

## BAB III

### OBJEK DAN METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja sosial, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun *independent variable* (variabel bebas) adalah lingkungan kerja sosial ( $X_1$ ) yang terdiri dari *leadership*, *union*, *formal organization* dan *informal organization* dan keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) yang terdiri dari tanggung jawab kesehatan, keselamatan dan keamanan, komitmen dan budaya keselamatan organisasi, komite-komite keselamatan kerja, pelatihan keselamatan dan komunikasi, motivasi keselamatan karyawan dan insentif, inspeksi, investigasi, kecelakaan dan evaluasi. kemudian yang menjadi *dependent variable* (variabel terikat) adalah kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri (*job it self*), gaji (*pay*), promosi (*promotion*), supervisi (*supervise*) dan rekan kerja (*co workers*).

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian atau unit analisis yang dijadikan sebagai responden adalah karyawan PT Karya Yusup. Oleh karena itu akan diteliti pengaruh lingkungan kerja sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Yusup. Penelitian ini akan dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun di tahun 2015, maka metode yang digunakan adalah *cross sectional method*, seperti yang diungkapkan oleh Maholtra (2009:101) *cross sectional method* merupakan “pengumpulan informasi dari subjek penelitian hanya dilakukan satu kali dalam satu periode waktu”. Pendapat lain dikemukakan oleh Creswell (2012:217), “*Cross sectional survei* yaitu survei yang dilakukan dengan mengumpulkan data satu persatu dalam satu waktu”. Sehingga penelitian ini merupakan *one shoot* atau *cross sectional*.

#### 3.2 Metode Penelitian

Ulber silalahi (2010:6) menyatakan bahwa metode penelitian merupakan cara yang sah dan andal untuk mendapat pengetahuan ilmiah. Metode penelitian bukan saja merupakan cara sistematis dari seluruh pemikiran dan telaah reflektif, melainkan juga memiliki kesanggupan mengoreksi diri.

Sugiyono (2013:6) mengemukakan bahwa metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Dalam mencapai suatu tujuan penelitian yang telah direncanakan diperlukan penggunaan metode yang tepat agar memperoleh hasil penelitian yang baik. Dari beberapa pendapat menurut ahli dapat dikatakan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah yang shahih dan andal dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

### 3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Berdasarkan pada variabel-variabel yang akan diteliti maka jenis penelitian berdasarkan tujuan yang ingin dicapai yaitu dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Zainal Arifin (2011:41) menjelaskan bahwa “penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menggambarkan (*to describe*), menjelaskan, dan menjawab persoalan-persoalan tentang fenomena dan peristiwa yang terjadi saat ini, baik tentang fenomena sebagaimana adanya maupun analisis hubungan antara berbagai variabel dalam suatu fenomena”. Melalui jenis penelitian deskriptif maka dapat diperoleh gambaran mengenai konsep lingkungan kerja sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Yusup. Sedangkan penelitian verifikatif menurut Toto dan Nanang (2012:53) mengemukakan bahwa, “Penelitian *verifikatif* (pembuktian) yaitu penelitian yang dilakukan dengan tujuan menguji kebenaran dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya”. Dalam hal ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan jenis penelitian di atas yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan adalah *explanatory survey*.

Menurut, Maholtra (2010:96) “*Explanatory survey* dilakukan untuk mengeksplorasi situasi masalah, yaitu untuk mendapatkan ide-ide dan wawasan ke dalam masalah yang dihadapi manajemen atau para peneliti tersebut”.

Penjelasan penelitian dalam bentuk wawancara mendalam atau kelompok fokus dapat memberikan wawasan yang berharga. Dengan hal tersebut peneliti, mengambil data yang diperoleh dari sebagian responden (sampel) terhadap objek penelitian untuk dijadikan informasi dalam penelitian. Tujuan dari metode survei ini adalah untuk mengeksplorasi atau meneliti melalui masalah atau situasi untuk mendapatkan wawasan dan pemahaman. (Maholtra 2009:98). Survei yang dilakukan terhadap sebagian dari populasi (sampel) ini dikumpulkan secara empiris dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang diteliti.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, maka dilakukan penjabaran sejumlah variabel dan sub variabel lengkap dengan konsep, dimensi, indikator, ukuran dan skalanya, dimana terdapat tiga variabel yang dikaji dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu lingkungan kerja sosial sebagai variabel ( $X_1$ ), keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel ( $X_2$ ), dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel ( $Y$ ). Variabel lingkungan kerja sosial ( $X_1$ ) adalah variabel bebas atau variabel independen, variabel keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) adalah variabel bebas atau variabel independen, sedangkan kepuasan kerja ( $Y$ ) adalah variabel terikat atau variabel dependen. Rincian operasionalisasi variabel ( $X_1$ ), variabel ( $X_2$ ), dan variabel ( $Y$ ) dirumuskan sebagai berikut:

**TABEL 3.1**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL**

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
Lingkungan Kerja Sosial ( $X_1$ )	Lingkungan kerja sosial adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan	1. <i>Leadership</i> (kepemimpinan) Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju	• Manajer menyusun target pekerjaan yang akan dicapai secara bersama-sama dengan melibatkan karyawan	• Tingkat Manajer menyusun target pekerjaan yang akan dicapai secara bersama-sama dengan melibatkan karyawan	Interval	1
			• Manajer selalu berani	• Tingkat Manajerselalu	Interval	2

Nesya Novianti, 2016

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT KARYA YUSUP DI BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item			
	dengan bawahan.	pencapaian visi atau mengatur tujuan.	mengambil keputusan	berani mengambil keputusan					
Sedarmayanti (2001: 31)		(Robbins dan Judge, 2013:368)	• Manajer selalu menghargai hasil kerja karyawan	• Tingkat Manajer selalu menghargai hasil kerjakaryawan	Interval	3			
			• Manajer membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	• Tingkat Manajer membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Interval	4			
			• Manajer selalu menjadi teladan bagi karyawandalam bekerja	• Tingkat Manajer selalu menjadi teladan bagi karyawan dalam bekerja	Interval	5			
			• Manajer tegas dalam penerapan peraturan perusahaan	• Tingkat Manajer tegas dalam penerapan peraturan perusahaan	Interval	6			
			• Manajer selalu menyampaikan tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan	• Tingkat Manajer selalu menyampaikan tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan	Interval	7			
			• Manajer selalu menampung pendapat karyawan untuk menghasilkan mufakat di dalam forum rapat	• Tingkat Manajer untuk menampung pendapat karyawan untuk menghasilkan mufakat di dalam forum rapat	Interval	8			
			• karyawan merasa senang dengan adanya serikat kerja di dalam perusahaan	• Tingkat perasan senang karyawan dengan adanya serikat kerja di dalam perusahaan	Interval	9			
			• karyawan merasa terbantu dalam penyampaian aspirasi untuk perusahaan	• tingkat merasa terbantunya karyawan dalam penyampaian aspirasi untuk perusahaan	Interval	10			
				2. <i>Union</i> (Serikat Kerja adalah partisipasi karyawan dalam hubungannya dengan hubungan kerja dapat dilakukan secara langsung atau					

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
		melalui system perwakilan dalam bentuk serikat kerja)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• adanya serikat kerja berpegaruh terhadap aktivitas pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pengaruh adanya serikat kerja terhadap aktivitas pekerjaan</li> </ul>	Interval	11
		(Veithzal Rivai 2005:491)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• serikat kerja di perusahaan sudah berfungsi dengan baik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tingkat serikat kerja di perusahaan sudah berjalan dengan baik</li> </ul>	Interval	12
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• karyawan mendapatkan haknya secara adil dengan adanya serikat kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawan mendapatkan haknya secara adil dengan adanya serikat kerja</li> </ul>	Interval	13
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• karyawan mendapat peluang untuk berprestasi dengan adanya serikat kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tingkat karyawan mendapat peluang untuk berprestasi dengan adanya serikat kerja</li> </ul>	Interval	14
		3. <i>Formal organization</i> (o rganisasi formal adalah organisasi yang ada di atas kertas, dengan relasi-relasi logis berdasarkan peraturan dan kebijakan dari organisasi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kedudukan jabatan karyawan di perusahaan sudah jelas dan sesuai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kejelasan kedudukan jabatan karyawan di perusahaan</li> </ul>	Interval	15
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• pembagian tugas sudah jelas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pembagian tugas sudah jelas</li> </ul>	Interval	16
		(Sutermeiser 1976:57)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atasan selalu berkomunikasi dengan seluruh bawahan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat Atasan selalu berkomunikasi dengan seluruh bawahan</li> </ul>	Interval	17
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• karyawan selalu memberikan masukan kepada atasan mengenai pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawanselalu memberikan masukan kepada atasan mengenai pekerjaan</li> </ul>	Interval	18
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan selalu menyampaikan permasalahan kerja yang dihadapi kepada atasan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat karyawanselalu menyampaikan permasalahan kerja yang dihadapi kepada atasan</li> </ul>	Interval	19

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Atasan memberikan arahan yang jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan kepada karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat Atasan memberikan arahan yang jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan kepada karyawan</li> </ul>	Interval	20
			<ul style="list-style-type: none"> <li>karyawan selalu berkomunikasi dengan rekan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat karyawanselalu berkomunikasi dengan rekan kerja</li> </ul>	Interval	21
			<ul style="list-style-type: none"> <li>adanya senioritas dalam pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat senioritas dalam pekerjaan</li> </ul>	Interval	22
			<ul style="list-style-type: none"> <li>karyawan dan rekan kerja saling memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>tingkat karyawandan rekan kerja saling memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat</li> </ul>	Interval	23
		4. <i>Informal Organization</i> ( Organisasi informal adalah hasil keseluruhan hubungan pribadi yang terjalin antara individu-individu maupun kelompok-kelompok manusia)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya ketua kelompok di dalam kelompok kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat Adanya ketua kelompok di dalam kelompok kerja</li> </ul>	Interval	24
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketua kelompok dapat memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat Ketua kelompok dapat memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat</li> </ul>	Interval	25
		(Chester L. Bernard dalam Yayat Hidayat (2002:17)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Persamaan visi misi antar anggota kelompok dapat membuat kelompok kerja yang kompak dan nyaman</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat Persamaan visi misi antar anggota kelompok dapat membuat kelompok kerja yang kompak dan nyaman</li> </ul>	Interval	26
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Kelompok kerja yang kompak dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat Kelompok ke yang kompak dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan</li> </ul>	Interval	27

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Perbedaan latar belakang budaya tidak menjadi persoalan dalam pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat Perbedaan latar belakang budaya tidak menjadi persoalan dalam pekerjaan</li> </ul>	Interval	28
keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_2$ )	Keselamatan kerja merupakan kondisi dimana kesejahteraan fisik karyawan dilindungi, sedangkan kesehatan kerja merupakan keadaan umum dari kesejahteraan fisik, mental, dan emosional para karyawan dimana mereka bekerja, sehingga merasa aman dalam bekerja	1. Tanggung jawab kesehatan, keselamatan dan keamanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemberian ganti rugi oleh perusahaan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pemberian ganti rugi dari perusahaan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja</li> </ul>	Interval	29
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemberian peraturan kesehatan dan keselamatan kerja oleh perusahaan kepada karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat adanya peraturan keselamatan dan kesehatan kerja oleh perusahaan kepada karyawannya</li> </ul>	Interval	30
	Robert L. Malthis dan John H Jackson (2009:487)		<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya pemberian perintah dan bimbingan pencegahan kecelakaan kerja dari pimpinan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pemberian perintah serta mengadakan bimbingan pencegahan kecelakaan kerja kepada karyawan dari pimpinan</li> </ul>	Interval	31
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Perusahaan menjalin kerjasama dengan rumah sakit terdekat sebagai rujukan penanganan kecelakaan kerja ataupun keadaan darurat di tempat kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat Perusahaan menjalin kerjasama dengan rumah sakit terdekat sebagai rujukan penanganan kecelakaan kerja ataupun keadaan darurat di tempat kerja</li> </ul>	Interval	32
		2. Komitmen dan Budaya Keselamatan Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar peraturan kesehatan dan keselamatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar peraturan keselamatan dan kesehatan kerja</li> </ul>	Interval	33

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
			kerja			
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya Pemberian tunjangan dan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat Pemberian tunjangan dan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai</li> </ul>	Interval	34
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya pemberian fasilitas seperti alat pelindung diri antara lain masker, <i>safety shoes</i>, kacamata, sarung tangan dan sebagainya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat Pemberian fasilitas alat pelindung diri antara lain masker, <i>safety shoes</i>, kacamata, sarung tangan dan sebagainya</li> </ul>	Interval	35
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya fasilitas P3K untuk penanggulangan jika terjadi kecelakaan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat Adanya fasilitas P3K untuk penanggulangan jika terjadi kecelakaan kerja</li> </ul>	Interval	36
	3. Komite-komite keselamatan		<ul style="list-style-type: none"> <li>Peranan komite keselamatan kerja dalam mengantisipasi terjadinya kecelakaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat keselamatan kerja memiliki peran baik dalam mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja</li> </ul>	Interval	37
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Peninjauan program kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan oleh komite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat peninjauan program kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan oleh komite</li> </ul>	Interval	38
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemberian masukan/saran mengenai program K3 yang diterapkan perusahaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat frekuensi pemberian masukan/saran mengenai program K3 yang dilakukan oleh komite keselamatan kerja</li> </ul>	Interval	39

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Karyawan merasa aman dalam bekerja dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat Karyawan merasa aman dalam bekerja dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan</li> </ul>	Interval	40
	4. Pelatihan keselamatan dan komunikasi		<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya pembinaan/pelatihan karyawan mengenai K3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pembinaan/pelatihan karyawan mengenai K3</li> </ul>	Interval	41
			<ul style="list-style-type: none"> <li>adanya pembinaan petunjuk mengenai penggunaan peralatan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat adanya pembinaan petunjuk mengenai penggunaan peralatan kerja</li> </ul>	Interval	42
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya peringatan keselamatan dan kesehatan kerja (penempelan poster, stiker-stiker peringatan K3) terpasang dengan baik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat peringatan keselamatan dan kesehatan kerja (penempelan poster, stiker-stiker peringatan K3) terpasang dengan baik</li> </ul>	Interval	43
	5. Motivasi keselamatan karyawan dan insentif		<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya pemberian insentif kepada karyawan atas penurunan jumlah kecelakaan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat frekuensi pemberian insentif kepada karyawan atas penurunan jumlah kecelakaan kerja</li> </ul>	Interval	44
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya pemberian program motivasi demi terciptanya keselamatan dan kesehatan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat perusahaan memberikan program motivasi demi terciptanya keselamatan dan kesehatan kerja</li> </ul>	Interval	45
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya pemberian penghargaan bagi karyawan yang melaksanakan program keselamatan dan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang melaksanakan program keselamatan dan</li> </ul>	Interval	46

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
			kesehatan kerja dengan baik	kesehatan kerja dengan baik		
		6. Inspeksi, investigasi kecelakaan dan evaluasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya pemeriksaan peralatan dan perlengkapan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pemeriksaan peralata dan perlengkapan kerja</li> </ul>	Interval	47
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya pengawasan Keselamatan dan kkesehatan kerja yang dilakukan perusahaan pada karyawannya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat frekuensi pengawasan K3 yang dilakukan perusahaan pada karyawannya</li> </ul>	Interval	48
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya evaluasi kecelakaan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat evaluasi kecelakaan kerja yang dilakukan perusahaan jika terjadi kecelakaan</li> </ul>	Interval	49
Kepuasan Kerja (Y)	kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.  Veitzal Rivai (2011:856)	1. <i>The work it self</i> (Pekerjaan itu sendiri),	<ul style="list-style-type: none"> <li>Puas dengan pekerjaan yang dilakukan karena sesuai dengan keahlian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan karena sesuai dengan keahlian</li> </ul>	Interval	50
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tidak merasa kesulitan dalam melaksanakan tugas karena menguasainya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat ketidaksulitan karyawan dalam melaksanakan tugas karena menguasainya</li> </ul>	Interval	51
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Merasa sudah dapat menguasai pekerjaan yang diberikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat merasa sudah dapat menguasai pekerjaan yang diberikan</li> </ul>	Interval	52
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Merasa takut bila mendapatkan teguran dari atasan bila melakukan kesalahan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat ketakutan karyawan apabila mendapat teguran dari atasan bila melakukan kesalahan</li> </ul>	Interval	53

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
		2. <i>Pay</i> (Gaji),	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gaji yang diterima sesuai dengan aturan pemerintahan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan dengan aturan pemerintah</li> </ul>	Interval	54
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Gaji yang diterima sesuai jabatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan sesuai jabatan</li> </ul>	Interval	55
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Gaji yang diterima sesuai dengan pengalaman kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pengalaman kerja</li> </ul>	Interval	56
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Menerima gaji tepat waktu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat ketepatan penerimaan gaji karyawan</li> </ul>	Interval	57
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Gaji yang diterima sesuai dengan resiko pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan sesuai dengan resiko pekerjaan</li> </ul>	Interval	58
		3. <i>Promotion</i> (Promosi),	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistem penempatan yang menempati jabatan struktural dan fungsional sesuai dengan latar belakang pendidikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian penempatan karyawan yang menempati jabatan struktural dan fungsional sesuai dengan latar belakang pendidikan</li> </ul>	Interval	59
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tersedia kejelasan sistem penjenjangan karir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kejelasan sistem penjenjangan karir karyawan</li> </ul>	Interval	60
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistem pengembangan pendidikan sudah sesuai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian Sistem pengembangan pendidikan sudah sesuai</li> </ul>	Interval	61
		4. <i>Supervisi</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atasan selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dengan baik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat keseringan atasan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dengan baik</li> </ul>	Interval	62
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Senang atas perhatian manajemen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesenangan karyawan atas</li> </ul>	Interval	63

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
			dalam membimbing	perhatian manajemen dalam membimbing bawahannya		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem pengawasan sudah terencana dengan baik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat Sistem pengawasan sudah terencana dengan baik</li> </ul>	Interval	64
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Standar operating prosedur sudah sesuai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesesuaian Sistem pengawasan sudah terencana dengan baik</li> </ul>	Interval	65
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melalui bimbingan dengan atasan memberikan rasa puas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan karyawan Melalui bimbingan dengan atasan</li> </ul>	Interval	66
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atasan melakukan evaluasi dengan baik terhadap keterampilan karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat penilaian evaluasi oleh atasan terhadap keterampilan karyawan</li> </ul>	Interval	67
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sapaan atasan memberikan rasa puas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan karyawan terhadap sapaan atasan</li> </ul>	Interval	68
	5. <i>Co-Workers</i> (Rekan Kerja)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berdiskusi dengan rekan kerja adalah cara yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat penilaian berdiskusi dengan rekan kerja adalah cara yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>	Interval	69
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya merasa puas karena kerja sama saya dengan rekan kerja terjalin baik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kerja sama karyawan dengan rekan kerja terjalin baik</li> </ul>	Interval	70
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya merasa puas karena keakraban saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keakraban karyawan dengan rekan kerja terjalin dengan baik</li> </ul>	Interval	71

Sumber: Pengolahan Berbagai Sumber 2015

Nesya Novianti, 2016

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT KARYA YUSUP DI BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

### 3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian adalah sumber dimana data yang dibutuhkan untuk penelitian tersebut dapat diperoleh, baik secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian ini terdapat dua jenis sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Anwar Sanusi (2013: 104) menyatakan bahwa “Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti, sedangkan data sekunder adalah data yang sudah ada dan dikumpulkan oleh pihak lain”. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu buku-buku, jurnal, dan situs internet yang sesuai dengan penelitian. Data sekunder yang diperoleh langsung dari perusahaan yang diteliti yang merupakan sumber pengolahannya.

**TABEL 3.2**  
**JENIS DAN SUMBER DATA**

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Pertumbuhan Produksi Industri Manufaktur Jawa Barat Menurut Sektor Industri 2015	Sekunder	BPS Provinsi Jawa Barat (2015)
2	Data Promosi Jabatan PT Karya Yusup	Sekunder	HRD PT Karya Yusup
3	Data Kecelakaan Kerja PT Karya Yusup	Sekunder	HRD PT Karya Yusup
4	Persentase Tingkat Absensi karyawan PT Karya Yusup tahun 2014-2015	Sekunder	HRD PT Karya Yusup
5	Data turnover karyawan PT Karya Yusup tahun 2014-2015	Sekunder	HRD PT Karya Yusup
6	Hasil wawancara dengan HRD	Primer	HRD PT Karya Yusup
7	Data Jumlah Karyawan PT Karya Yusup	Primer	HRD PT Karya Yusup
8	Persentase Kepuasan Kerja Karyawan	Primer	Kuesioner pra penelitian 2015
9	Hasil Kuisisioner Pra Penelitian Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan PT Karya Yusup	Primer	Kuesioner pra penelitian 2015
10	Hasil Kuisisioner Pra Penelitian Mengenai Kepuasan Lingkungan Kerja Sosial PT Karya Yusup	Primer	Kuesioner pra penelitian 2015
11	Kuisisioner penelitian	Primer	Penyebaran kuisisioner pada karyawan PT Karya Yusup

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

### 3.2.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

#### 3.2.4.1 Populasi

Populasi merupakan sejumlah objek yang akan dijadikan sumber penelitian. Sherri L. Jackson (2012:20) mengemukakan bahwa populasi adalah “*All the people about whom a study it meant to generalize*”. Populasi adalah semua orang mengenai untuk siapa penelitian itu dimaksudkan kemudian melakukan generalisasi. Populasi dapat berupa organisme, orang atau sekelompok orang, masyarakat, organisasi, benda, objek, peristiwa, atau laporan yang semuanya memiliki ciri dan harus didefinisikan secara spesifik dan tidak secara mendua.

Berdasarkan pendapat tersebut, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Karya Yusup yang berjumlah 105 orang yang dapat dilihat pada Tabel 3.3.

**TABEL 3.3**  
**JUMLAH KARYAWAN PT KARYA YUSUP**  
**PERIODE 2015**

Divisi	Jumlah Pegawai (Orang)
Manajer	1
Administrasi	18
Produksi	61
Marketing	3
Quality Control	3
Transportasi	6
Office Boy	5
Satpam	4
Umum	4
<b>JUMLAH</b>	<b>105</b>

Sumber: HRD PT Karya Yusup

Keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga, menyebabkan peneliti tidak dapat melakukan penelitian kepada seluruh populasi secara satu persatu dan menyeluruh, melainkan mengambil sejumlah sampel dari populasi dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang sesuai dan diharapkan sejumlah sampel tersebut mampu mewakili karakteristik karyawan PT Karya Yusup secara keseluruhan.

Nesya Novianti, 2016

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT KARYA YUSUP DI BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

### 3.2.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.. Untuk mengetahui besarnya sampel yang diambil dalam penelitian, maka perlu dilakukan pengukuran sampel. Selain itu, sampel yang akan dipilih harus representatif artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih.

Suharsimi Arikunto (2009:62) mengemukakan “Sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sehingga penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan pendapat di atas, dikarenakan jumlah pegawai bagian produksi di PT Karya Yusup kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi atau jumlah pegawai bagian produksi di PT Karya Yusup sebanyak 61 orang.

### 3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data merupakan suatu proses dalam mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

#### 1. Studi literatur

Studi literatur merupakan usaha pengumpulan informasi yang berhubungan denganteori-teori yang ada kaitannya dengan masalah dan variabel yang diteliti, terdiri daristudi literatur mengenai lingkungan kerja sosial, keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja.Studi literatur terdapat didapat dari berbagai sumber, yaitu a) Perpustakaan UPI; b) Skripsi; c) Jurnal dan d) Media cetak dan media elektronik (internet).

#### 2. Observasi

Untuk memperoleh data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

#### 3. Kuesioner

Untuk mengetahui data-data penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau angket kepada responden. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011: 142) yang menjelaskan bahwa "kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab". Dalam kuesioner peneliti mengemukakan beberapa pernyataan tertulis yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel  $X_1$  yaitu lingkungan kerja sosial, variabel  $X_2$  yaitu keselamatan dan kesehatan kerja dan variabel Y yaitu kepuasan kerja.

#### 4. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antar peneliti dengan pihak perusahaan yang bersangkutan dengan objek penelitian. Wawancara dilakukan pada karyawan bagian produksi dan HRD PT Karya Yusup.

### 3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Sebelum pelaksanaan penelitian terlebih dahulu dilakukan tahap persiapan diantaranya melaksanakan orientasi lapangan penelitian pendahuluan. Orientasi lapangan dilakukan antara lain untuk mengumpulkan bahan/informasi bagi penyusunan instrumen/alat ukur penelitian. Penelitian pendahuluan dimaksudkan untuk mendapatkan kesahihan (*Validity*) dan keterandalan (*Reliability*) alat ukur atau instrumen yang telah disusun dalam penelitian ini.

#### 3.2.6.1 Pengujian Validitas

Suharsimi Arikunto (2010:211) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sedangkan menurut Jackson (2012:168) menyatakan bahwa "Validitas adalah indikasi apakah instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur".

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor variabel jawaban responden dengan total skor masing-

masing variabel. Untuk menghitung validitas digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

N = Jumlah populasi

$\sum X^2$  = Kuadrat faktor variabel X

$\sum Y^2$  = Kuadrat faktor variabel Y

Keputusan pengujian validitas item instrumen, adalah sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pertanyaan dikatakan valid
2. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka item pertanyaan dikatakan tidak valid

Perhitungan validitas instrument dilakukandenganbantuan program SPSS 20 for windows. Besarnya koefisiensi korelasi di interpretasikan dengan menggunakanTabel 3.4 dibawah ini:

**TABEL 3.4**  
**INTERPRETASI BESARNYA KOEFISIEN KORELASI**

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
Antara 0,700 sampai dengan 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	Agak Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,300	Sedang
Antara 0,300 sampai dengan 0,200	Agak Tidak Tinggi
Antara 0,200 sampai dengan 0,100	Tidak Tinggi
Antara 0,100 sampai dengan 0,000	Sangat Tidak Tinggi

Sumber: Suharsimi Arikunto (2009:245)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang

divalidasikan dengan skor-skor tolak ukurnya dari peserta yang sama. Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen lingkungan kerja sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel X, kepuasan kerja sebagai variabel Y. Jumlah pernyataan untuk variabel ( $X_1$ ) adalah 28 pernyataan, jumlah pernyataan variabel ( $X_2$ ) adalah 21 pernyataan, sedangkan untuk item pernyataan variabel (Y) berjumlah 22 pernyataan.

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk)  $n-2$  ( $20-2=18$ ), maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar **0,468**. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel lingkungan kerja sosial ( $X_1$ ), keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner valid karena skor  $r_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  yang bernilai **0,468**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini:

**TABEL 3.5**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL**  
**LINGKUNGAN KERJA SOSIAL ( $X_1$ )**

NO	PERNYATAAN	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	KET.
<b>Leadership (Kepemimpinan)</b>				
1	Manajer menyusun target pekerjaan yang akan dicapai secara bersama-sama dengan melibatkan karyawan	0,501	0,468	Valid
2	Manajer selalu berani mengambil keputusan	0,568	0,468	Valid
3	Manajer selalu menghargai hasil kerjakaryawan	0,581	0,468	Valid
4	Manajermembantu karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,537	0,468	Valid
5	Manajer selalu menjadi teladan bagi karyawan dalam bekerja	0,774	0,468	Valid
6	Manajer tegas dalam penerapan peraturan perusahaan	0,638	0,468	Valid
7	Manajer selalu menyampaikan tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan	0,655	0,468	Valid
8	Manajer selalu menampung pendapat karyawan untuk menghasilkan mufakat di dalam forum rapat	0,697	0,468	Valid
<b>Union (Serikat Kerja)</b>				

NO	PERNYATAAN	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	KET.
<b>Leadership (Kepemimpinan)</b>				
9	Saya merasa senang dengan adanya serikat kerja di dalam perusahaan	0,666	0,468	Valid
10	Saya merasa terbantu dalam penyampaian aspirasi untuk perusahaan dengan adanya serikat kerja	0,646	0,468	Valid
11	Adanya serikat kerja berpengaruh terhadap aktivitas pekerjaan	0,773	0,468	Valid
12	Serikat kerja di perusahaan sudah berfungsi dengan baik	0,581	0,468	Valid
13	Saya mendapatkan hak secara adil dengan adanya serikat kerja	0,574	0,468	Valid
14	Saya mendapat peluang untuk berprestasi dengan adanya serikat kerja	0,712	0,468	Valid
<b>Formal Organization (Organisasi Formal)</b>				
15	kedudukan jabatan saya di perusahaan sudah jelas dan sesuai	0,480	0,468	Valid
16	pembagian tugas di perusahaan sudah jelas	0,773	0,468	Valid
17	Atasan selalu berkomunikasi dengan seluruh bawahan	0,777	0,468	Valid
18	saya selalu memberikan masukan kepada atasan mengenai pekerjaan	0,659	0,468	Valid
19	Saya selalu menyampaikan permasalahan kerja yang dihadapi kepada atasan	0,609	0,468	Valid
20	Atasan memberikan arahan yang jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan kepada saya	0,581	0,468	Valid
21	saya selalu berkomunikasi dengan rekan kerja yang lain	0,623	0,468	Valid
22	adanya senioritas dalam pekerjaan	0,545	0,468	Valid
23	saya dan rekan kerja yang lain saling memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat	0,666	0,468	Valid
<b>Informal Organization (Organisasi Informal)</b>				
24	Adanya ketua kelompok di dalam kelompok kerja	0,649	0,468	Valid
25	Ketua kelompok dapat memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat	0,532	0,468	Valid
26	Persamaan visi misi antar anggota kelompok dapat membuat kelompok kerja yang kompak dan nyaman	0,602	0,468	Valid
27	Kelompok kerja yang kompak dapat memberikan kepuasan kerja kepada saya	0,606	0,468	Valid
28	Perbedaan latar belakang budaya tidak menjadi persoalan dalam pekerjaan	0,719	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 20.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen lingkungan kerja sosial dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  seluruh indikator lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel lingkungan kerja sosial. Berikut ini Tabel

3.7 mengenai hasil uji validitas variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel ( $X_2$ ).

**TABEL 3.6**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL**  
**KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA ( $X_2$ )**

NO	PERNYATAAN	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	KET.
<b>Tanggung Jawab Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan</b>				
1	Perusahaan selalu memberikan ganti rugi kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja	0,659	0,468	Valid
2	Perusahaan membuat peraturan keselamatan dan kesehatan kerja untuk para karyawannya	0,729	0,468	Valid
3	Manajer selalu memberikan perintah serta mengadakan bimbingan pencegahan kecelakaan kerja kepada karyawan	0,819	0,468	Valid
4	Perusahaan menjalin kerjasama dengan rumah sakit terdekat sebagai rujukan penanganan kecelakaan kerja ataupun keadaan darurat di tempat kerja	0,574	0,468	Valid
<b>Komitmen dan Budaya Keselamatan Organisasi</b>				
5	perusahaan memberikan hukuman terhadap karyawan yang melanggar peraturan keselamatan dan kesehatan kerja	0,778	0,468	Valid
6	perusahaan memberikan tunjangan dan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang memadai untuk karyawannya	0,593	0,468	Valid
7	perusahaan menyediakan fasilitas seperti alat pelindung diri antara lain masker, <i>safety shoes</i> , kacamata, sarung tangan dan sebagainya	0,532	0,468	Valid
8	Adanya fasilitas P3K untuk penanggulangan jika terjadi kecelakaan kerja	0,777	0,468	Valid
<b>Komite-komite Keselamatan</b>				
9	komite keselamatan kerja memiliki peran yang baik dalam menganalisis terjadinya kecelakaan kerja	0,778	0,468	Valid
10	komite keselamatan kerja selalu melakukan peninjauan program keselamatan dan kesehatan kerja	0,593	0,468	Valid
11	komite keselamatan kerja selalu memberikan masukan mengenai program K3	0,532	0,468	Valid
12	Karyawan merasa aman dalam bekerja dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan	0,777	0,468	Valid
<b>Pelatihan Keselamatan dan Komunikasi</b>				
13	selalu dilakukan pembinaan/pelatihan karyawan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja	0,539	0,468	Valid
14	Perusahaan melakukan pembinaan petunjuk mengenai penggunaan peralatan kerja	0,530	0,468	Valid
15	Tanda-tanda peringatan keselamatan dan kesehatan kerja (penempelan poster, stiker-stiker peringatan K3) terpasang dengan baik	0,582	0,468	Valid

NO	PERNYATAAN	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	KET.
<b>Motivasi Keselamatan Karyawan dan Insentif</b>				
16	Perusahaan selalu memberikan insentif kepada karyawan atas penurunan jumlah kecelakaan kerja	0,659	0,468	Valid
17	perusahaan memberikan program motivasi demi terciptanya keselamatan dan kesehatan kerja	0,520	0,468	Valid
18	perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik	0,615	0,468	Valid
<b>Inspeksi, Investigasi Kecelakaan dan Evaluasi</b>				
19	perusahaan selalu melakukan pemeriksaan peralatan dan perlengkapan kerja sebagai betuk antisipasi kecelakaan kerja	0,729	0,468	Valid
20	adanya pengawasan rutin keselamtan dan kesehatan kerja kepada karyawannya yang dilakukan dinas kebakaran	0,819	0,468	Valid
21	perusahaan sealu melakukan evaluasi kecelakaan kerja jika telah terjadi kecelakaan	0,574	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 20.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.7 pada instrumen keselamatan dan kesehatan kerja dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  seluruh indikator lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel keselamatan dan kesehatan kerja. Berikut ini Tabel 3.8 mengenai hasil uji validitas variabel kepuasan kerja variabel sebagai variabel Y.

**TABEL 3.7**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL**  
**KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)**

NO	PERNYATAAN	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	KET.
<b>The Work It Self (Pekerjaan Itu Sendiri)</b>				
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan karena sesuai dengan keahlian saya	0,605	0,468	Valid
2	Saya tidak merasa kesulitan dalam melaksanakan tugaskarena saya menguasainya	0,514	0,468	Valid
3	Saya merasa sudah dapat menguasai pekerjaan yang diberikan	0,486	0,468	Valid
4	Saya merasa takut bila mendapat teguran dari atasan bila melakukan kesalahan	0,608	0,468	Valid
<b>Pay (Gaji)</b>				
5	Saya merasa puas karena gaji yang diterima sesuai dengan aturan	0,612	0,468	Valid

NO	PERNYATAAN	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	KET.
	pemerintahan			
6	Saya merasa puas karena gaji yang diterima sesuai jabatan saya	0,569	0,468	Valid
7	Saya merasa puas karena gaji yang diterima sesuai dengan pengalaman kerja saya	0,510	0,468	Valid
8	Saya merasa puas karena menerima gaji tepat waktu	0,592	0,468	Valid
9	Saya merasa puas karena gaji yang diterima sesuai dengan resiko pekerjaan saya	0,692	0,468	Valid
<b>Promotion (Promosi)</b>				
10	Saya merasa puas karena sistem penempatan yang menempati jabatan struktural maupun fungsional sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	0,618	0,468	Valid
11	Saya merasa puas karena tersedianya kejelasan sistem penjenjangan karir	0,536	0,468	Valid
12	Saya merasa puas karena sistem pengembangan pendidikan sudah sesuai	0,731	0,468	Valid
<b>Supervisi</b>				
13	Saya merasa puas karena atasan selalu melibatkan saya dalam pengambilan keputusan dengan baik	0,693	0,468	Valid
14	Saya senang atas perhatian manajemen dalam membimbing	0,482	0,468	Valid
15	Saya merasa puas karena sistem pengawasan sudah terencana dengan baik	0,508	0,468	Valid
16	Saya merasa puas karena standar operating prosedur sudah sesuai	0,617	0,468	Valid
17	Saya merasa puas karena atasan memberikan bimbingan kepada saya	0,519	0,468	Valid
18	Saya merasa puas karena atasan melakukan evaluasi dengan baik terhadap keterampilan saya	0,489	0,468	Valid
19	Sapaan atasan memberikan rasa puas bagi saya	0,647	0,468	Valid
<b>Co Workers (Rekan Kerja)</b>				
20	Saya merasa puas karena berdiskusi dengan rekan kerja adalah salah satu cara yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0,475	0,468	Valid
21	Saya merasa puas karena kerja sama saya dengan rekan kerja terjalin baik	0,532	0,468	Valid
22	Saya merasa puas karena keakraban saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik	0,520	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 20.0 for Windows)

Nesya Novianti, 2016

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT KARYA YUSUP DI BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan Tabel 3.8 pada instrumen kepuasan kerja dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  seluruh indikator lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel kepuasan kerja.

### 3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan berulang-ulang pada objek yang sama. Reliabilitas adalah derajat konsistensi instrumen yang bersangkutan (Zainal Arifin, 2011:248). Reliabilitas berkaitan dengan pertanyaan, apakah instrumen dapat dipercaya sesuai dengan ketentuan yang telah dirumuskan. Masih menurut Zainal Arifin (2011:248) mengatakan suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika selalu memberikan hasil yang sama jika diujikan pada kelompok yang sama pada waktu atau kesempatan berbeda. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah rumus *Cronbach alpha*, yaitu:

$$\sigma = \frac{R}{R - 1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_x^2} \right)$$

Sumber: Zainal Arifin (2011: 249)

Keterangan :

$\sigma$  = Reliabilitas instrumen

R = jumlah butir soal

$\sum \sigma_i^2$  = varian butir soal

$\sigma_x^2$  = varian skor total

Jumlah varian butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varian tiap butir, kemudian jumlahkan, seperti berikut ini:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{n - 1}$$

(Suharsimi Arikunto, 2010:184)

Keterangan:

$N$  = Jumlah sampel

$X$  = Nilai skor yang dipilih

$\sigma^2$  = Nilai varians

Keputusan uji reliabilitas instrumen berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka instrumen dikatakan reliabel
2. Jika koefisien internal seluruh item  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka instrumen dikatakan tidak reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 *for Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yang bernilai 0,468.

**TABEL 3.8**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Sosial	0,939	0,468	Reliabel
2	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,968	0,468	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,948	0,468	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 20.0 *for Windows*)

### 3.2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data dalam rangka pengujian hipotesis. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan.

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul setelah diisi oleh responden menyangkut kelengkapan pengisian angket yang dilakukan oleh responden dan pemeriksaan jumlah lembar angket.
2. *Coding*, yaitu pembobotan dari setiap item instrumen berdasarkan pada pembobotan sebagai berikut: untuk jawaban positif ranking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil dan untuk jawaban negatif ranking pertama dimulai dari skor yang terkecil sampai yang terbesar.

Pengukuran dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert, nilai atau bobot untuk setiap jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, dan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

3. *Tabulating*, yaitu tabulasi hasil skoring yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.
4. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik.
5. Pengujian. Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan terdapat dua penggunaan jenis analisis yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif bagi variabel yang bersifat kualitatif, yaitu berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat faktor penyebab sedangkan analisis verifikatif menitikberatkan dalam pengungkapan perilaku variabel penelitian. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif.

### **3.2.7.1 Analisis Deskriptif**

Data mentah yang telah terkumpul dari hasil kuisisioner atau survei lapangan harus diolah agar memperoleh makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat pada penelitian, yaitu memberikan keterangan dan data mengenai lingkungan kerja sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya, penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian.

Untuk mengkatagorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.10 sebagai berikut :

**TABEL 3.9**  
**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN**

No	Kriteria	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1%-25%	Sebagian kecil
3	26%-49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian Besar
6	76%-99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber : Moch. Ali (1985: 184)

Analisis deskriptif dalam penelitian ini berupa kuisioner penelitian yang di ajukan kepada karyawan PT Karya Yusup.

### 3.2.7.2 Analisis Data Verifikatif

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja sosial ( $X_1$ ) dan keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Dalam penelitan ini digunakan teknik analisis regresi linear ganda karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu lingkungan kerja sosial, keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja. Dengan menggunakan teknik analisis linear ganda dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut :

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Adapun tujuan dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov. Jika perolehan nilai berada diatas signifikansi sebesar 0,05 maka data tersebut berdistribusi secara normal.

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Gejala heterokedastisitas diuji dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ( $\alpha = 0.05$ ) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Gejala autokorelasi dideteksi dengan melakukan uji *Durbin Watson* ( $d$ ). Hasil perhitungan *Durbin Watson* ( $d$ ) dibandingkan dengan  $d_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha = 0.05$ . Tabel  $d$  memiliki dua nilai, yaitu nilai batas atas ( $d_u$ ) dan nilai batas bawah ( $d_L$ ) untuk nilai  $n$  dan  $k$ .

Jika  $d < d_L$  ; terjadi autokorelasi positif

$d > 4 - d_L$  ; terjadi autokorelasi negatif

$d_u < d < 4 - d_u$  ; tidak terjadi autokorelasi

$d_L \leq d \leq d_u$  atau  $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_L$  ; pengujian tidak meyakinkan

### d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF dari hasil analisis regresi. Jika nilai  $VIF > 10$ , terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

### e. Analisis Regresi Linear Berganda

Karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2013: 277):

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Regresi linear berganda rumusnya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Sugiyono, 2013: 277)

Keterangan :

- Y = Kepuasan kerja  
 A = Konstanta  
 $b_1, b_2$  = Koefisien regresi  
 $X_1$  = Lingkungan kerja sosial  
 $X_2$  = Keselamatan dan kesehatan kerja  
 e = Kesalahan Pengganggu (*Standar Error*)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y) - b_1(\sum x_1) - b_2(\sum x_2)}{N}$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a,  $b_1$ , dan  $b_2$  adalah sebagai berikut.

1.  $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$
2.  $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$
3.  $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$
4.  $\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N}$

$$5. \sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N}$$

$$6. \sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N}$$

$X_1$  dan  $X_2$  dikatakan mempengaruhi  $Y$  jika berubahnya nilai  $X_1$  dan  $X_2$  akan menyebabkan adanya perubahan nilai  $Y$ , artinya naik dan turunnya  $X_1$  dan  $X_2$  akan membuat nilai  $Y$  juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai  $Y$  ini akan bervariasi namun nilai  $Y$  yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh  $X_1$  dan  $X_2$  karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

#### f. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar sumbangan variabel  $X$  terhadap  $Y$ , sehingga diketahui besarnya presentase pengaruh variabel  $X$  terhadap  $Y$ . Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduwan (2008: 136) yaitu :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi  
 r = Koefisien korelasi  
 100% = Konstanta

**TABEL 3.10**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH**  
**(GUILFORD)**

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012: 184)

#### 3.2.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan tahap terakhir dalam analisis data. Untuk menguji hipotesis yang ada dalam penelitian, perlu menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear. Untuk uji global regresi dilakukan dengan uji  $F$  sebagai berikut:

$$F = \frac{SSR/k}{SSE/[n-(k-1)]}$$

(Anwar Sanusi, 2011:143)

Keterangan:

- F : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table  
 SSR : Keragaman regresi  
 SSE : Keragaman kesalahan  
 k : Jumlah variabel bebas  
 n : Jumlah sampel penelitian

Bila  $F_{hitung} > F_{table}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterimaBila  $F_{hitung} \leq F_{table}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Untuk menguji koefisien korelasi antar variabel X dan Y dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ , yaitu dengan menggunakan rumus distribusi student (*t-student*). Rumus dari *t-student* adalah:

$$Uji\ t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Sugiyono (2012:366)

Keterangan:

- T = distribusi *student*  
 R = koefisien korelasi *product moment*  
 n = banyaknya data

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus dicari terlebih dahulu nilai dari  $t_{hitung}$  dan dibandingkan dengan nilai dari  $t_{tabel}$ , dengan taraf kesalahan  $\alpha = 5\%$  atau  $\alpha = 0,05$  dengan derajat dk (n-2) serta uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan, maka:

 $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

### 1. Hipotesis 1

$H_0 : p \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_a : p > 0$ , artinya terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 2. Hipotesis 2

$H_o : p \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_a : p > 0$ , artinya terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja karyawan

## 3. Hipotesis 3

$H_o : p \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh positif dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_a : p > 0$ , artinya terdapat pengaruh positif dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan