tahun 1873 oleh pemerintah Hindia Belanda. Urusan pemadaman kebakaran ini secara hukum dibentuk oleh *resident op batavia* melalui ketentuan yang disebut sebagai: "*Reglement op de Brandweer in de Afdeeling stad Vorsteden Van Batavia*" Suatu kejadian penting yang patut di catat adalah terjadinya kebakaran besar dikampung Kramat-Kwitang. Kebakaran tersebut tak dapat teratasi oleh pemerintah kota pada saat itu. Peristiwa itu mendorong pemerintah atau Gemeente of de Brandweer, pada tanggal 25 januari 1915 mengeluarkan "*Reglement of de Brandweer* (Peraturan tentang Pemadam Kebakaran); namun tak lama kemudian, yakni pada tanggal 4 oktober 1917 oleh pemerintah dikeluarkan peraturan baru yakni melalui ketentuan yang disebut staatsblad 1917.

Hal penting yang perlu dicatat dari ketentuan ini adalah pembagian urusan urusan pemadam kebakaran, yakni menjadi Pemadam Kebakaran Sipil dan Pemadam Kebakaran Militer. Suatu Kejadian penting yang patut selalu diingat adalah peristiwa diberikannya suatu tanda penghargaan kepada Brandweer Batavia oleh mereka yang mengatasnama-kan

kelompok orang betawi. Tanda penghargaan tersebut diberikan dalam bentuk "Prasasti" pada tanggal 1 maret 1929. Tanda penghargaan tersebut di berikan masyarakat betawi pada waktu itu adalah sebagai wujud rasa terima kasih mereka atas darma bakti para petugas pemadam kebakaran. Tanda prasasti tersebut sampai sekarang masih tersimpan baik di kantor Dinas Pemadam Kebakaran.

Tugas pokok Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana adalah melakukan upaya pencegahan, pemadaman dan penyelamatan dari bahaya kebakaran dan bencana lainnya. Kewenangan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Jakarta timur dalam masalah pencegahan kebakaran adalah meliputi bangunan rendah dan bangunan menengah dengan tingkat resiko bahaya kebakaran ringan dan resiko bahaya sedang. Kategori bangunan menengah adalah bangunan dengan ketinggian antara 14 – 40 meter atau 4 – 8 lantai (Perda No.3 tahun 1992). Di wilayah Jakarta Timur, sudah terdaftar 35 bangunan menengah, yang menjadi tanggung jawab Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Jakarta Timur dalam hal penanganan pencegahannya. Di bangunan menengah banyak yang harus diketahui oleh Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana baik kontruksi bangunan, sarana yang dimiliki bangunan memiliki hidrant, tangga kebakaran, springkler dan alarm, sehingga memudahkan petugas pemadam kebakaran dalam operasional jika terjadi kebakaran, sehingga kerugian dapat ditekan sekecil mungkin. Upaya untuk mengurangi tingkat

terjadinya kebakaran adalah tindakan pencegahan terhadap kemungkinan timbul bahaya kebakaran. Dalam ketentuan Peraturan Daerah No.3 tahun 1992, ditetapkan bahwa setiap penduduk berkewajiban terhadap upaya pencegahan kebakaran, baik untuk kepentingan sendiri maupun untuk kepentingan umum. Kewenangan pengawasan ketentuan tersebut ada pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana. Bisa dilihat jika terjadi kebakaran pada bangunan menengah keatas maka kerugian materi yang cukup besar. Bahkan tidak sedikit korban jiwa karena tidak adanya sarana proteksi bangunan yang dimiliki. Selain korban yang berupa materi dan korban jiwa musibah kebakaran akan mempunyai dampak yang sangat luas. Misalnya hilangnya lapangan pekerjaan yang dapat menimbulkan kesenjangan sosial. Dampak lainnya yaitu kerusakan lingkungan dan bangunan tersebut harus dibongkar, dan masih banyak dampak lainnya. Untuk mengantisipasi hal tersebut maka setiap bangunan harus memiliki sarana pencegahan dan proteksi kebakaran, baik sarana proteksi kebakaran aktif maupun pasif. Tindakan yang dapat dilakukan oleh pemilik atau pengelola gedung adalah memenuhi ketentuan yang ditetapkan oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana. Ketentuan tersebut antara lain tersedianya apar, alarm, hidrant, springkler dan tangga darurat, serta sarana proteksi lainnya.⁹⁴

⁹⁴ <http://damkarjakartatimur.com/web/profil>

2. Objek Penelitian

Total keseluruhan pegawai di Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Sektor 1 Jakarta Timur berjumlah 134 pegawai yang terdiri dari Pegawai Struktural dan Pegawai Fungsional.

Pegawai Struktural pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan berjumlah 20 pegawai yang masing-masing terdiri dari Seksi Tata Usaha, Seksi Operasi, Seksi Penanggulangan Bencana, Seksi Pencegahan dan Seksi Sarana dan Prasarana.

Pegawai Fungsional pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan berjumlah 114 pegawai yang merupakan pasukan pemadam kebakaran dan penyelamatan. Pasukan pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan terbagi menjadi 3 kelompok, seperti pada tabel berikut.

Tabel 3.1

Jumlah Pasukan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan

No	Kelompok	Jumlah Pasukan	Jumlah Komandan	Jumlah Regu
1	A	45 Pasukan	1 Komandan	10 Regu
2	B	36 Pasukan	1 Komandan	10 Regu
3	C	33 Pasukan	1 Komandan	9 Regu

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2016

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah pada pegawai fungsional atau Pasukan di Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan yang total keseluruhan berjumlah 114 pasukan⁹⁵.

3. Visi dan Misi Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan

a) Visi :

- Terciptanya Rasa Aman Masyarakat dari Kebakaran

b) Misi :

- Memberikan Pelayanan Prima
- Meningkatkan Ketahanan Lingkungan bersama Masyarakat
- Meningkatkan Kerjasama dengan Instansi Terkait⁹⁶.

4. Struktur Organisasi Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan



Gambar 3.1 Struktur Organisasi Suku Dinas Pemadam Kebakaran

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2016

⁹⁵ Data diolah oleh peneliti, 2016

⁹⁶ <http://damkarjakartatimur.com/web/visimisi>

5. Tugas Pokok dan Fungsi

Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Sektor 1 Jakarta Timur adalah unsur pelaksana operasional pada organisasi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi DKI Jakarta, yang memiliki tanggungjawab terhadap masalah kebakaran di wilayah kerjanya. Tugas pokok Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana adalah:

a). Pencegahan

- Pelayanan pencegahan kebakaran
- Pembinaan peran serta masyarakat

b). Pemadaman

- Pelayanan pemadaman kebakaran.
- Bekerjasama dengan unit lain.
- Peningkatan Keterampilan Balakar.

c). Penyelamatan

- Pelayanan pertolongan pertama, angkutan mobil dan evakuasi.
- Bekerjasama dengan instansi lain untuk melakukan pertolongan⁹⁷.

⁹⁷ <http://damkarjakartatimur.com/web/strukturorganisasi>

6. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Sektor 1 Jakarta Timur yang beralamat di Jl. Matraman Raya No.132, Telepon. 8193113, Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari hingga Mei 2016

B. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksploratori. Menurut Istijanto, mengatakan eksploratori berasal dari kata kerja bahasa inggris "*to explore*" menyelidiki dalam penelitian ini peneliti berusaha menemukan masalah. Informasi yang dicari sekedar untuk mengetahui permasalahan awal atau ada tidaknya masalah.

Metode penelitian eksploratori bertujuan untuk memperoleh pandangan mendalam terhadap suatu masalah. Dalam eksploratori cenderung memanfaatkan data sekunder dengan menanyakan secara langsung kepada karyawan⁹⁸. Penelitian eksploratori bertujuan untuk menguji secara empiris Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

⁹⁸ Istijanto OEI,M.M. *Riset Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:Gramedia Pustaka Utama).2010.hal.26

C. Sumber Data, Populasi dan Sampel

1. Sumber Data

Penelitian ini berusaha mengidentifikasi dan menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pasukan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Sektor 1 Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara. Penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh peneliti dari Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan.

2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang diteliti dikhususkan pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Sektor 1 Jakarta Timur 114 orang⁹⁹.

3. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi menurut Sugiyono.¹⁰⁰ Dalam rangka menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus slovin (dalam Umar)¹⁰¹ sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

⁹⁹ Sugiyono. "Statistika untuk Penelitian". (Bandung: Alfabeta, 2013), hal.61.

¹⁰⁰ Sugiyono. *Op Cit*, hal.61

¹⁰¹ Sekaran. *Bougie. Research Methods for Bussiness*(West Sussex).2013.hal.240

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 5% kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah:

$$n = \frac{114}{1 + 114 (0.05)^2} = 88,7 (89)$$

Ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 88,7 yang dibulatkan keatas menjadi 89 responden.

D. Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik *probability sampling*. Menurut pendapat Sugiyono *probability sampling* adalah metode dengan suatu sampel yang ditarik sedemikian rupa, dimana suatu elemen (unsur) individu dari populasi tidak didasarkan dari pertimbangan pribadi tetapi tergantung pada aplikasi kemungkinan (probabilitas)¹⁰².

Sehingga teknik ini memberikan peluang yang sama pada setiap individu dari populasi untuk dipilih menjadi bagian dari anggota sampel.

Sedangkan teknik *probability sampling* yang digunakan adalah simple random sampling (pengambilan sampel acak sederhana) digunakan dengan cara pengambilan acak.

¹⁰² Uma Sekaran dan Roger Bougie, “*Research Methods for Business: A Skill Building Approach*” (United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd, 2009), hal.37.

E. Operasionalisasi Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Variabel terikatnya (*dependent*) adalah Kepuasan Kerja (Y) dan variabel bebasnya (*independent*) adalah Keselamatan dan kesehatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

a) Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel bebas atau independent variable adalah variabel yang mempengaruhi dan menjadi sebab perubahan atau terjadinya variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

X1 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

X2 : Lingkungan kerja

b) Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat atau dependent variable adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya diberi notasi Y.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Kepuasan Kerja						
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Skala Data	
<p>Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual seseorang, tentang keadaan emosional, emosi positif seseorang, penilaian dan sebuah cerminan dan respon afektif seseorang, perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas terhadap suatu pekerjaannya maupun lingkungan kerjanya. (Veitzhal:2014,Panji:2013,Robbert:2001, Nelson:2006,Umar:2005,Kreitner(2008,Hani:1991,Wilson:2012,Sunyoto:2012,Vethzal:2014,Suwatno:2015,Siagian:2015,Luthans:2006,Stephens:2009,Gibson:2012)</p>	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang menyenangkan	1	Likert	Interval 1 – 4	
		Tanggung Jawab	2			
		Sesuai dengan kemampuan	3			
	Gaji	Kecukupan gaji	Adil/tidaknya pembayaran gaji			4
			Ketepatan waktu pemberian gaji			5
						6
	Rekan Kerja	Saling membantu				7
			Saling mendukung			8
	Supervisi/Pengawasan	Memberi dukungan				9
			Pengawasan			10
			Perlakuan yang adil			11
	Promosi Jabatan	Ada pemberian promosi jabatan				12
			Penghargaan			13
Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)						
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Skala Data	
Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu perlindungan tenaga	Fisiologis Fisikal	Peralatan dan Perlengkapan Kerja sesuai	14			

<p>kerja bagi perusahaan untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerjanya, maupun dari kondisi fisik dan psikologis, jasmaniah dan rohaniah didalam lingkungan tempat bekerja serta upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja agar terciptanya rasa selamat dan sehat bagi pekerja dalam perusahaan tersebut. (Sumamur:2006, Mondy:2008, Siti:2010, Jackson:2011, Suparyadi:2015, Mangkunegara:2002, Okky:2013, Jackson:2011, Dewi:2012, Komang:2012, Mulyadi:2013, Sumamur:2006, Komang:2012, Mangkunegara:2011, Rijuna:2010)</p>	Psikologis Pekerja	Pemahaman penggunaan peralatan	15		
		Kelayakan Alat Pelindung Diri (APD)	16		
		Perhatian perusahaan terhadap aspek keselamatan	17		
		Pengecekan peralatan keselamatan	18		
		Prosedur pelayanan kesehatan	19		
		Lingkungan kerja secara medis	20		
		Kondisi peralatan	21		
		Perhatian perusahaan terhadap aspek kesehatan	22		
		Asuransi kesehatan	23		
		Pengadaan seminar kesehatan	24		
		Tersedianya sarana olahraga	25		
		Tindakan kesehatan bagi karyawan sakit dan cedera	26		
		Kelengkapan P3K	27		
Pemeriksaan kesehatan yang rutin	28				
Lingkungan Kerja					
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Skala Data
<p>Lingkungan kerja adalah sebuah elemen – elemen organisasi sebagai sistem sosial, segala sesuatu keadaan</p>	Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan	29		
		Kebersihan	30		
		Keamanan	31		

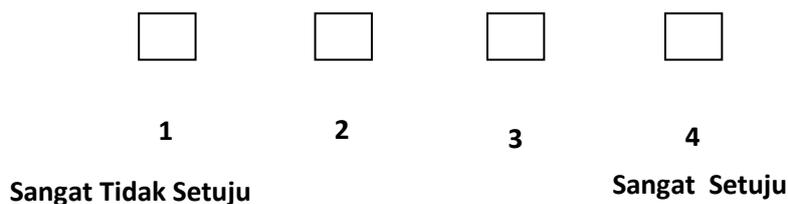
sekitar, lingkungan tempat bekerja serta kondisi fisik dan non fisik yang ada pada lingkungan tempat bekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.(Rivai:2014,Nitisemo:2000,Sukanto:2009,Sedarmayanti:2009,Sihombing:2004,Vemmilya:2008,Nitisemo:2000,Newstrom:1996,Sedarmayanti:2009	Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan dengan rekan kerja	32	Likert	Interval 1-4
		Kerja sama antara rekan kerja	33		
		Hubungan komunikasi antara atasan	34		
		Pendelegasian tugas dari atasan	35		

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2016

F. Skala Pengukuran

Dalam membuat skala item yang diukur dapat berasal dari populasi atau dari sampel. Dalam penelitian tingkah laku atau pendidikan item yang diukur biasanya lebih menekankan pada item yang berasal dari sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat penelitian untuk mengukur pernyataan yang tercantum pada kuisioner. Menurut Sukardi, skala likert adalah untuk menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh para peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden. Kemudian responden diminta memberikan pilihan jawaban atau respons dalam skala ukur yang disediakan misalnya dengan menggunakan 4 rentang. Skala ukur tersebut pada umumnya ditempatkan berdampingan dengan pertanyaan atau pernyataan yang telah direncanakan, dengan tujuan agar responden lebih mudah mengecek maupun memberikan pilihan jawaban yang

sesuai. Menurut Sukardi, responden dianjurkan untuk memilih kategori jawaban yang telah diatur oleh peneliti, misalnya sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Berdasarkan kepada pengalaman dimasyarakat indonesia, ada kecenderungan responden memberikan pilihan jawaban pada kategori tengah karena alasan kemanusiaan. Tetapi jika seandainya semua responden memilih pada kategori tengah, maka peneliti tidak mendapat informasi pasti. Oleh karena itu peneliti dianjurkan membuat tes skala likert dengan menggunakan kategori pilihan genap seperti 4, 6, 8 pilihan¹⁰³. Berikut adalah bentuk skala Likert interval 1-4 yang akan digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 3.2

Bentuk Skala Likert Interval 1 - 4

Tabel 3.3

Bobot Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2016

¹⁰³ Prof. Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktik*. (Jakarta : Bumi Aksara., 2011). hal. 145

G. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan untuk penelitian dari suatu peristiwa dan kejadian yang bersifat aktual menurut Sekaran dan Bougie. Hal ini merujuk pada informasi-informasi yang dibutuhkan peneliti terhadap variabel untuk tujuan penelitian. yang situs merujuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian. Data primer dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut¹⁰⁴.

a. Wawancara

Wawancara adalah metode yang digunakan untuk memperoleh data secara langsung dan mendalam. Wawancara dapat berupa wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Jika menggunakan wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti secara spontanitas menanyakan pertanyaan kepada responden. Oleh karena itu dalam wawancara terstruktur ,peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan-pertanyaan tertulis yang akan ditanyakan kepada responden. Sedangkan wawancara tidak terstruktur adalah wawancara

¹⁰⁴ Uma Sekaran. *Op Cit*, hal 37

bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik untuk mengumpulkan data dengan cara memberi pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden yang kita inginkan untuk digali informasinya secara mendalam. Kuesioner disebarakan langsung kepada responden yaitu pasukan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan. Dalam kuesioner terdapat beberapa pernyataan yang diajukan oleh peneliti untuk dijawab oleh responden dengan menggunakan skala pengukuran skala interval, dimana setiap angka yang diajukan akan memiliki makna.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang berasal dari sumber yang sudah ada (Sekaran dan Bougie). Data sekunder yang digunakan didapat dari hasil penelitian kepustakaan, yang berasal dari berbagai sumber buku, jurnal, artikel dan skripsi yang berhubungan dengan penelitian¹⁰⁵.

H. Metode Analisis

Analisis data dilakukan untuk menjaga agar data yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Metode analisis yang dilakukan antara lain uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan

¹⁰⁵ Uma Sekaran. *Op Cit*, hal 37

perangkat lunak SPSS untuk mengolah dan menganalisis data hasil penelitian.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pada metode analisis pertama kali yang dilakukan adalah menguji tingkat kevaliditasan instrumen. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Sugiyono, uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05¹⁰⁶.

Adapun rumus dari r hitung adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r : Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n : Banyaknya sampel

X : Skor tiap item

Y : Skor total variabel

¹⁰⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV Alfabeta, 2006), hal. 57

Disini peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data jadi kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin peneliti ukur, yaitu kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional. Teknik uji validitas yang digunakan adalah *bivariate pearson* yang menggunakan taraf signifikansi 5%.

Kriteria Penguji:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian disebut reliabel apabila instrumen tersebut konsisten dalam memberikan penilaian atas apa yang diukur. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pernyataan

σb^2 : jumlah varians butir

σ^2 : jumlah varians total

Menurut Nannuly dalam Umar, uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut¹⁰⁷:

- Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
- Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

2. Analisis Deskriptif

Penelitian ini juga menggunakan statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Yang termasuk dalam statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Data deskripsi ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada sampel yaitu 89 karyawan pasukan pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan. Hasil jawaban kuesioner responden akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai variabel rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan. Penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut:

¹⁰⁷ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hal.56

Interval	= Range (R) / Kategori (K) ¹⁰⁸ .
Skor tertinggi	= Jumlah Pernyataan X Skor Tertinggi = 35 X 4 = 140 (140/140 X 100%) = 100%
Skor Terendah	= Jumlah Pernyataan X Skor Terendah = 35 X 1 = 35 (35/140 X 100%) = 25%
Range (R)	= Skor Tertinggi – Skor Terendah = 100% - 25% = 75%
Kategori (K)	= 2
Interval (I)	= R/K = 75/2 = 37,5% = 38%
Maka, Skor Standar	= 100% - 38% = 62%

Tabel 3.4
Bobot Skor Kriteria Variabel

Skor \ Variabel	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
>62%	Efektif	Efektif	Tinggi
<62%	Tidak Efektif	Tidak Efektif	Rendah

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2016

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Sugiyono menjelaskan uji normalitas

¹⁰⁸ Ahmad Yani, *Panduan Penentuan Skoring Kriteria Kuesioner (Skala Pengukuran)*. (<http://www.bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html>).

berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median¹⁰⁹. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $> 0,05$

Kriteria Penguji:

- Jika signifikansi $> 0,05$ maka data pada variabel tersebut berdistribusi normal
- Jika signifikansi $< 0,05$ maka data pada variabel tersebut tidak berdistribusi normal

b. Uji Linearitas

Menurut Priyatno, uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian menggunakan test for linearity pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05¹¹⁰.

¹⁰⁹ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2007), hal.138

¹¹⁰ Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), hal. 73

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah antara variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna (koefisien relasinya tinggi). Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (*independent*). Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* pada model regresi. Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas¹¹¹.

Beberapa uji multikolinearitas yaitu:

1. Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi parsial (r^2) dengan cara determinasi secara simultan (R^2)
 - Jika $r^2 > R^2$ maka terjadi multikolinearitas
 - Jika $r^2 < R^2$ maka tidak terjadi multikolinearitas
2. Dengan melihat nilai *Variance inflation factor (VIF)* pada model regresi. Variabel menyebabkan multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang lebih kecil dari pada 0,1 atau nilai VIF yang lebih besarpada nilai 5

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi Menurut Umar, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya

¹¹¹ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hal.56

penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan regresi. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas.

Kriteria Penguji:

- Jika korelasi antar variabel independen dengan residual $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- Jika korelasi antar variabel independen dengan residual $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas

4. Uji Regresi

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun model matematis persamaan regresi dari penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

b = Koefesien Regresi

X = Variabel Independen

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno, analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.¹¹². Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien regresi

X₁ : Variabel bebas

X₂ : Variabel bebas

¹¹² Duwi Priyatno, *op.cit*, hal. 61

c. Uji t (Uji Regresi Parsial)

Menurut Priyatno, uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apakah pengaruhnya signifikan atau tidak¹¹³. Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh Keselamatan dan kesehatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Pengujian *t test* dapat dilakukan dengan menggunakan rumus :

$$t = r \sqrt{\frac{n - k - 1}{1 - r^2}}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

k = Jumlah variabel bebas

r = Koefisien korelasi parsial

Hipotesis 1:

H₀ : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

H_a : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

¹¹³ Duwi Priyatno, "Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran" (Yogyakarta: Gaya Media, 2010) hal. 73.

Hipotesis 2:

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap
Kepuasan kerja Karyawan.

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan.

Kriteria Penguji:

- H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
- H_0 ditolak jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

Berdasarkan signifikansi:

- Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima
- Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

d. Uji F (Uji Regresi Simultan)

Menurut Priyatno, uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen¹¹⁴. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan kesehatan Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersamaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

¹¹⁴ Duwi Priyatno, *op.cit*, hal.67

Keterangan:

F : Nilai uji F yang akan dibandingkan dengan tabel F

R^2 : Koefisien determinasi ganda (determinasi)

n : Jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas

Hipotesis :

H_0 : Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

H_a : Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kriteria Penguji:

- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
- H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

Berdasarkan signifikansi:

- Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima
- Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno, analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikatnya¹¹⁵. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. $R^2 = 0$, menunjukkan tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, $R^2 = 1$, menunjukkan persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - 2(ry_{x_1})(ry_{x_2})(rx_{1x_2})}{1-(rx_{1x_2})^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi simultan

ry_{x_1} = Korelasi sederhana antara X1 dengan Y

ry_{x_2} = Korelasi sederhana antara X2 dengan Y

rx_{1x_2} = Korelasi sederhana antara X1 dengan X2

¹¹⁵ Duwi Priyatno, *op.cit*, hal.66

Kriteria Penguji:

- Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
- Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Unit Analisis

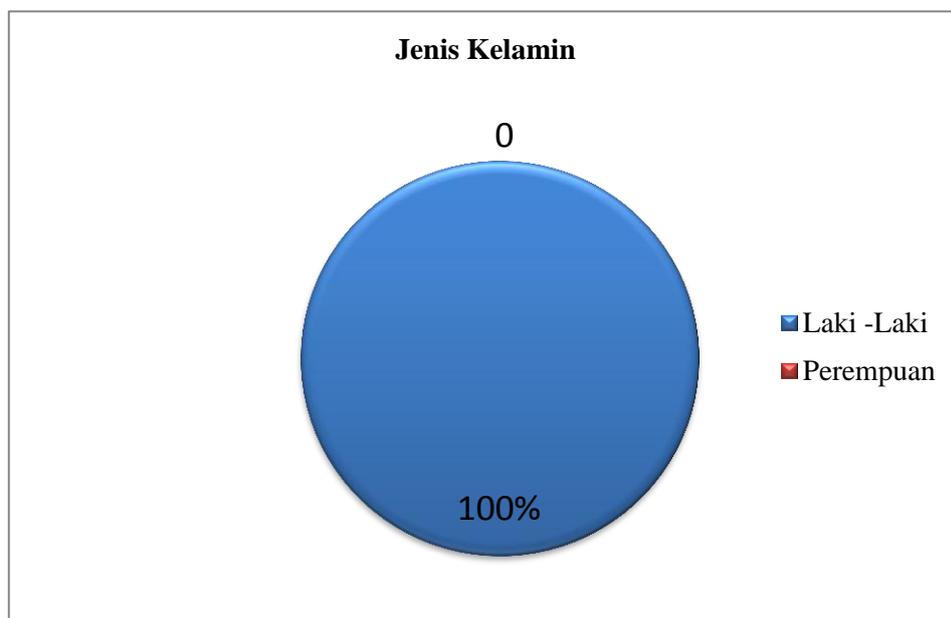
Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Sektor 1 Jakarta Timur. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan kondisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Sektor 1 Jakarta Timur.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi obyek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk tabel. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masing-masing karakteristik:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Analisis terhadap data jenis responden perlu untuk dilakukan karena adanya perbedaan penting antara pria dan wanita. Jenis kelamin dapat menentukan bagaimana cara seseorang bekerja, bertanggung jawab dan berfikir¹¹⁶. Dalam penelitian ini dikelompokan responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut

¹¹⁶ mydoctorate.wordpress.com/2010/01/28/bab/-iv-analisis-data/



Gambar 4.1

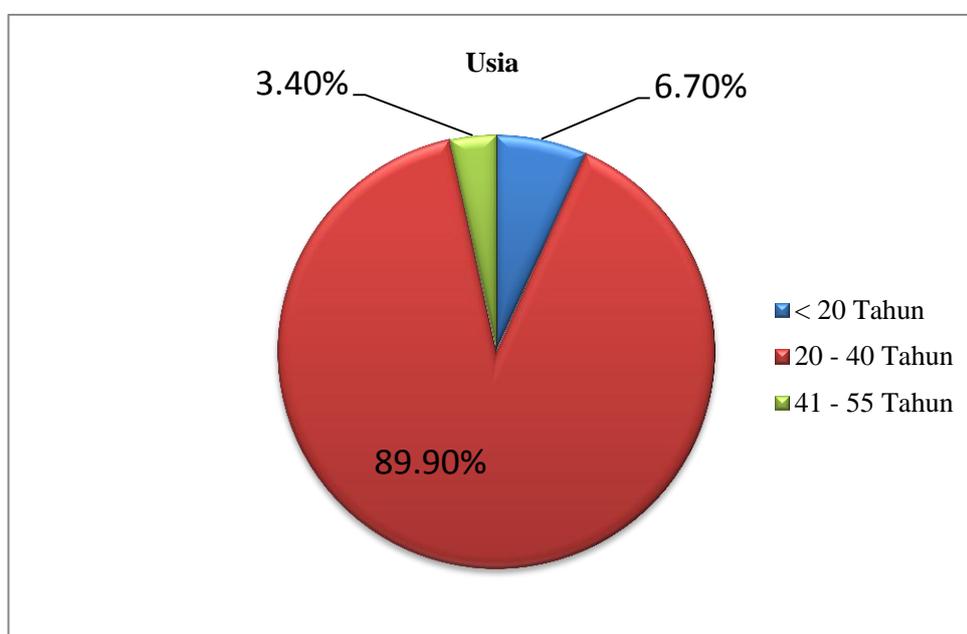
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2016

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui persentase jumlah karyawan laki-laki memiliki persentase sebesar 100% atau 89 orang. Sedangkan persentase jumlah karyawan perempuan sebesar 0,0% atau dapat dinyatakan tidak ada pasukan yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan terdapat kecenderungan bahwa secara kumulatif terdapat dominasi pegawai laki-laki atas pegawai perempuan pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Sektor 1 Jakarta Timur. Sebagai salah satu instansi yang bergerak di bidang pemadaman tugas yang dibebankan kepada karyawan lebih mengutamakan tanggung jawab dari seorang laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia dapat menentukan pengalaman dari seorang karyawan. Perbedaan usia juga akan membedakan persepsi seorang karyawan terhadap sesuatu seperti gagasan, perilaku, cara bekerja dan cara berfikir¹¹⁷. Usia responden pada penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga kategori oleh peneliti. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2016

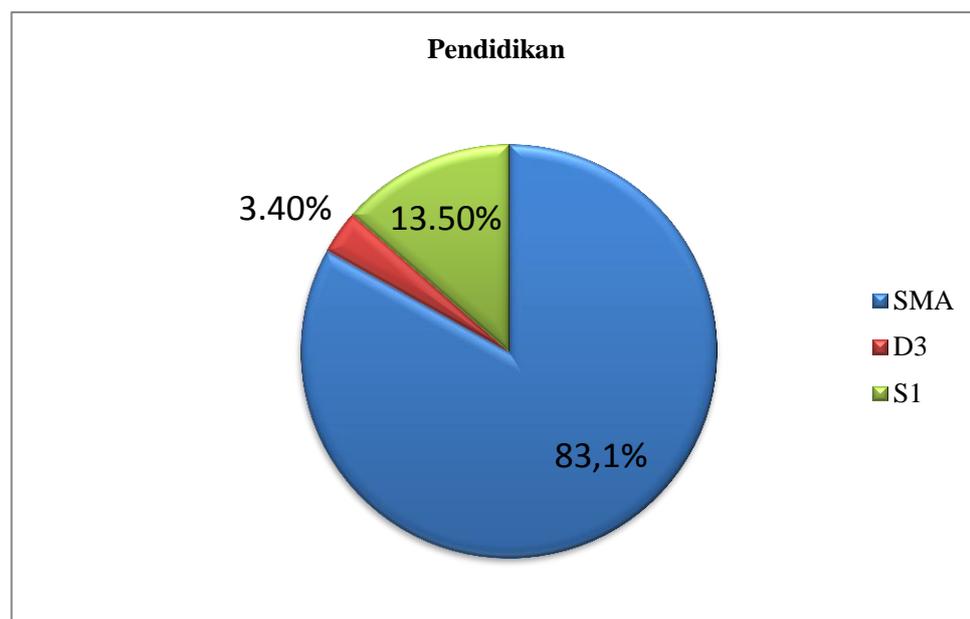
Berdasarkan gambar 4.2 diatas hasil penelitian terhadap usia responden menunjukkan bahwa sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 6,7 % berada pada usia < 20 tahun, sebanyak 80 orang dengan persentase sebesar 89,9 % berusia 20 - 40 tahun, sebanyak 3 orang dengan

¹¹⁷ mydoctorate.wordpress.com/2010/01/28/bab/-iv-analisis-data/

persentase sebesar 3,4 % berusia 41 - 55 tahun. Persentase tertinggi adalah karyawan yang berusia rentang 20 - 40 tahun dengan persentase sebesar 89,9 %

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan sangat diutamakan apabila seseorang bekerja pada suatu perusahaan. Karena setiap jenis pekerjaan membebankan tuntutan berbeda terhadap seseorang dan bahwa setiap orang harus memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut¹¹⁸. Adapun data karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:



Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

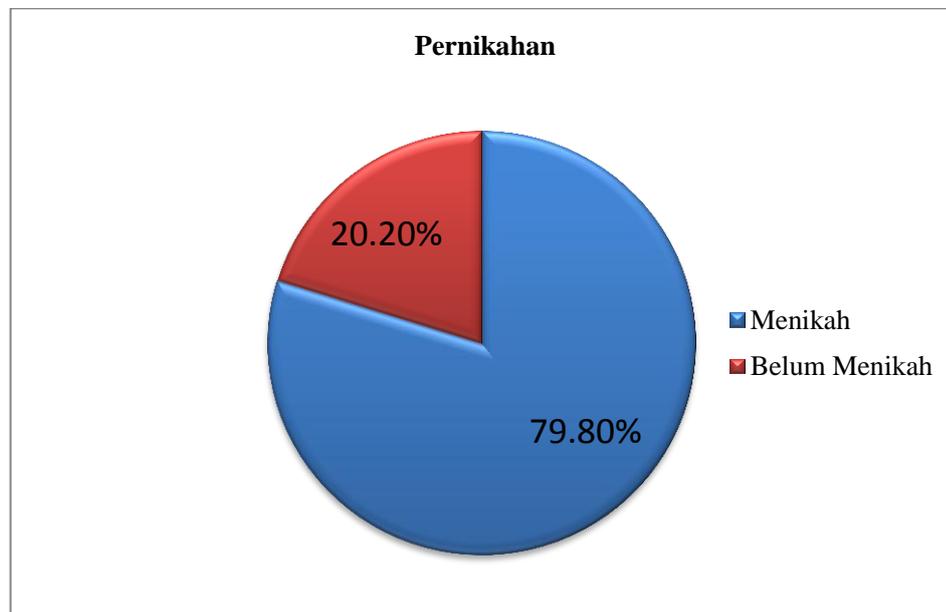
Sumber: Data diolah oleh penulis, 2016

¹¹⁸ mydoctorate.wordpress.com/2010/01/28/bab/-iv-analisis-data/

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan SMA/ sederajat berjumlah 74 orang dengan persentase sebesar 83,1%. Kemudian responden yang menjajaki pendidikan D3 berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 3,4 %. Sedangkan yang mengenyam pendidikan S1 berjumlah 12 orang dengan persentase sebesar 13,5%. Persentase tertinggi sebesar 83,1% yaitu yang memiliki pendidikan SMA/ sederajat.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status pernikahan dapat menentukan perilaku individu sebagai bentuk tanggung jawab terhadap keluarganya. Berikut ini data yang peneliti peroleh berdasarkan karakteristik status pernikahan:



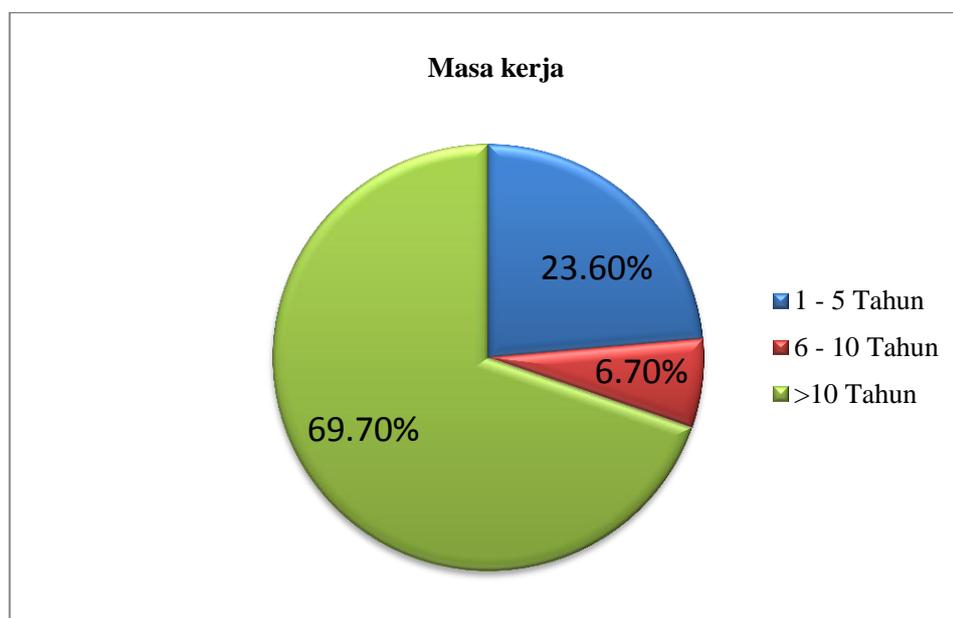
Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2016

Berdasarkan gambar 4.4 dapat diketahui bahwa mayoritas responden sudah menikah, yakni sebanyak 71 orang dengan persentase sebesar 79,8%. Responden yang belum menikah hanya sejumlah 18 orang dengan persentase sebesar 20,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah menikah dan memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap keluarganya.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Setiap individu memiliki pendapatnya masing-masing dalam menilai keadaan kerja dan organisasi, sesuai dengan lama atau tidaknya seorang individu bergabung menjadi bagian dari organisasi.¹¹⁹ Berikut ini karakteristik responden berdasarkan masa kerja:



Gambar 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2016

¹¹⁹ mydoctorate.wordpress.com/2010/01/28/bab/-iv-analisis-data/

Berdasarkan gambar 4.5 yang diperoleh diatas, karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Sektor 1 Jakarta Timur yang sudah bekerja selama 1-5 tahun menunjukkan angka sebesar 21 orang dengan persentase sebesar 23,6%, kemudian karyawan yang bekerja selama 6 -10 tahun menunjukkan angka sebesar 6 orang dengan persentase sebesar 6,7%. sedangkan karyawan >10 tahun menunjukkan angka sebesar 62 orang dengan persentase sebesar 69,7%. Hal ini menandakan karyawan memiliki masa kerja cukup lama dan memiliki pengalaman bekerja berada pada rentang masa kerja >10 tahun.

B. Deskripsi Data Variabel

Hasil analisis deskriptif merupakan hasil pengolahan data mentah variabel yang pada penelitian ini meliputi kepuasan kerja (Y) , keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) dan lingkungan kerja (X2). Hasil analisis akan memberikan deskripsi umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian yang didapat melalui penyebaran kuesioner kepada 89 karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Sektor 1 Jakarta Timur.

Jumlah keseluruhan pernyataan yang ada pada kuesioner yaitu sebanyak 35 butir, dimana untuk variabel kepuasan kerja (Y) sebanyak 13 butir yang terdapat pada pernyataan nomor 1-13. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) terdapat sebanyak 15 butir yang terdapat pada pernyataan nomor 14 - 28, dan untuk variabel lingkungan kerja (X2) terdapat sebanyak 7 butir dengan nomor pernyataan 28-35. Kuesioner penelitian memiliki skor

penilaian dari skala 1 hingga 4, dengan skor 1 untuk sangat tidak setuju (STS), skor 2 untuk tidak setuju (TS), skor 3 untuk setuju (S), dan skor 4 untuk sangat setuju (SS).

1. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Y)

Variabel terikat pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y) yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 1-13. Pada variabel ini terdapat 4 dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri untuk dimensi pertama yang diukur melalui butir pernyataan nomor 1-3, dimensi kedua yaitu gaji yang diukur melalui butir pernyataan nomor 4-6, dan dimensi ketiga yaitu rekan kerja yang diukur melalui butir pernyataan nomor 7-8. dan dimensi keempat yaitu supervisi/pengawasan yang diukur melalui butir pernyataan nomor 9-13.

Tabel 4.1
Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Butir	Kuesioner	STS	TS	S	SS
Pekerjaan itu sendiri					
1	Pekerjaan saya saat ini menyenangkan	25	49	13	2
		28.1%	55.1%	14.6%	2.2%
2	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab	29	44	14	2
		32.6%	49.4%	15.7%	2.2%
3	Saya cocok dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini	25	43	10	11
		28.1%	48.3%	11.2%	12.4%
Total Dimensi Pekerjaan itu sendiri		88.8%	15.2%	41,5%	16,8%
Rata-rata Dimensi pekerjaan itu sendiri		29.6 %	50.9%	13.9%	5.6%
Gaji					
4	Upah yang diberikan perusahaan cukup memenuhi kebutuhan dasar	13	32	34	10
		14.6%	36.0%	38.2%	11.2%

5	Upah/gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan	24	45	18	2
		27.0%	50.6%	20.2%	2.2%
6	Upah/gaji selalu diberikan tepat waktu	1	66	18	4
		1.1%	74.2 %	20.2%	4.5%
Total Dimensi gaji		42.7%	16.0%	78.6%	17.9%
Rata-rata Dimensi gaji		14.2%	53.6%	26.2%	6.0%
Rekan Kerja					
7	Rekan kerja saya sangat membantu saya dalam pekerjaan saya	23	54	10	2
		25.8%	60.7%	11.2%	2.2%
8	Rekan kerja saya sangat mendukung saya dalam pekerjaan saya	20	54	9	6
		22.5%	60.7%	10.1%	6.7%
Total Dimensi Rekan kerja		48.3%	12.1%	21.3%	8.9%
Rata-rata Dimensi Rekan kerja		24.2%	60.7%	10.7%	4.5%
Supervisi/Pengawasan					
9	Supervisi/pengawasan mendukung saya dalam bekerja	5	59	23	2
		5.6%	66.3%	25.8%	2.2%
10	Supervisi/pengawasan mengawasi setiap pekerjaan saya	6	64	17	2
		6.7%	71.9%	19.1%	2.2%
11	Supervisi/pengawasan memperlakukan saya dengan adil	9	43	35	2
		10.1%	48.3%	39.3%	2.2%
Total Dimensi Supervisi/pengawasan		22.4%	18.6%	84.2%	6.6%
Rata-rata Dimensi Supervisi/pengawasan		7.5%	62.2%	28.1%	2.2%
Promosi jabatan					
12	Adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan	24	46	17	2
		27.0%	51.7%	19.1%	2.2%
13	Adanya penghargaan yang diberikan atas jabatan yang telah diraih	47	27	14	1
		52.8%	30.3%	15.7%	1.1%
Total Dimensi Promosi jabatan		79.8%	82%	34.8%	3.3%
Rata-rata Dimensi Promosi jabatan		39.9%	41.0%	17.4%	1.7%
Total Variabel Kepuasan Kerja (Y)		23.1%	53.7%	19.3%	4.05%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2016

Berdasarkan tabel 4.1 pada analisis deskriptif diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan rendah hal ini dapat dilihat dari persentase

dimensi tiap variabelnya. Dengan pilihan jawaban menggunakan skala interval 1-4 dimana nilai 1 menunjukkan persepsi karyawan sangat tidak setuju sampai dengan nilai 4 yang menunjukkan persepsi sangat setuju.

Dapat dilihat pada dimensi pertama yaitu pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari 3 butir pernyataan, responden memberikan jawaban sangat setuju rata-rata sebesar 5,6%, untuk jawaban setuju rata-rata sebesar 13,9%, untuk jawaban tidak setuju rata-rata sebesar 50,9% dan jawaban sangat tidak setuju rata-rata sebesar 29,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih belum merasa senang dengan pekerjaannya, kemudian masih kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, selain itu sebagian besar responden merasa belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Dimensi kedua yaitu gaji yang terdiri dari 3 butir pernyataan, responden memberikan jawaban sangat setuju rata-rata sebesar 6,0%, untuk jawaban setuju rata-rata sebesar 26,2%, untuk jawaban tidak setuju rata-rata sebesar 53,6%, dan untuk jawaban sangat tidak setuju rata-rata sebesar 14,2%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan belum mampu mencukupi upah untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan, selain itu sebagian besar responden merasa pembayaran upah/gaji yang masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan atau yang diinginkan, kemudian sebagian besar responden merasa pemberian upah/gaji yang diberikan perusahaan terkadang tidak tepat pada waktunya.

Dimensi ketiga yaitu rekan kerja yang terdiri dari 2 butir pernyataan, responden memberikan jawaban sangat setuju rata-rata sebesar 4,5%, untuk jawaban setuju rata-rata sebesar 10,7% untuk jawaban tidak setuju rata-rata sebesar 60,7%, dan untuk jawaban sangat tidak setuju rata-rata sebesar 24,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa kurangnya solidaritas dan kesadaran untuk saling membantu antar sesama rekan kerja, selain itu kurangnya kesadaran untuk saling mendukung sesama rekan kerja saat sedang kesulitan dalam pekerjaannya.

Dimensi keempat yaitu supervisi/pengawasan yang terdiri 5 butir pernyataan, responden memberikan jawaban sangat setuju rata-rata sebesar 2,2%, untuk jawaban setuju sebesar 28,1%, untuk jawaban tidak setuju rata-rata sebesar 62,2%, dan untuk jawaban sangat tidak setuju rata-rata sebesar 7,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa pemberian dukungan yang diberikan oleh perusahaan masih belum optimal, dan sebagian besar responden masih merasa belum optimalnya pengawasan yang diberikan kepada karyawan, serta sebagian besar responden merasa belum memperoleh perlakuan yang adil.

Dimensi kelima yaitu promosi jabatan yang terdiri 2 butir pernyataan, responden memberikan jawaban sangat setuju rata-rata sebesar 4,0%, untuk jawaban sangat tidak setuju rata-rata sebesar 19,3%, untuk jawaban setuju rata-rata sebesar 53,7%, dan untuk jawaban sangat

setuju rata-rata sebesar 23,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa belum diberikan kesempatan untuk menerima kenaikan jabatan, serta sebagian besar responden masih belum puas terhadap penghargaan yang diterima oleh perusahaan atas jabatan yang telah diraih.

Dari hasil analisis deskriptif kepuasan kerja (Y) di atas, dapat disimpulkan hasil total keseluruhan dimensi didapat jawaban responden sangat setuju paling rendah dengan persentase sebesar 4,05%. Jika dibandingkan dengan skor kriteria penilaian yaitu $4,05\% < 62\%$, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Y) karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan rendah, dengan skor kriteria penilaian lebih kecil dari standar kriteria penilaian yaitu 62% sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja (Y) rendah.

Berdasarkan analisis deskriptif tersebut diketahui bahwa dimensi supervisi/pengawasan merupakan dimensi paling dominan yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan dengan nilai persentase rata-rata terendah sangat setuju yaitu sebesar 2,2%.

Kepuasan kerja (Y) yang rendah disebabkan oleh penyebab dari beberapa indikator. Pada dimensi gaji terdapat pada indikator adil/tidaknya pembayaran gaji yang menunjukkan persentase jawaban sangat setuju rata-rata sebesar 2,2%, dimana nilai persentase tersebut lebih kecil dari kriteria penilaian yaitu sebesar 62%. Hal ini disebabkan

sebagian besar karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan merasa pembayaran upah/gaji yang masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan atau yang diinginkan. Selanjutnya pada dimensi pekerjaan itu sendiri terdapat pada indikator pekerjaan yang menyenangkan dan tanggung jawab yang masing-masing menunjukkan persentase jawaban sangat setuju sebesar 2,2%, dimana nilai persentase tersebut lebih kecil dari kriteria penilaian yaitu sebesar 62%. Hal ini disebabkan sebagian besar karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan masih belum merasa senang dengan pekerjaannya, dan kemudian masih kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, Kemudian pada dimensi rekan kerja terdapat pada indikator saling membantu yang menunjukkan persentase jawaban sangat setuju rata-rata sebesar 2,2%, dimana nilai persentase tersebut lebih kecil dari kriteria penilaian yaitu sebesar 62%. Hal ini disebabkan sebagian besar karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan merasa kurangnya solidaritas dan kesadaran untuk saling membantu antar sesama rekan kerja. Pada dimensi supervisi/pengawasan terdapat pada indikator pemberian dukungan, pengawasan serta perlakuan yang adil yang masing-masing menunjukkan persentase jawaban sangat setuju rata-rata sebesar 2,2%, dimana nilai persentase tersebut lebih kecil dari kriteria penilaian yaitu sebesar 62%. Hal ini disebabkan sebagian besar karyawan merasa pemberian dukungan yang diberikan oleh perusahaan masih belum

optimal, kemudian masih merasa belum optimalnya pengawasan yang diberikan kepada karyawan, serta sebagian besar responden merasa belum memperoleh perlakuan yang adil.. Dan terakhir dimensi promosi jabatan terdapat pada indikator penghargaan yang menunjukkan persentase jawaban sangat setuju rata-rata sebesar 1,1%, dimana nilai persentase tersebut lebih kecil dari kriteria penilaian yaitu sebesar 62%. Hal ini disebabkan sebagian besar karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan masih belum puas dengan penghargaan yang diberikan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan, Dan juga pada indikator pemberian promosi jabatan yang menunjukkan persentase jawaban sangat setuju rata-rata sebesar 2,2%, dimana nilai persentase tersebut lebih kecil dari kriteria penilaian yaitu sebesar 62%. Hal ini disebabkan karena sebagian besar karyawan merasa belum diberikan kesempatan untuk menerima kenaikan jabatan¹²⁰.

2. Analisis Deskriptif Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1)

Variabel bebas yang kedua pada penelitian ini adalah Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 14-28. Pada variabel ini memiliki 2 dimensi, yaitu fisiologis fisik dan psikologis pekerja. Dimensi fisiologis fisik diukur melalui butir pernyataan nomor 14-18, dan dimensi kedua yaitu psikologis pekerja yang diukur melalui butir pernyataan nomor 19-28.

¹²⁰ Stephen P Robbins dan Judge Timothy. Perilaku Organisasi.(Jakarta: Salemba Empat).2009. hal.110

Tabel 4.2
Analisis Deskriptif Variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Butir	Kuesioner	STS	TS	S	SS
Fisiologis Fisikal					
14	Peralatan dan perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan sesuai dengan jumlah pekerja	15	38	34	2
		16.9%	42.7%	38.2%	2.2%
15	Perusahaan memberikan pelatihan tata cara penggunaan alat-alat keselamatan kerja	18	44	26	1
		20.2%	49.4%	29.2%	1.1%
16	Alat pelindung diri yang disediakan perusahaan layak untuk dipakai	9	56	22	2
		10.1%	62.9%	24.7%	2.2%
17	Perusahaan memperhatikan aspek keselamatan karyawan	12	51	24	2
		13.5%	57.3%	27.0%	2.2%
18	Perusahaan melakukan pengecekan alat-alat keselamatan kerja secara rutin	15	42	30	2
		16.9%	47.2%	33.7%	2.2%
Total Dimensi Fisiologis Fisikal		15.5%	51.9%	30.6%	2.0%
Rata-rata Dimensi Fisiologis Fisikal		3.1%	10.4%	6.12%	0.4%
Psikologis Pekerja					
19	Prosedur kerja yang diberikan dapat dipahami	8	27	52	2
		9.0%	30.3%	58.4%	2.2%
20	Tersedia tenaga medis yang kompeten di klinik perusahaan	18	54	15	2
		20.2%	60.7%	16.9%	2.2%
21	Peralatan yang digunakan sesuai dengan jenis pekerjaan dan berfungsi dengan baik	15	50	22	2
		16.9%	56.2%	24.7%	2.2%
22	Perusahaan memperhatikan aspek kesehatan karyawan	11	64	12	2
		12.4%	71.9%	13.5%	2.2%
23	Tersedianya asuransi kesehatan untuk setiap karyawan	25	36	25	3
		28.1%	40.4%	28.1%	3.4%
24	Mengadakan seminar tentang kesehatan dengan mengundang pakar kesehatan sebagai pembicara	17	37	27	8
		19.1%	41.6%	30.3%	9.0%
25	Menyediakan sarana olahraga sebagai usaha untuk meningkatkan program kebugaran fisik	14	46	14	15
		15.7%	51.7%	15.7%	16.9%
26	Perusahaan melaksanakan tindakan perawatan terhadap karyawan yang sakit atau cedera	21	47	17	4
		23.6%	52.8%	19.1%	4.5%
27	Perusahaan mempunyai fasilitas P3K ditempat kerja	19	46	21	3
		21.3%	51.7%	23.6%	3.4%

28	Perusahaan mengadakan pemeriksaan kesehatan karyawan secara rutin	26	33	27	3
		29.2%	37.1%	30.3%	3.4%
Total Dimensi Psikologis Pekerja		19.6%	49.4%	26.1%	4.9%
Rata-rata Dimensi Psikologis Pekerja		1.96%	4.94%	2.61%	0.49%
Total Variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (X1)		17.5%	50.7%	28.3%	3.5%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2016

Berdasarkan tabel 4.2 di atas memperlihatkan bahwa persentase hasil Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Dengan pilihan jawaban menggunakan skala interval 1-4 dimana nilai 1 menunjukkan persepsi karyawan sangat tidak setuju sampai dengan nilai 4 yang menunjukkan persepsi sangat setuju. Pada dimensi pertama yaitu fisiologis fisik yang terdiri dari 5 butir pernyataan, responden memberikan jawaban sangat setuju rata-rata sebesar 0,4%, untuk jawaban setuju rata-rata sebesar 6,12%, untuk jawaban tidak setuju rata-rata sebesar 10,4%, dan untuk jawaban sangat tidak setuju rata-rata sebesar 3,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa belum puas dengan peralatan dan perlengkapan yang disediakan perusahaan, kurang optimalnya pemberian prosedur dan tata cara penggunaan alat-alat keselamatan kerja, kurang layaknya sarana alat pelindung diri bagi tenaga kerja, selain itu perusahaan masih kurang memperhatikan aspek keselamatan kerja bagi tenaga kerja dan masih belum dilakukannya pengecekan alat-alat keselamatan kerja secara rutin.

Dimensi kedua yaitu psikologis pekerja yang terdiri 10 butir pernyataan, responden memberikan jawaban sangat setuju sebesar 0,49%, untuk jawaban setuju rata-rata sebesar 2,61% untuk jawaban

tidak setuju rata-rata sebesar 4,94%, dan untuk jawaban sangat tidak setuju rata-rata sebesar 1,96%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa kurang puas terhadap prosedur kerja perusahaan yang sulit dipahami, sebagian besar responden merasa kurang tersedianya tenaga kerja medis yang berkompeten, kemudian peralatan yang tidak sesuai dan tidak berfungsi dengan baik, masih merasa kurang optimalnya perusahaan dalam memperhatikan aspek kesehatan karyawan, belum tersedianya asuransi kesehatan, belum diadakannya seminar tentang kesehatan, dan belum tersedianya sarana olahraga, selain itu juga belum adanya penanganan perawatan terhadap karyawan sakit/cidera, kemudian belum tersedianya fasilitas P3K, serta belum diadakannya pemeriksaan kesehatan yang dijalankan secara rutin.

Dari hasil analisis deskriptif Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) di atas, dapat disimpulkan hasil total keseluruhan dimensi didapat jawaban responden sangat setuju paling rendah dengan persentase sebesar 3,5%. Jika dibandingkan dengan skor kriteria penilaian yaitu $3,5\% < 62\%$, maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan belum optimal, dengan skor kriteria penilaian lebih kecil dari standar kriteria penilaian yaitu 62% sehingga dapat dikatakan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan belum optimal.

Berdasarkan analisis deskriptif tersebut diketahui bahwa dimensi fisiologis fisik merupakan dimensi yang paling dominan yang menyebabkan belum optimalnya Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan dengan nilai persentase rata-rata terendah sangat setuju yaitu sebesar 0,4%.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) yang belum optimal disebabkan oleh penyebab dari beberapa indikator. Pada dimensi fisiologis fisik terdapat pada indikator pemahaman penggunaan peralatan yang menunjukkan persentase jawaban sangat setuju rata-rata sebesar 1,1%, dimana nilai persentase tersebut lebih kecil dari kriteria penilaian yaitu sebesar 62%. Hal ini disebabkan sebagian besar karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan merasa masih kurangnya prosedur penanganan tata cara penggunaan peralatan yang diberikan oleh perusahaan. Selanjutnya pada indikator peralatan dan perlengkapan kerja sesuai, kelayakan alat pelindung diri, perhatian perusahaan terhadap aspek keselamatan, dan pengecekan peralatan keselamatan yang masing-masing menunjukkan persentase jawaban sangat setuju rata-rata sebesar 2,2%, dimana nilai persentase tersebut lebih kecil dari kriteria penilaian yaitu sebesar 62%. Hal ini disebabkan sebagian besar karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan merasa belum puas dengan peralatan dan perlengkapan yang disediakan perusahaan yang belum sesuai dengan jumlah pekerja, masih kurang layak sarana alat pelindung diri bagi tenaga kerja,

perusahaan masih kurang memperhatikan aspek keselamatan kerja bagi tenaga kerja, serta masih belum dilakukannya pengecekan alat-alat keselamatan kerja secara rutin. Selanjutnya, pada dimensi psikologis pekerja terdapat pada indikator prosedur pelayanan kesehatan, lingkungan kerja medis, kondisi peralatan serta perhatian perusahaan terhadap aspek kesehatan yang masing-masing menunjukkan persentase sangat setuju rata-rata sebesar 2,2%, dimana nilai persentase tersebut lebih kecil dari kriteria penilaian yaitu sebesar 62%. Hal ini disebabkan sebagian besar karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan merasa masih kurang optimalnya prosedur pelayanan kesehatan yang berjalan kurang baik, belum tersedianya tenaga medis yang berkompeten, serta masih kurang optimalnya kondisi peralatan yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaan dan tidak berfungsi dengan baik, serta masih kurang optimalnya perusahaan dalam memperhatikan aspek kesehatan karyawan ¹²¹.

3. Analisis Deskriptif Lingkungan kerja (X2)

Variabel bebas yang kedua pada penelitian ini adalah lingkungan kerja yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 29-35. Pada variabel ini memiliki 2 dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik., lingkungan kerja fisik diukur melalui butir pernyataan nomor 29-31, lingkungan kerja non fisik diukur melalui butir pernyataan nomor 32-35.

¹²¹ Johana Eka. Analisis Pengaruh K3 terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro. 2014. hal.34

Tabel 4.3
Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Butir	Kuesioner	STS	TS	S	SS
Lingkungan Kerja Fisik					
29	Penerangan yang berada di dikantor pemadam sudah memadai	35	38	13	3
		39.3%	42.7%	14.6%	3.4%
30	Transportasi pemadam, peralatan pemadam serta alat pelindung diri selalu dalam keadaan bersih	27	41	19	2
		30.3%	46.1%	21.3%	2.2%
31	Keamanan dikantor pemadam sudah terjamin	21	42	18	8
		23.6%	47.2%	20.2%	9.0%
Total Dimensi Lingkungan Kerja Fisik		31.1%	45.3%	18.7%	4.9%
Rata-rata Dimensi Lingkungan Kerja Fisik		10.4%	15.1%	6.23%	1.63%
Lingkungan Kerja Non Fisik					
32	Saya tidak pernah merasa jenuh dan bosan dengan rekan kerja saya	42	30	12	5
		47.2%	33.7%	13.5%	5.6%
33	Kerja sama antara rekan kerja berjalan dengan baik	22	43	11	13
		24.7%	48.3%	12.4%	14.6%
34	Hubungan komunikasi antara atasan berjalan harmonis	19	45	19	6
		21.3%	50.6%	21.3%	6.7%
35	Pendelegasian tugas - tugas yang diberikan atasan berjalan dengan baik	18	42	26	3
		20.2%	47.2%	29.2%	3.4%
Total Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik		22.1%	48.7%	21.0%	8.2%
Rata-rata Lingkungan Kerja Non Fisik		5.52%	12.1%	5.25%	2.05%
Total Variabel Lingkungan Kerja (X2)		26.6%	47.0%	19.9%	6.6%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2016

Berdasarkan tabel 4.3 di atas memperlihatkan bahwa persentase hasil Lingkungan kerja, Dengan pilihan jawaban menggunakan skala interval 1-4 dimana nilai 1 menunjukkan persepsi karyawan sangat tidak setuju sampai dengan nilai 4 yang menunjukkan persepsi sangat setuju. Pada dimensi pertama yaitu lingkungan kerja fisik yang terdiri dari 3 butir pernyataan, responden memberikan jawaban sangat setuju rata-rata sebesar 1,63%, untuk jawaban setuju rata-rata sebesar 6,23% untuk

jawaban tidak setuju rata-rata sebesar 15,1%, dan untuk jawaban sangat tidak setuju rata-rata sebesar 10,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih merasa kurangnya sistem penerangan yang berasal dari kantor pemadam, kurang terjaganya kebersihan dari alat transportasi pemadam, peralatan pemadam serta alat pelindung diri yang digunakan, juga belum terjaminnya sistem keamanan.

Dimensi kedua yaitu lingkungan kerja non fisik yang terdiri 4 butir pernyataan, responden memberikan jawaban sangat setuju rata-rata sebesar 2,05%, untuk jawaban setuju rata-rata sebesar 5,25% untuk jawaban tidak setuju rata-rata sebesar 12,1%, dan untuk jawaban sangat tidak setuju rata-rata sebesar 5,52%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa jenuh dan bosan dengan rekan kerja mereka, belum berjalan baiknya kerja sama yang ada diantara sesama rekan kerja, kurang harmonisnya hubungan komunikasi yang terjalin diantara sesama rekan kerja, serta masih belum optimalnya pendelegasian tugas yang diberikan oleh atasan yang belum berjalan dengan baik.

Dari hasil analisis deskriptif Lingkungan kerja (X2) di atas, dapat disimpulkan hasil total keseluruhan dimensi didapat jawaban responden sangat setuju paling rendah dengan persentase sebesar 6,6%. Jika dibandingkan dengan skor kriteria penilaian yaitu $6,6\% < 62\%$, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X2) karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan buruk, dengan skor kriteria penilaian lebih kecil dari standar kriteria penilaian yaitu 62% sehingga

dapat dikatakan Lingkungan kerja (X2) karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan buruk.

Berdasarkan analisis deskriptif tersebut diketahui bahwa dimensi lingkungan kerja fisik merupakan dimensi yang paling dominan yang menyebabkan buruknya Lingkungan kerja (X2) Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan dengan nilai persentase rata-rata terendah sangat setuju yaitu sebesar 1,63%..

Lingkungan kerja (X2) yang buruk disebabkan oleh penyebab dari beberapa indikator. Pada dimensi lingkungan kerja fisik terdapat pada indikator kebersihan yang menunjukkan persentase jawaban sangat setuju rata-rata sebesar 2,2%, dimana nilai persentase tersebut lebih kecil dari kriteria penilaian yaitu sebesar 62%. Hal ini disebabkan oleh kurang terjaganya kebersihan dari alat transportasi pemadam, peralatan pemadam serta alat pelindung diri yang digunakan. Kemudian pada indikator penerangan, yang menunjukkan persentase jawaban sangat setuju rata-rata sebesar 3,4%, dimana nilai persentase tersebut lebih kecil dari kriteria penilaian yaitu sebesar 62%. Hal ini disebabkan karena sebagian besar karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan merasa masih kurangnya sistem penerangan yang berada dikantor pemadam. Selanjutnya pada dimensi lingkungan kerja non fisik terdapat pada indikator pendelegasian tugas dari atasan yang menunjukkan persentase jawaban sangat setuju rata-rata sebesar 3,4%, dimana nilai persentase tersebut lebih kecil dari kriteria penilaian yaitu

sebesar 62%. Hal ini disebabkan karena masih belum optimalnya pendelegasian tugas yang diberikan oleh atasan yang belum berjalan dengan baik¹²².

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 21 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Pada bab ini, peneliti akan menguraikan hasil dari penghitungan pada penelitian yang telah dilakukan.

1. Hasil Pengujian Instrumen

1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen dalam penelitian. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang di uji coba pada 25 responden karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Sektor 1 Jakarta Timur. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (Product Moment)* yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 21. Terdapat kriteria dalam uji validitas:

¹²² Sedarmayanti. Tata Kerja & Produktivitas Kerja. (Bandung: Mandar Maju). 2008. hal. 32

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.396), maka instrumen atau pernyataan dalam kuesioner valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0.396), maka instrumen atau pernyataan dalam kuesioner tidak valid

Hasil uji validitas dari 35 pertanyaan dalam kuesioner dengan jumlah responden 25 orang dan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 0,396, sehingga nilai r_{hitung} yang didapat jika lebih dari 0,396 maka dianggap valid.

Tabel 4.4

Hasil Pengujian Instrumen Kepuasan Kerja (Y)

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)			
1	0.396	0,776	Valid
2	0.396	0,740	Valid
3	0.396	0,773	Valid
4	0.396	0,629	Valid
5	0.396	0,752	Valid
6	0.396	0,649	Valid
7	0.396	0,716	Valid
8	0.396	0,660	Valid
9	0.396	0,764	Valid
10	0.396	0,621	Valid
11	0.396	0,516	Valid
12	0.396	0,730	Valid
13	0.396	0,730	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2016

Berdasarkan Tabel 4.4, uji validitas yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja dapat terlihat butir pernyataan dalam variabel tersebut valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dikatakan valid karena instrumen yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi syarat, yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.396, sehingga dapat dikatakan item pernyataan variabel kepuasan kerja valid, dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.5

Hasil Pengujian Instrumen Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1)			
14	0.396	0,737	Valid
15	0.396	0,617	Valid
16	0.396	0,649	Valid
17	0.396	0,659	Valid
18	0.396	0,752	Valid
19	0.396	0,616	Valid
20	0.396	0,691	Valid
21	0.396	0,511	Valid
22	0.396	0,609	Valid
23	0.396	0,699	Valid
24	0.396	0,416	Valid
25	0.396	0,602	Valid
26	0.396	0,848	Valid
27	0.396	0,719	Valid
28	0.396	0,711	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2016

Berdasarkan Tabel 4.5, uji validitas yang dilakukan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat terlihat butir pernyataan dalam variabel tersebut valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dikatakan valid karena instrumen yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi syarat, yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.396, sehingga dapat dikatakan item pernyataan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) valid, dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4.6

Hasil Pengujian Instrumen Lingkungan Kerja (X2)

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)			
29	0.396	0,775	Valid
30	0.396	0,771	Valid
31	0.396	0,856	Valid
32	0.396	0,740	Valid
33	0.396	0,701	Valid
34	0.396	0,783	Valid
35	0.396	0,883	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2016

Berdasarkan Tabel 4.6, uji validitas yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja dapat terlihat butir pernyataan dalam variabel tersebut valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dikatakan valid karena instrumen yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi syarat, yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.396, sehingga dapat dikatakan item

pernyataan variabel lingkungan kerja valid, dan dapat digunakan untuk penelitian.

1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji seberapa konsisten alat ukur dalam suatu penelitian. Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu menunjukkan nilai koefisien reliabilitasnya untuk mengukur besaran nilai positif dari variabel, dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian dikatakan reliabel
- Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4.7

Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0.909	Reliabel
Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1)	0.901	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,895	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti ,2016

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 , yaitu untuk kepuasan kerja sebesar 0.909, untuk keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0.901, untuk lingkungan kerja sebesar 0,895. Maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel

tersebut dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian karena telah memenuhi nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

2. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berfungsi untuk menguji hipotesis.. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Lingkungan Kerja
N		89	89	89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26.87	30.52	16.24
	Std. Deviation	4.508	5.985	4.011
Most Extreme Differences	Absolute	.068	.068	.063
	Positive	.059	.056	.041
	Negative	-.068	-.068	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.638	.641	.596
Asymp. Sig. (2-tailed)		.810	.806	.869

a. Test distribution is Normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Lingkungan Kerja
N		89	89	89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26.87	30.52	16.24
	Std. Deviation	4.508	5.985	4.011
Most Extreme Differences	Absolute	.068	.068	.063
	Positive	.059	.056	.041
	Negative	-.068	-.068	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.638	.641	.596
Asymp. Sig. (2-tailed)		.810	.806	.869

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2016

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,810, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,806 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,869. Dari keseluruhan variabel memiliki nilai lebih besar dari signifikansi yaitu 0,05. Data dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa dari semua variabel tersebut data terdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

2.2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikan 0,05. Kriteria dalam uji linearitas ini dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi *linearity* kurang dari 0,05.

Tabel 4.9

Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Keselamatan dan kesehatan kerja dengan Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Between Groups	(Combined)	1053.111	28	37.611	3.069	.000
		Linearity	660.750	1	660.750	53.919	.000
		Deviation from Linearity	392.361	27	14.532	1.186	.286
		Within Groups	735.271	60	12.255		
		Total	1788.382	88			

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2016

Berdasarkan tabel 4.9, hasil uji linearitas antara variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Kriteria dalam uji linearitas ini dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi *linearity* kurang dari 0,05. Antara kedua variabel memiliki nilai signifikansi *linearity* sebesar $0,000 > 0,05$,

sehingga dapat dinyatakan antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Lingkungan kerja dengan
Kepuasan Kerja
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	712.776	17	41.928	2.768	.001
		Linearity	478.129	1	478.129	31.561	.000
		Deviation from Linearity	234.648	16	14.665	.968	.500
	Within Groups		1075.606	71	15.149		
	Total		1788.382	88			

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2016

Berdasarkan tabel 4.10, hasil uji linearitas antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Kriteria dalam uji linearitas ini dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi *linearity* kurang dari 0,05. Antara kedua variabel memiliki nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

Dari kedua tabel uji linearitas, masing-masing variabel X memiliki nilai *linearity* yaitu variabel keselamatan dan kesehatan

kerja (K3) (X1) sebesar 0,000 dan variabel Lingkungan kerja (X2) sebesar 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel X terdapat hubungan yang linear terhadap variabel Y karena nilai signifikansi linearitas kurang dari 0,05.

2.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Syarat model regresi yang baik tidak adanya masalah multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan SPSS dengan melihat nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.918	1.090
	Lingkungan Kerja	.918	1.090

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2016

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.11 dengan menggunakan statistik pengolahan data, diketahui angka VIF untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebesar 1.090. Begitu juga dengan angka VIF untuk variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 1.090. Kriteria yang digunakan adalah Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka tidak terjadi multikolinearitas. Dapat dilihat pada hasil nilai VIF kedua variabel kurang dari 5 dan mendekati 1, maka diantara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi antara variabel bebas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) tidak terjadi adanya multikolinearitas antara variabel bebas, Dengan demikian model regresi dapat diterima.

2.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu metode untuk mengkorelasi nilai residual dengan masing-masing variabel bebas. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Correlations		
			Unstandardized Residual	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Lingkungan Kerja
Spearm an's rho	Unstandardize d Residual	Correlation	1.000	-.001	-.005
		Coefficient	.	.996	.963
		Sig. (2- tailed)			
		N	89	89	89
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Correlation	-.001	1.000	.305**
		Coefficient	.996	.	.004
		Sig. (2- tailed)			
		N	89	89	89
	Lingkungan Kerja	Correlation	-.005	.305**	1.000
		Coefficient	.963	.004	.
		Sig. (2- tailed)			
		N	89	89	89

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

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2016

Pada Tabel 4.12 diatas, dapat diketahui korelasi antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,996 dan korelasi antara lingkungan kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,963. Dapat dikatakan terjadi masalah heterokedastisitas jika signifikansi kurang dari 0,05. Dapat dilihat bahwa hasil nilai signifikansi korelasi dari kedua variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heterokedastisitas.

3. Hasil Pengujian Regresi Linear

Uji regresi linear merupakan metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antar variabel. Dalam penelitian ini uji regresi linear dilakukan antara kerja variabel bebas yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

3.1. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H_1 (Uji t)

Uji regresi sederhana bertujuan untuk melihat pengaruh variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja secara parsial. Adapun rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Rumusan Hipotesis 1

H_0 : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_a : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05
2. H_a ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05

Adapun untuk menguji hipotesis yang pertama ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* dari output analisis regresi linear sederhana dengan SPSS 21 di bawah ini.

Tabel 4.13
Hasil Uji t Variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan
Kepuasan kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.893	1.994		6.467	.000
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.458	.064	.608	7.140	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2016

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki t_{hitung} sebesar 7,140 Nilai t_{hitung} tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $89-2-1 = 86$, dimana n adalah jumlah sampel dan k merupakan jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka didapat t_{tabel} sebesar 1.988 dan hasilnya adalah $t_{hitung} (7,140) > t_{tabel} (1,988)$ serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Dengan ini, maka dapat menjawab rumusan masalah yang pertama dengan hasil yaitu **H_0 ditolak dan H_a**

diterima. Dengan demikian variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

3.2. Model Persamaan Regresi Linear Sederhana untuk H₁

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama yaitu :

$$Y' = 12,893 + 0,458X_1$$

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 12,893, dengan demikian jika variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bernilai 0 maka variabel kepuasan kerja bernilai 12,893. Selanjutnya koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,458, yang berarti jika variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ditingkatkan sebesar satu satuan maka variabel kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,458 satuan. Besarnya koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menunjukkan angka yang positif yaitu 0,458. Karena koefisien variabel X₁ bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kepuasan kerja. Jika keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat.

3.3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk H_1

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan dari variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikatnya. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kepuasan kerja.

Tabel 4.14
Hasil Analisis R^2 Keselamatan dan kesehatan kerja
Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.369	.362	3.600

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2016

Dari tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa nilai dari R^2 sebesar 0,369 (36,9%). Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 36,9% kemampuan variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja (K3)) dalam menjelaskan varians variabel terikatnya (kepuasan kerja), sedangkan sisanya sebesar 63,1% dijelaskan oleh variabel lain atau faktor yang tidak diteliti.

3.4. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H_2 (Uji t)

Uji regresi sederhana bertujuan untuk melihat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial. Adapun rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 2

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05
2. H_a ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05

Adapun untuk menguji hipotesis yang pertama ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* dari output analisis regresi linear sederhana dengan SPSS 21 di bawah ini.

Tabel 4.15

Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.431	1.724		10.110	.000
Lingkungan Kerja	.581	.103	.517	5.634	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2016

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, variabel lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 5,634. Nilai t_{hitung} tersebut kemudian

dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $89-2-1 = 86$, dimana n adalah jumlah sampel dan k merupakan jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut menunjukkan t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 5,634 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $t_{\text{hitung}} (5,634) > t_{\text{tabel}} (1,988)$ serta nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Dengan ini, maka dapat menjawab rumusan masalah yang kedua dengan hasil yaitu **H_0 ditolak dan H_a diterima**. Dengan demikian variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

3.5. Model Persamaan Regresi Linear Sederhana untuk H_2

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama yaitu :

$$Y' = 17,431 + 0,581X_2$$

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 17,431 dengan demikian jika variabel lingkungan kerja bernilai 0 maka variabel kepuasan kerja bernilai 17,431. Selanjutnya koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,581, yang berarti jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka variabel kepuasan kerja akan mengalami kenaikan

sebesar 0,581. Besarnya koefisien regresi variabel lingkungan kerja menunjukkan angka yang positif yaitu 0,581. Karena koefisien variabel X1 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Jika lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja menurun, maka kepuasan kerja akan menurun.

3.6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk H_2

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikatnya. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Tabel 4.16

Hasil Analisis R^2 Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.517 ^a	.267	.259	3.881

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2016

Dari tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa nilai dari R^2 sebesar 0,267 (26,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 26,7% kemampuan variabel bebas (lingkungan kerja) dalam menjelaskan varians variabel terikatnya (kepuasan kerja), sedangkan sisanya

sebesar 73,3% dijelaskan oleh variabel lain atau faktor yang tidak diteliti.

3.7. Uji F (Simultan)

Dalam rangka menguji hipotesis ketiga, yaitu apakah terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kepuasan kerja, maka perlu dilakukan uji F. Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 3

H_0 : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H_a : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Hasil persamaan regresi antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada tabel 4.15 di bawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji F Variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan
Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	889.586	2	444.793	42.559	.000 ^a
	Residual	898.796	86	10.451		
	Total	1788.382	88			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2016

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, hasil F_{hitung} yang didapat adalah sebesar 42.559. Nilai F_{hitung} tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan rumus $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan $df1 = k-1$ ($3-1$) = 2 dan $df2 = n-k$ ($89-3$) = 86, dimana k merupakan jumlah variabel dan n adalah jumlah sampel. Berdasarkan penghitungan tersebut maka didapat F_{tabel} sebesar 3.103. Kesimpulan dari penghitungan di atas, dapat diketahui bahwa F_{hitung} (42.559) > F_{tabel} (3.103) serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan ini, maka dapat menjawab rumusan masalah yang ketiga dengan hasil yaitu **H_0 ditolak dan H_a diterima** yang berarti variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja.

3.8. Hasil Uji t X1 dan X2 terhadap Y

Tabel 4.18

Hasil Uji t Variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja (Simultan)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.543	2.017		4.235	.000
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.377	.060	.501	6.275	.000
Lingkungan Kerja	.420	.090	.373	4.679	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2016

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki t_{hitung} sebesar 6,275. Nilai t_{hitung} tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $89-2-1 = 86$, dimana n adalah jumlah sampel dan k merupakan jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut menunjukkan $t_{hitung} (6,275) > t_{tabel} (1,988)$ serta nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Dengan ini, maka variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Variabel lingkungan kerja pada tabel 4.15 diatas, memiliki nilai memiliki t_{hitung} sebesar 4,679. Nilai t_{hitung} tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $89-2-1 = 86$, dimana n adalah jumlah sampel dan k merupakan jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut menunjukkan t_{hitung} (4,679) $> t_{tabel}$ (1,988) serta nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Dengan ini, maka variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja.

3.9. Model Persamaan Regresi Linear Berganda Untuk H_3

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut :

Model persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga yaitu :

$$Y' = 8,543 + 0,377X_1 + 0,420X_2$$

Persamaan ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 8,543. Dengan demikian, jika variabel keselamatan dan kesehatan

kerja (K3) (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) bernilai 8,543.

Koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) sebesar 0,377. Hal ini menunjukkan setiap kenaikan nilai variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,377 dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,420. Hal ini menunjukkan setiap kenaikan nilai variabel lingkungan kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,420 dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Koefisien pada kedua variabel tersebut bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja.

3.10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk H_3

Analisis determinasi pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikatnya. Pada tabel 4.19 di bawah ini

menunjukkan hasil analisis determinasi antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.19

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) untuk H_3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.486	3.233

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2016

Dari tabel 4.19 di atas dapat diketahui bahwa nilai dari R^2 sebesar 0,497 (49,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 49,7% kemampuan variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan varians variabel terikatnya (kepuasan kerja), sedangkan sisanya sebesar 63,1% dijelaskan oleh variabel lain atau faktor yang tidak diteliti.

4. Interpretasi Hasil Penelitian

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda dapat di lihat pada tabel 4.20 berikut :

Tabel 4.20
Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan
Hasil Analisis Regresi Linear

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	R ²
Analisis Regresi Linear Sederhana	H ₁ : Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja(Parsial)	H ₀ ditolak	$Y' = 12,893 + 0,458X_1$	36,9%
	H ₂ : Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Parsial)	H ₀ ditolak	$Y' = 17,431 + 0,581X_2$	26,7%
Analisis Regresi Linear Berganda	H ₃ : Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Simultan)	H ₀ ditolak	$Y' = 8,543 + 0,377X_1 + 0,420X_2$	49,7%,

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, H₀ pada hipotesis pertama ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu faktor yang terbukti memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan. Apabila Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diberikan oleh perusahaan masih kurang layak dan kurang memadai, maka dapat membuat kepuasan kerja karyawan menjadi

rendah atau menurun. Begitu juga sebaliknya apabila Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dirasakan oleh karyawan layak serta memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Hal tersebut senada dengan pendapat Robbins dalam Christina Shabellia Dwi Anggraeni, Mochammad Al Musadieg, M.Soe'oad Hakam yaitu "kurang terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dari karyawan akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan karena lingkungan kerja yang kurang aman dapat meningkatkan resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja."¹²³.

Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diukur menggunakan dimensi fisiologis fisik dan psikologis pekerja. Berdasarkan analisis deskriptif tersebut diketahui bahwa dimensi fisiologis fisik merupakan dimensi yang paling dominan yang menyebabkan belum efektifnya Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) dengan nilai persentase rata-rata terendah sangat setuju yaitu sebesar 0,4%. Sedangkan indikator dengan jawaban sangat setuju terendah terdapat pada indikator pemahaman penggunaan peralatan yang menunjukkan persentase jawaban sangat setuju rata-rata sebesar 1,1%, dimana nilai persentase tersebut lebih kecil dari kriteria penilaian yaitu sebesar 62%. Hal ini disebabkan sebagian besar karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan merasa masih kurangnya prosedur penanganan tata cara penggunaan peralatan yang diberikan oleh perusahaan.

¹²³ Jurnal.Christina Shabellia Dwi Anggraeni, Mochammad Al Musadieg, M.Soe'oad Hakam.Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) AREA Bojonegoro. Fakultas Ilmu Administrasi .Universitas Brawijaya.2011.*op chit*.hal.4

Dari hasil rata-rata total Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju terendah sebesar 3,5%. Jika dibandingkan dengan skor kriteria penilaian yaitu $3,5\% < 62\%$, maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan belum efektif, dengan skor kriteria penilaian lebih kecil dari standar kriteria penilaian yaitu 62% sehingga dapat dikatakan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan belum efektif.

Hasil uji t pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilihat berdasarkan $t_{hitung} (7,140) > t_{tabel} (1,988)$ serta nilai signifikansi 0,000.

Selain Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika seseorang karyawan merasakan lingkungan kerja di perusahaan buruk dan tidak nyaman, maka dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan rendah atau menurun. Begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan baik, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Hal tersebut senada dengan pendapat Nitisemito, "lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja pegawai dan sebaliknya, jika lingkungan kerja sangat menyenangkan maka akan menimbulkan rasa

kepuasan kerja dan meningkatnya hasil kerja pada diri pegawai tersebut.¹²⁴

Hal ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja yang diukur menggunakan dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan analisis deskriptif Lingkungan kerja (X2) tersebut diketahui bahwa pada dimensi lingkungan kerja fisik merupakan dimensi yang paling dominan yang menyebabkan belum efektifnya Lingkungan kerja (X2) Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan dengan nilai persentase rata-rata terendah sangat setuju yaitu sebesar 1,63%.

Sedangkan indikator dengan jawaban sangat setuju terendah terdapat pada indikator kebersihan yang menunjukkan persentase jawaban sangat setuju rata-rata sebesar 2,2%, dimana nilai persentase tersebut lebih kecil dari kriteria penilaian yaitu sebesar 62%. Hal ini disebabkan oleh kurang terjaganya kebersihan dari alat transportasi pemadam, peralatan pemadam serta alat pelindung diri yang digunakan.

Dari hasil rata-rata total Lingkungan kerja (X2), mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju terendah sebesar 6,6%. Jika dibandingkan dengan skor kriteria penilaian yaitu $6,6\% < 62\%$, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X2) karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan belum efektif, dengan skor kriteria penilaian lebih kecil dari standar kriteria penilaian yaitu 62% sehingga dapat dikatakan

¹²⁴ Skripsi. Annisa. Hubungan Lingkungan kerja dengan Kepuasan Kerja pada Divisi Sumber Daya Manusia PT Surveyor Indonesia. Sarjana Ilmu Administrasi. Universitas Indonesia. 2012. *op cit*. hal. 23

Lingkungan kerja (X2) karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan belum efektif.

Selain itu, hasil uji t pada variabel lingkungan kerja juga telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilihat berdasarkan t_{hitung} (6.090) $>$ t_{tabel} (1.973) dan signifikansi sebesar $0,000$. Dengan demikian nilai t_{hitung} ($5,634$) $>$ t_{tabel} ($1,988$) dan signifikansi $0,000$.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis ketiga juga ditolak. Jika dilihat dari F_{tabel} sebesar 3.103 dan F_{hitung} sebesar 42.559 dengan demikian F_{hitung} (42.559) $>$ F_{tabel} (3.103). Kemudian, signifikansi pada uji F sebesar 0.000 dengan demikian lebih kecil dari 0.05 sehingga membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,497$ atau (49.7%). Hal ini berarti bahwa persentase pengaruh sumbangan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 49.7% . Sisanya sebesar 50.3% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti.

Informasi yang telah diuraikan diatas menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian dari Christina Shabellia Dwi Anggraeni, Mochammad Al, M.Soe'oad Hakam (2011), I Gede Diatmika Paripurna

(2012), Indra Kurniawan AS, Djahur Hamid, Ika Ruhana (2013), Rio Wardana, Mochammad Al, Gunawan Eko (2014) menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian Mukhrin, Robin Jonatan, Adi Suroso (2015) memberikan informasi, jika terjadi peningkatan pada salah satu atau lebih dari variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Sebaliknya jika terjadi penurunan pada salah satu atau lebih dari variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka akan menyebabkan terjadinya penurunan pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan Atau dengan lurus (searah) dengan perubahan yang terjadi pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja PT. Kaltim prima Coal, karena nilai koefisien regresinya positif, dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 2.634 + 0,337 X_1 + 0,522X_2 + e$. Hubungan antara Keselamatan dan kata lain, perubahan kepuasan kerja karyawan berbanding Kesehatan Kerja dengan kepuasan Kerja adalah kuat positif, yang ditunjukkan oleh nilai $r = 0,885$ atau 88,5%. Sedangkan variasi perubahan kepuasan kerja yang dijelaskan oleh variasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga cukup besar, yaitu ditunjukkan oleh nilai $r^2 = 0,782$ atau 78.2 %.

Sama halnya dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), pada penelitian ini lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan. Penelitian yang dilakukan I Gede Diatmika Paripurna (2012), Abdul Hakim, Muhammad Yassir, Muhammad Nur (2014), IGN Marta Eka Putra, I Ni Ketut Sariyathi (2015), Fitriana Rizal (2015) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian dari Vegi Taurista Ganda S, Drs. H. Boedijono, M.Si, Dra.Inti Wasiati M,M (2013) memberikan informasi semakin baik lingkungan kerja yang dialami karyawan, maka kepuasan kerja karyawan meningkat dan begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja yang buruk maka kepuasan kerja karyawan menurun. Pada penelitian ini dijelaskan taraf kepercayaan 95% maksudnya dalam penelitian ini dipercayai kebenarannya sebesar 95%, sedangkan taraf ketidakpercayaan sebesar 5 % atau (α) 0.05 dan db=1. Berdasarkan hal tersebut diperoleh harga Chi Square sebesar 3,84 sedangkan X^2 hitung/observasi sebesar 4,82. Berarti X^2 hitung lebih besar dari pada X^2 tabel. Maka hipotesis alternatif (H_a) diterima (H_o) ditolak. Dengan demikian berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo. bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Probolinggo. Sehingga dapat dikatakan secara faktual ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Mengacu pada hasil analisis tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka akan cenderung semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur”. Dengan responden sebanyak 89 karyawan dan menggunakan aplikasi SPSS versi 21 dalam penghitungan data, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan adalah:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur termasuk dalam kategori belum optimal. Hal ini dibuktikan dari respon karyawan yang menyatakan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur yang masih kurang optimal dan masih belum tersosialisasikan dengan baik. Perusahaan diwajibkan untuk memperhatikan masalah keselamatan dan kesehatan (K3) kerja bagi karyawannya. Hal ini karena masalah tersebut merupakan sebuah kondisi yang bisa menciptakan lingkungan perusahaan menjadi kondusif. Sebab,

tempat kerja yang sehat serta bebas dari kecelakaan adalah harapan dan dambaan bagi setiap orang yang bekerja di tempat tersebut.

- b. Lingkungan kerja pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur termasuk dalam kategori buruk. Hal ini dibuktikan dari respon karyawan yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur yang masih belum berjalan dengan baik dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan senang lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerjanya dipergunakan secara efektif.
- c. Kepuasan kerja Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur termasuk dalam kategori rendah. Hal ini dapat dilihat pada karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan yang masih merasa belum puas dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Dalam hal ini Perusahaan diharapkan mampu memberikan kepuasan terhadap karyawannya. Kepuasan kerja seorang karyawan akan berdampak terhadap karyawan, dimana jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya seorang karyawan cenderung berdampak positif sedangkan karyawan yang merasa tidak puas lebih cenderung berdampak negatif terhadap

kinerja seorang karyawan. Dan hal ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan

2. Terbukti secara empiris bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur.
3. Terbukti secara empiris bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur.
4. Terbukti secara empiris bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif secara bersama-sama atau simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur.

B. Implikasi

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, terdapat pengaruh positif antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Jakarta Timur. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan peningkatan dan penurunan kepuasan kerja karyawan pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur. Implikasi dari

studi penelitian ini adalah agar perusahaan dapat memperhatikan dengan baik keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Namun tidak hanya, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan:

- a. Berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur diupayakan untuk lebih mensosialisasikan pemahaman penggunaan peralatan bagi karyawan. Hal ini disebabkan sebagian besar karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan merasa masih kurangnya prosedur penanganan tata cara penggunaan peralatan yang diberikan oleh perusahaan. Karena hal ini sangatlah penting bagi karyawan untuk lebih memahami, dan mengetahui secara baik bagaimana penggunaan pada peralatan dan perlengkapan pemadam itu sendiri. Hal ini bertujuan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja dan agar terlindungi saat sedang bertugas dilapangan. Hal ini

sangatlah penting karena kesehatan merupakan sumber daya kehidupan bagi karyawan. Oleh karena itu kondisi kesehatan kerja pada karyawan haruslah menjadi perhatian utama bagi perusahaan agar mereka tidak mengalami gangguan ketika melaksanakan pekerjaannya, sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

- b. Berkaitan dengan lingkungan kerja pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur diupayakan untuk lebih memperhatikan aspek kebersihan. Hal ini disebabkan oleh kurang terjaganya kebersihan dari alat transportasi pemadam, peralatan pemadam serta alat pelindung diri yang digunakan. Dengan tujuan untuk memberikan lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga para karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena lingkungan kerja harus dapat dirancang sebaik mungkin sehingga diharapkan dapat memberikan rasa aman dan nyaman pada pemakainya.
- c. Berkaitan dengan kepuasan kerja, dalam meningkatkan serta mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur, diperlukan perhatian lebih dari perusahaan terhadap karyawannya pada keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan serta mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan dan juga untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Perusahaan

harus memahami keinginan karyawan agar karyawan memperoleh sesuatu yang mereka inginkan dalam bekerja sesuai dengan usaha yang mereka lakukan terhadap perusahaan. Sehingga karyawan akan merasa senang dan bersemangat untuk bekerja. Dengan demikian karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan perusahaan pun akan mampu mencapai tujuan perusahaannya.

- d. Dikarenakan mendapat hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja secara bersama-sama dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur. Maka perusahaan harus mampu memperhatikan pengelolaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja. Apabila keduanya berjalan dengan optimal, maka otomatis karyawan akan mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal. Dengan hasil yang optimal, hal tersebut akan membuat karyawan akan merasa puas dalam bekerja.

2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya :

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kepuasan kerja antara lain: pengembangan karir, promosi, budaya organisasi, dan motivasi dan komitmen organisasi.
- b. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan menggunakan variabel

- independen lain yang lebih menarik untuk diteliti sebagai acuan dalam pengujian kembali apakah variabel-variabel tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja, juga untuk memperkaya variasi dalam penelitian.
- c. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek atau tempat penelitian yang sama.
 - d. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan literatur dan sebagai panduan mahasiswa dalam melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananthadevi, Tri Dega. **Tingkat Kepuasan Kerja atas K3: PT. Expan Nusantara Blok Rimau Sumatera Selatan**. Skripsi Universitas Indonesia. 2008. Hal. 13
- Anogara, Panji. **Psikologi Kerja**. Jakarta: Rineka Cipta. 2013.
- Annisa. "Hubungan Lingkungan kerja dengan Kepuasan Kerja pada Divisi Sumber Daya Manusia PT Surveryor Indonesia". **Sarjana Ilmu Administrasi. Universitas Indonesia**. 2012. Hal. 26
- Bangun, Wilson. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga. 2012.
- Barthos, Basir. **Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro**. Jakarta: Bumi Aksara. 1990.
- Bimantoro, Wisnu et al, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT TONGA TIUR PUTRA". **Jurnal Ekonomi**. No. 321
- Christina Shabellia Dwi Anggraeni, Mochammad Al Musadieq, M.Soe'oad Hakam. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Perusahaan Listrik Negara"
- Dessler, Gary. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resources Management**. Jakarta: PT.Prenhalindo. 1997.
- Djuhane, Setiawan. **Pedoman Penulisan Skripsi**. Bandung: Yrama Widya. 2012
- Eka, Johana. "Analisis Pengaruh K3 terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja". **Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro**. Hal. 34
- Fajar, Siti Al. "Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing". **UPP STIM YKPN**. 2015. Hal. 204

- Gardjito , dkk. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya”. **Jurnal Administrasi Bisnis**. vol. 13 no. 1 agustus 2014. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. Hal.6
- Gibson, James L. **Organization Behavior, Structure, Processes**. New York:McGraw Hill. 2012.
- Grisma, dkk. “Analisis Pengaruh keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Studi pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah”. **Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi**. Vol. 10. No. 2.Juli.Thn. 2013. Hal. 2
- Handoko, T. Hani. **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE.
- Hanggraeni, Dewi. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. 2012. Hal. 176
- Haryanni, Harun. et al. “Job Satisfaction, Organizational Commitment and Stress among Offshore Oil and Gas Platform Employees”. **Asian Social Science**. Vol. 10 No. 11
- Hasibuan, Malayu SP. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi**. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. 2006
- Himawan. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massoka”. **Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta**. 2014. Hal. 31
- Indriyo, dkk. “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV”. **Aji Bali Jayawijaya Surakarta**. 2009.
- Irsyandi, Bambang. **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global**. UNRI Press Pekanbaru. 2004.

- Jackson, Schuler dan Werner. **Pengelolaan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat. 2011.
- Khoiriyah, Lilik. "Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV". **Aji Bali Jayawijaya Surakarta**". 2009. Hal.24
- Kreitner, Robert dan Kinicki. **Organizational Behavior**. New York: McGraw-Hil. 2008.
- Lamm Felicity. **Is There a Link Between Workplace Health & Safety**. **New Zealand Journal of Employment Relations**. Vol 32 No 1. 2006. Hal.75
- Luthans, Fred. **Perilaku Organisasi** . Yogyakarta : ANDI. 2006.
- Mangkunegara. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung:Rosda. 2013.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung. Rosdakarya. 2013.
- _____. **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung: Refika Aditama. 2002.
- Malthis, Robert. L. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resources Management**. Thomson Learning. 2001.
- Moekijat. **Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Kepegawaian**. Bandung: Mandar Maju. 1999.
- Mondy. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga. 2008.
- Mujiati, dkk. **Manajemen Sumber daya Manusia**. Jakarta:Graha Ilmu. 2012.
- Mulyadi. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Emiratco Investama". **Economic Jurnal Ilmiah:Pusma Pertiwi**. Vol.6.No.1. Maret. 2013. Hal. 4
- _____. **Manajemen Sumber daya Manusia**. Jakarta:In Media. 2015.

- Murdiartha, I Wayan. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Graha Ilmu. 2012.
- Naibaho, dkk. "Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya". **Jurnal Manajemen Pemasaran**. Vol .5. No 1. April. 2010. Hal.22
- Nasution. **Buku Penuntun Membuat Skripsi**. Jakarta: bumi Aksara. 2013
- Nathalia, Theodosia C. dan Yustisia Kristiana. "Job Satisfaction Factors of Shoes Factory Staffs". **Jurnal Ekonomi Bisnis**. Vol.17, No.1. 2014. Hal.26
- Nelson. **Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges** . USA: Thompson. 2006
- Newstorm. **Perilaku Dalam Organisasi**. Jakarta: Erlangga. 1996.
- Nitisemito, Alex S. **Manajemen Personalia**. Jakarta: Penerbit Ghaila Indonesia.2000
- _____, **Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Ghaila Indonesia. 2000.
- Noe, dkk. **Human Resource Management**. Boston: McGraw-Hill. 2006
- Purnomo, Aan. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Hyup Sung". **UNY Skripsi S1 Manajemen**. Hal.36
- Prasetyo, Nanda. "Hubungan Antara K3 Dengan Kecelakaan Kerja Pada Karyawan PT. Mustika Ratu. 2013
- Priyatno, Duwi. **Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran**. Yogyakarta: Gaya Media. 2010. Hal. 73

- Quick, Nelson et al. **Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges**. USA: Thompson. 2006.
- Rivai, Veitzhal. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Perusahaan Dari Teori Ke Praktik**. Jakarta: Rajawali Pers. 2014.
- Robbins, Stephen. P. **Perilaku Organisasi**. Jakarta; Salemba Empat. 2007
- Santoso, Anton Budi. **Analisis Kepuasan Kerja**. Universitas Widyatama.
- Sedarmayanti. **Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja**. Bandung: Mandar Maju. 2011.
- _____. **Tata Kerja & Produktivitas Kerja**. Bandung: Mandar Maju. 2011.
- Siagian, Sodang. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara. 1996
- Sihombing. “Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja”. 2004. Hal. 28.
- Siti, Tri Heru. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: UPP STIM YKPN. 2010.
- Schuler, Randall. S. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. 1996.
- Sugiyono. **Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R & D**. Bandung: Alfabeta. 2011
- _____. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: Alfabeta. 2006
- Suhud, Usep. **Metodologi Penelitian**. Jakarta
- Sukardi. **Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktik**. Jakarta : Bumi Aksara. 2015.

- Sunyoto, Danang. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: CAPS. 2010.
- Suma'mur. **Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan**. 1996.
- Suparyadi. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: ANDI. 2015.
- Suparno. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga. 2012.
- Stephen P, Robbins dan Judge Timothy. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat. 2009.
- Umar, Husein. **Evaluasi Kinerja Perusahaan**. Jakarta: Gramedia Pustaka. 2005
- Wayne, Mondy. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga. 2008.
- Wursanto. **Dasar-Dasar Ilmu Organisasi**. Yogyakarta : Andi Offset. 2003.
- Wright, Patrick et al. Wright. **Human Resource Management**. Boston: McGraw Hill. 2006
- Yani, Ahmad. **Panduan Penentuan Skoring Kriteria Kuesioner (Skala Pengukuran) Sugiyono. Statistika Untuk Penelitian**. Bandung: CV. Alfabeta. 2007.
- Yuni. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Mitrawacana Media.

<http://damkarjakartatimur.com/web/visimisi>(Diakses oktober 2016)

<http://damkarjakartatimur.com/web/seksi-sektor-subbag-tata-usaha>(Diakses oktober 2016)

<http://damkarjakartatimur.com/web/strukturorganisasi>(Diakses oktober 2016)

<http://www.gulkarjaktim.net/artikel>(Diakses oktober 2016)

<http://www.jakartafire.net/pengetahuan/index.php?act=materi&idbk=13>(Diakses oktober 2016)

<http://www.jakartafire.net/statistik/index.php>(Diakses oktober 2016)

<http://www.jakartafire.net/pengetahuan/index.php?act=materidetil&idb=462>(Diakses oktober 2016)

LAMPIRAN - LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUISIONER PRA PENELITIAN

No	Pertanyaan	Jawaban		
		Ya	Tidak	Persentase
1	Apakah Anda puas dengan Progam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada pada perusahaan Anda?	0	20	100%
2	Apakah Anda puas dengan situasi rekan kerja dan kondisi lingkungan kerja tempat Anda bekerja?	2	18	90%
3	Apakah Anda puas dengan pimpinan Anda yang selalu mendengarkan keluhan pekerjaan yang sedang dihadapi?	6	14	70%
4	Apakah pekerjaan Anda saat ini merupakan pekerjaan yang menyenangkan bagi Anda ?	7	13	65%
5	Apakah Anda puas dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada anda?	11	9	45%
6	Apakah Anda puas dengan pendapatan yang Anda terima / sudah sesuai dengan pekerjaan Anda?	12	8	40%

LAMPIRAN 2
KUESIONER PENELITIAN

Dengan Judul :

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pasukan Pemadam Kebakaran Sektor 1 di Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur

Kepada

Yth. Karyawan Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur

Di tempat,

Dengan hormat,

Dengan segala kerendahan hati saya sampaikan kuesioner ini dihadapan Bapak disertai dengan permohonan maaf karena kehadiran kuesioner ini akan mengganggu waktu kerja dan istirahat Bapak. Adapun tujuan penyebaran kuesioner ini hanya diperlukan untuk mengumpulkan data dan informasi dalam penulisan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pasukan Pemadam Kebakaran Sektor 1 di Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur” Jawaban dari para responden atas setiap pertanyaan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis semata, yang sifatnya rahasia, terbatas dan tidak dipublikasikan. Peran serta dan sumbang saran Bapak sekalian sangat berarti dalam penyusunan penelitian ini, atas perhatian dan bantuan yang diberikan saya ucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT dapat membalas kebaikan Bapak sekalian dengan berlipat ganda. Amin.

Hormat saya,

Penulis

(Apri Dwi. S)

A. Data Responden

1. Jenis kelamin:

- Perempuan
- Laki-laki

2. Usia Anda:

- < 20 tahun
- 20-40 tahun
- 41-55 tahun
- > 55 tahun

3. Pendidikan Terakhir:

- SMA/ sederajat
- D3
- S1
- S2
- S3

4. Status

- Menikah
- Belum Menikah

5. Lama kerja di Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur:

- <1 tahun
- 1-5 tahun
- 6-10 tahun
- >10 tahun

B. Petunjuk Pengisian :

- Berilah tanda checklist (√) untuk setiap jawaban pernyataan yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan dan mencerminkan pilihan Bapak /Sdr/ yang paling objektif.
- Dimohon Bapak//Sdr/untuk dapat mengisi semua jawaban yang ada.
- Setiap pernyataan mempunyai 4 alternatif pilihan jawaban, seperti dibawah ini :

SS = SANGAT SETUJU (4)

S = SETUJU (3)

TS = TIDAK SETUJU (2)

STS = SANGAT TIDAK SETUJU (1)

KEPUASAN KERJA (Y)				
PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
	(1)	(2)	(3)	(4)
1. Pekerjaan saya saat ini menyenangkan				
2. Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab				
3. Saya cocok dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini				
4. Upah yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan dasar				
5. Upah/gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan				
6. Upah/gaji selalu diberikan tepat waktu				
7. Rekan kerja saya sangat membantu dalam pekerjaan saya				
8. Rekan kerja saya sangat mendukung dalam pekerjaan saya				
9. Atasan mendukung saya dalam bekerja				
10. Atasan mengawasi setiap pekerjaan saya				
11. Atasan memperlakukan saya dengan adil				
12. Adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan				
13. Adanya penghargaan yang diberikan atas jabatan yang telah diraih				

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (X1)				
PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
	(1)	(2)	(3)	(4)
14. Peralatan dan perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan sesuai dengan jumlah pekerja				
15. Perusahaan memberikan pelatihan tata cara penggunaan alat-alat keselamatan kerja				
16. Alat pelindung diri yang disediakan perusahaan layak untuk dipakai				
17. Perusahaan memperhatikan aspek keselamatan karyawan				
18. Perusahaan melakukan pengecekan alat-alat keselamatan kerja secara rutin				
19. Prosedur kerja yang diberikan dapat dipahami				
20. Tersedia tenaga medis yang kompeten di klinik perusahaan				
21. Peralatan yang digunakan sesuai dengan jenis pekerjaan dan berfungsi dengan baik				
22. Perusahaan memperhatikan aspek kesehatan karyawan				
23. Tersedianya asuransi kesehatan untuk setiap karyawan				
24. Mengadakan seminar tentang kesehatan dengan mengundang pakar kesehatan sebagai pembicara				
25. Menyediakan sarana olahraga sebagai usaha untuk meningkatkan program kebugaran fisik				
26. Perusahaan melaksanakan tindakan perawatan terhadap karyawan yang sakit atau cidera				
27. Perusahaan mempunyai fasilitas P3K ditempat kerja				
28. Perusahaan mengadakan pemeriksaan kesehatan karyawan secara rutin				

LINGKUNGAN KERJA (X2)				
PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
	(1)	(2)	(3)	(4)
29. Penerangan yang berada dikantor pemadam				
30. Transportasi pemadam, peralatan pemadam serta alat pelindung diri selalu dalam keadaan bersih				
31. Keamanan dikantor pemadam sudah terjamin				
32. Tidak pernah merasa jenuh dan bosan dengan rekan kerja saya				
33. Kerja sama antara rekan kerja berjalan dengan baik				
34. Hubungan komunikasi antara atasan berjalan harmonis				
35. Pendelegasian tugas - tugas yang diberikan atasan berjalan dengan baik				

LAMPIRAN 3
DATA KUESIONER UJI COBA

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Y.11	12	13	14	15	16	17	X1.18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2
4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3
5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
6	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4
7	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
9	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4
11	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	1	3	2	2
12	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3
13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
15	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3
18	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3
23	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3

34	2	1	1	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	22
35	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	22
36	2	1	1	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	25
37	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	29
38	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	28
39	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	34
40	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	23
41	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	32
42	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	24
43	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	25
44	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	27
45	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	1	26
46	2	1	1	3	1	2	2	3	3	3	3	2	1	27
47	2	1	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	20
48	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	19
49	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	26
50	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	21
51	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	18
52	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	21
53	1	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	35
54	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	29
55	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	32
56	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	30
57	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	32
58	2	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	28
59	3	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	27
60	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	34
61	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	26
62	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	24
63	1	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	1	27
64	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	21
65	2	1	1	2	2	2	2	4	2	1	2	1	1	23
66	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	26
67	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	28
68	1	2	2	4	2	2	2	4	3	2	3	2	1	30
69	1	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
70	2	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2	1	24
71	1	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	3	30
72	1	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	31

73	1	2	4	4	3	2	2	2	2	2	4	2	1	31
74	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	29
75	2	2	4	4	1	2	2	4	4	2	2	2	4	35
76	2	1	4	4	1	2	2	4	3	1	3	4	1	32
77	2	1	4	4	1	2	1	2	2	2	4	1	1	27
78	2	1	2	1	2	2	4	4	2	4	2	1	1	28
79	1	2	4	2	4	2	2	1	4	2	3	2	2	31
80	2	1	4	4	1	2	2	2	2	2	2	1	1	26
81	2	4	4	2	1	2	4	1	2	2	2	1	1	28
82	4	2	4	1	2	4	1	1	2	2	1	1	1	26
83	1	3	3	2	4	4	2	1	2	1	3	3	3	32
84	3	2	4	1	3	3	3	2	2	2	1	1	1	28
85	1	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	33
86	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	32
87	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	34
88	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	29
89	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	26

Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Score Total
1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	20
2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	25
3	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	26
4	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	17
5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
6	1	3	2	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	28
7	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	22
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	39
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	41
10	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	29
11	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	4	4	3	2	1	38
12	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	28
13	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	26
14	3	3	2	2	3	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	31
15	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	29
16	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	28

17	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27
18	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
19	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	26
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
21	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	28
22	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	18
23	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	1	43
24	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	29
25	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	37
26	2	1	2	3	3	3	2	1	2	2	1	2	3	3	3	33
27	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	1	36
28	1	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	25
29	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	39
30	1	1	1	2	1	3	2	3	2	2	2	4	3	2	2	31
31	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	21
32	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	26
33	3	2	2	2	2	3	1	2	1	3	1	1	1	2	1	27
34	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	26
35	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	19
36	1	2	3	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2	1	3	28
37	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	32
38	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	28
39	1	2	2	3	2	3	1	2	1	3	2	2	1	2	1	28
40	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	27
41	2	1	2	2	1	3	2	2	2	4	3	3	1	3	1	31
42	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	33
43	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	27
44	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	30
45	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	38
46	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	30
47	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	28
48	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	29
49	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	38
50	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	22
51	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	27
52	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	3	1	23
53	1	1	4	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	40

54	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	34
55	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	33
56	1	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	1	31
57	1	1	2	2	1	1	4	2	2	1	4	3	3	3	1	31
58	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	32
59	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	31
60	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	1	2	4	1	3	32
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	2	38
62	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	1	34
63	2	2	2	1	2	3	3	4	2	2	3	3	1	2	2	34
64	2	1	2	2	1	4	2	3	2	1	2	1	1	2	2	28
65	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	2	1	22
66	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	1	2	1	32
67	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	32
68	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	1	44
69	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	38
70	2	2	1	1	2	3	2	2	4	2	3	4	2	2	2	34
71	1	1	1	4	2	3	1	2	2	3	4	3	2	2	4	35
72	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	1	1	33
73	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	31
74	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	1	36
75	2	1	3	3	2	3	2	2	2	1	4	4	1	2	2	35
76	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	3	1	3	2	2	34
77	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	3	3	2	1	1	31
78	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	3	1	3	1	34
79	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	28
80	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	31
81	2	2	2	2	4	3	2	3	2	4	3	4	2	1	2	38
82	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	3	3	1	1	2	24
83	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	4	3	1	1	33
84	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	39
85	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	1	32
86	2	1	2	2	1	4	2	2	1	2	3	1	2	3	2	30
87	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3	3	42
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	39
89	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	1	1	1	21

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	1	2	3	4	5	6	7	Score Total
1	2	1	2	2	2	2	2	13
2	2	1	2	1	2	3	2	13
3	3	2	3	3	2	2	2	17
4	3	1	1	1	1	1	1	9
5	3	3	2	1	2	1	2	14
6	1	3	2	3	1	2	2	14
7	3	4	3	3	4	3	4	24
8	2	2	1	1	1	4	1	12
9	3	2	2	2	1	2	2	14
10	2	2	2	3	3	2	3	17
11	2	2	2	2	2	2	2	14
12	3	2	3	2	2	2	2	16
13	1	2	2	2	2	2	3	14
14	3	2	3	3	2	2	2	17
15	2	1	4	1	1	1	1	11
16	3	2	2	2	2	3	2	16
17	2	1	1	1	1	1	1	8
18	2	2	2	2	3	2	3	16
19	3	2	3	2	2	3	3	18
20	2	1	1	2	1	2	1	10
21	2	2	2	1	3	2	3	15
22	2	2	2	2	2	2	2	14
23	3	2	2	2	2	2	2	15
24	3	3	4	3	3	3	3	22
25	4	2	1	1	1	4	1	14
26	2	3	3	3	2	2	3	18
27	2	3	2	2	2	2	3	16
28	3	4	3	3	4	3	3	23
29	3	2	3	3	2	3	4	20
30	3	3	3	3	3	3	4	20
31	1	1	3	1	4	1	2	13
32	2	1	2	2	2	2	2	13
33	3	3	3	3	1	2	2	17
34	2	1	1	2	1	1	2	10

35	1	1	1	1	1	1	2	8
36	2	3	2	2	2	2	2	15
37	1	3	2	2	2	2	3	15
38	3	3	3	4	3	3	3	22
39	2	2	2	3	2	2	2	15
40	1	1	1	1	2	1	2	9
41	2	2	2	2	2	2	3	15
42	3	2	2	2	3	2	3	17
43	2	3	2	2	2	2	2	15
44	2	3	3	4	2	3	3	20
45	1	1	4	1	1	2	2	12
46	3	3	2	3	2	4	2	19
47	1	1	1	1	2	2	1	9
48	2	1	2	2	1	1	2	11
49	3	3	2	2	2	2	2	16
50	2	1	1	2	2	2	2	12
51	1	2	1	1	1	1	1	8
52	2	2	2	2	3	2	2	15
53	2	2	4	3	3	2	3	19
54	4	3	4	3	3	3	4	24
55	2	3	4	3	2	2	2	18
56	4	3	3	3	4	3	4	22
57	3	3	3	2	4	2	2	19
58	2	2	4	1	3	3	4	19
59	4	4	3	3	4	4	3	25
60	2	2	3	2	4	3	3	19
61	3	3	2	4	2	2	2	18
62	2	3	2	3	2	3	4	19
63	3	3	3	2	4	3	3	21
64	1	1	1	4	1	2	2	12
65	1	1	2	1	2	2	2	11
66	2	1	3	2	3	4	3	18
67	4	3	3	1	3	2	3	19
68	3	2	2	2	4	4	3	20
69	2	2	3	2	4	1	2	16
70	3	2	2	2	2	2	2	13
71	3	2	3	1	4	4	2	19

72	2	2	2	3	2	2	3	16
73	2	3	2	3	4	2	2	18
74	3	2	3	3	4	3	3	21
75	2	2	2	2	3	3	2	16
76	3	2	3	3	4	2	3	20
77	1	1	3	1	1	1	2	10
78	3	3	2	2	3	2	2	17
79	3	3	4	3	3	2	3	21
80	2	2	3	2	4	2	3	18
81	2	3	3	2	2	3	2	17
82	3	2	3	3	2	3	4	20
83	1	2	4	2	3	3	3	18
84	2	2	2	2	2	2	2	14
85	2	2	3	3	4	3	3	20
86	2	3	2	2	2	2	3	16
87	2	3	2	2	2	3	3	17
88	3	3	3	4	3	3	3	22
89	3	3	2	4	4	4	3	23

LAMPIRAN 5

HASIL PENGUJIAN INSTRUMEN

Hasil Uji Validitas

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)			
1	0.396	0,776	Valid
2	0.396	0,740	Valid
3	0.396	0,773	Valid
4	0.396	0,629	Valid
5	0.396	0,752	Valid
6	0.396	0,649	Valid
7	0.396	0,716	Valid
8	0.396	0,660	Valid
9	0.396	0,764	Valid
10	0.396	0,621	Valid
11	0.396	0,516	Valid
12	0.396	0,730	Valid
13	0.396	0,730	Valid
Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1)			
14	0.396	0,737	Valid
15	0.396	0,617	Valid
16	0.396	0,649	Valid
17	0.396	0,659	Valid
18	0.396	0,725	Valid

19	0.396	0,616	Valid
20	0.396	0,691	Valid
21	0.396	0,511	Valid
22	0.396	0,609	Valid
23	0.396	0,699	Valid
24	0.396	0,416	Valid
25	0.396	0,602	Valid
26	0.396	0,848	Valid
27	0.396	0,719	Valid
28	0.396	0,711	Valid
Lingkungan Kerja (X2)			
29	0.396	0,775	Valid
30	0.396	0,771	Valid
31	0.396	0,856	Valid
32	0.396	0,740	Valid
33	0.396	0,701	Valid
34	0.396	0,783	Valid
35	0.396	0,883	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	36.08	25.910	.730	.898
Y.2	36.36	25.657	.681	.900
Y.3	36.52	24.927	.713	.899
Y.4	36.40	26.500	.552	.906
Y.5	36.52	25.093	.687	.900
Y.6	36.92	26.660	.581	.904
Y.7	36.36	25.823	.653	.901
Y.8	36.48	26.927	.601	.904
Y.9	36.92	26.493	.722	.900
Y.10	36.92	27.827	.573	.906
Y.11	36.96	27.123	.419	.912
Y.12	37.04	25.373	.663	.901
Y.13	37.16	25.640	.667	.901

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.14	40.16	27.723	.688	.891
X1.15	39.84	28.057	.543	.896
X1.16	39.88	28.527	.593	.894
X1.17	39.84	28.223	.599	.894
X1.18	39.84	27.307	.668	.891
X1.19	40.00	27.417	.526	.898
X1.20	40.32	27.727	.631	.893
X1.21	39.88	30.360	.472	.899
X1.22	39.96	28.790	.550	.896
X1.23	39.88	26.860	.625	.893
X1.24	40.32	29.310	.314	.906
X1.25	39.84	29.057	.547	.896
X1.26	39.96	26.790	.816	.886
X1.27	40.12	27.443	.662	.891
X1.28	40.48	26.760	.640	.892

Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.29	17.08	6.743	.691	.881
X2.30	16.88	6.943	.696	.881
X2.31	17.04	6.207	.787	.869
X2.32	16.52	6.427	.615	.893
X2.33	16.60	7.000	.598	.891
X2.34	16.76	6.857	.708	.880
X2.35	16.72	6.043	.824	.864

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0.909	Reliabel
Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1)	0.901	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,895	Reliabel

LAMPIRAN 6

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Lingkungan Kerja
N		89	89	89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26.87	30.52	16.24
	Std. Deviation	4.508	5.985	4.011
Most Extreme Differences	Absolute	.068	.068	.063
	Positive	.059	.056	.041
	Negative	-.068	-.068	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.638	.641	.596
Asymp. Sig. (2-tailed)		.810	.806	.869

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Between Groups	(Combined)	1053.111	28	37.611	3.069	.000
		Linearity	660.750	1	660.750	53.919	.000
		Deviation from Linearity	392.361	27	14.532	1.186	.286
Within Groups			735.271	60	12.255		
Total			1788.382	88			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	712.776	17	41.928	2.768	.001
		Linearity	478.129	1	478.129	31.561	.000
		Deviation from Linearity	234.648	16	14.665	.968	.500
Within Groups			1075.606	71	15.149		
Total			1788.382	88			

Tabel Hasil Uji Multikolenieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.918	1.090
	Lingkungan Kerja	.918	1.090

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas

			Correlations		
			Unstandardized Residual	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Lingkungan Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.001	-.005
		Sig. (2-tailed)	.	.996	.963
		N	89	89	89
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Correlation Coefficient	-.001	1.000	.305**
		Sig. (2-tailed)	.996	.	.004
		N	89	89	89
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	-.005	.305**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.963	.004	.
		N	89	89	89

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

LAMPIRAN 7

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.893	1.994		6.467	.000
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.458	.064	.608	7.140	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.431	1.724		10.110	.000
	Lingkungan Kerja	.581	.103	.517	5.634	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel Hasil Uji Berganda (F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	889.586	2	444.793	42.559	.000 ^a
	Residual	898.796	86	10.451		
	Total	1788.382	88			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.486	3.233

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

LAMPIRAN 8

Surat Permohonan Izin Penelitian Untuk Skripsi


KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
 Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
 Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
 BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
 Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486
 Laman : www.unj.ac.id

Nomor : **0886/UN39.12/KM/2016** **29 Februari 2016**
 Lamp. : -
 Hal : **Permohonan Izin Observasi**

Yth. **Kepala Suku Dinas**
Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana
Kota Administrasi Jakarta Timur
Jl. Matraman Raya No.132
Jakarta

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Apri Dwi Setiawati**
 Nomor Registrasi : **8215128210**
 Program Studi : **Manajemen**
 Fakultas : **Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**
 No. Telp/HP : **083896509651**

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penyusunan Skripsi.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
 Akademik dan Kemahasiswaan,

Drs. Syaifulah
 NIP. 195702161984031001

Tembusan :
 1. Dekan Fakultas Ekonomi
 2. Kaprog / Jurusan Manajemen

LAMPIRAN 9

Surat Jawaban Permohonan Izin Penelitian Untuk Skripsi



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
 DINAS PENANGGULANGAN KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN
 SUKU DINAS PENANGGULANGAN KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN
 KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR
 Jalan. Matraman Raya No. 132 Telepon :8582150, 8590904 Fax. 8582150
 JAKARTA

Jakarta, 14 Maret 2016

Nomor : 4421-073
 Sifat : -
 Lampiran : -
 Hal : Balasan Permohonan Survey
 dan Mencari Data

Kepada
 Yth Kepala Biro Administrasi
 Akademik dan Kemahasiswaan
 Universitas Negeri Jakarta

di-
 Jakarta

Menindaklanjuti surat dari Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Negeri Jakarta nomor : 0866/UN39.12/KM/2016 tanggal 29 Februari 2016 tentang Permohonan izin dalam rangka mencari data guna penyusunan skripsi di Kantor Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur kepada Mahasiswa :

Nama : Apri Dwi Setiawati
 Nomor Regristasi : 25010112130144
 Program Study : Manajemen
 Fakultas : Fakultas Ekonomi Negeri Jakarta

Bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiwi tersebut di atas kami berikan izin untuk melaksanakan pencarian data di Kantor Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur.

Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, Maret 2016
 An.Kepala Suku Dinas Penanggulangan
 Kebakaran dan Penyelamatan
 Kota Administrasi Jakarta Timur
 Kasubag Tata Usaha

KUNTOROHADI, S.Sos
 NIP. 196411031985031004

LAMPIRAN 10

Kartu Konsultasi

Pembimbingan Penulisan Skripsi



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp. (021) 4721327, Faksimile (021) 4726285



IAS
Indonesian Accounting Association
www.ias.or.id

KARTU KONSULTASI PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : **Api Dwi Setiawan**

2. No. Registrasi : **845 128210**

3. Program Studi : **SI Manajemen**

4. Dosen Pembimbing I : **Dr. Dewi Susanto, NIP. 196105069, 98 6032 001**

5. Dosen Pembimbing II : **Haniq Amriah, SpM, NIP. 198507262, 01404 2001**

6. Judul Skripsi : **"Pengaruh keadilan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pemadam kebakaran kesatuan sektor 1 suku Dinas pemadam kebakaran"**

NO	TGL/BEN/THN	MATERI KONSULTASI	SARAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN	
				DPI	DP II
1	31 Maret 2016	Konsultasi judul Penelitian	Diskus Topik	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
2	9 Mei 2016	Konsultasi Bab 1	Dukusi Bab 1	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
3	30 Mei 2016	Konsultasi Bab 1, 2, 3	Diskus Bab 1, 2, 3	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
4	2 Juni 2016	Review Bab 1, 2	Revisi terhadap pemikiran & Lanjut Bab 3.	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
5	14 Juni 2016	Review Bab 3.	Diskus Bab 3.	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
6	21 Juni 2016	Review Kuisisioner	Perbaiki kuisisioner	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
7	24 Juni 2016	Konsultasi kuisisioner + OPNAR	Perbaiki kerangka Pemikiran.	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
8	27 Juni 2016	Persetujuan SUP	-	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
9	20 OKT 2016	BAB 4 analisis deskriptif	Perbaiki An. Deskriptif & Data Responden.	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
10	24 OKT 2016	BAB 4 analisis deskriptif (Y)	Perbaiki An. Deskriptif (Y)	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
11	27 OKT 2016	Karakteristik Responden	Perbaiki Karakteristik Responden.	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
12	2 NOV 2016	Analisis deskriptif X, X ² , Y	Perbaiki An. Deskriptif X ¹ , X ² , Y	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
13	16 NOV 2016	Hasil Pengujian + Hipotesis	Perbaiki & Pelajari Hasil Pengujian.	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
14	21 NOV 2016	Interpretasi + saran & kesimpulan	Perbaiki Interpretasi, saran & kesimpulan.	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>

SETUJU UNTUK UJIAN SKRIPSI

Catatan :

1. Kartu ini dibawa dan ditandatangani oleh pembimbing pada saat konsultasi
2. Kartu ini dibawa pada saat ujian skripsi, apabila diperlukan dapat dipergunakan sebagai bukti pembimbingan

LAMPIRAN 11

Format Saran dan Perbaikan Skripsi



ISO 9001:2008 CERTIFIED
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
ASTANA/0460

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung E, Jalan Sawangan Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax: (021) 4706285
Laman: www.fe.unj.ac.id



*Beberapa
Faktor
Lulusan*

FORMAT SARAN DAN PERBAIKAN SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI - UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

APRI DWI SETIAWATI
8215128210
SI MANAJEMEN
1 Februari 2017

1. Nama Mahasiswa
2. No.Registrasi
3. Program Studi
4. Tanggal Ujian Skripsi

NO	NAMA PENGUJI/PEMBERI SARAN	MASALAH SARAN PERBAIKAN	HALAMAN	TANDA TANGAN PEMBERI SARAN
1	Widya Paramitha, SE, MPA (Penguji Ahli)	→Perbaiki: Penulisan kutipan pada BAB II →Perbaiki: penulisan kalimat langsung, tidak langsung →Penggantian sampel perbaiki - BAB III	11 - 39 11 - 39 73	<i>[Signature]</i>
2		→Perbaiki An. deskriptif pd jenis kelamin - BAB 4	94	
3		→Perbaiki Dimensi kepuasan kerja - BAB II	17, 18, 19	
4		→Tambahan - kesimpulan setelah penjelasan pimerisi	17, 18	
5		→Perbaiki Tahun penulisan skripsi	VIII	<i>[Signature]</i>
6	Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, MM (Sekretaris)	→ Abstrak, cover. → Perbaiki penjelasan lingkungan kerja. → Kesimpulan dan An. Dej Harus selasai	IV 5,6 103 - 149	
7				
8				
9				
10				
Sudah diperbaiki sesuai saran <== SETUJU DIPERBANYAK ==>		Paraf Pembimbing I <i>[Signature]</i>	Paraf Pembimbing II <i>[Signature]</i>	

Catatan :

1. Pada waktu konsultasi perbaikan/penyempurnaan skripsi, kartu ini harus diperlihatkan kepada Pembimbing (I dan II)
2. Target perbaikan/penyempurnaan skripsi setelah tanggal ujian
3. Kartu ini harus dilampirkan pada waktu meminta tanda tangan Tim Penguji untuk penyerahan skripsi

RIWAYAT HIDUP



Apri Dwi Setiawati adalah anak keempat dari empat bersaudara yang lahir di Jakarta pada tanggal 19 April 1994. Penulis menyelesaikan Sekolah Dasar di SD Negeri 011 Jakarta sampai tahun 2008 dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikannya ke SMP Negeri 265 Jakarta.

Setelah menamatkan pendidikan selama tiga tahun, pada tahun 2010 penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 43 Jakarta dan lulus pada tahun 2012. Pada tahun 2012 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Negeri Jakarta (UNJ) pada Program Studi S1 Manajemen melalui jalur PENMABA (Penerimaan Mahasiswa Baru). Penulis pernah melakukan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang pada bulan 1 Juni 2015 - 24 Juli 2015.