

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KEPUASAN TENAGA KERJA BONGKAR MUAT PADA PT. BARUNA
KARTA INVESTAMA LAMPUNG**

SKRIPSI



**DISUSUN OLEH :
APRI INDRAYANTI
1512110242**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KEPUASAN TENAGA KERJA BONGKAR MUAT PADA PT. BARUNA
KARTA INVESTAMA LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada Jurusan Manajemen**

**DISUSUN OLEH
APRI INDRAYANTI
1512110242**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah hak milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 13 Maret 2019



APRI INDRAYANTI
NPM. 1512110242

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN TENAGA KERJA BONGKAR MUAT PADA PT. BARUNA KARTA INVESTAMA LAMPUNG

Disusun Oleh

NAMA : APRI INDRAYANTI

NPM : 1512110242

JURUSAN : S1 - MANAJEMEN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada Jurusan **MANAJEMEN IIB Darmajaya**.

Bandar Lampung, 26 Februari 2019

Menyetujui,
Dosen Pembimbing

Anggalia Wibasuri, S.Kom.,M.M.

***NIK. 11310809**

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Aswin, S.E., M.M
NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 26 Februari 2019 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN TENAGA KERJA BONGKAR MUAT PADA PT. BARUNA KARTA INVESTAMA LAMPUNG** Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **Apri Indrianti**

No. Pokok Mahasiswa : **1512110242**

Jurusan : **S1-Manajemen**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama Status Tanda tangan

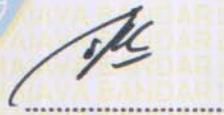
1. **M. Rafiq, S.E., M.Si**

Penguji 1



2. **Suwandi, S.E., M.M**

Penguji 2



Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya



Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, Ms., Ph.D.

NIK. 14580718

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Way Kanan pada tanggal 06 April 1997 sebagai anak kedua dari 3 bersaudara yang dilahirkan dari pasangan Bapak Supardi dan Ibu Tri Narsih

1. Identitas

- a. Nama : Apri Indrayanti
- b. NPM : 1512110242
- c. Agama : Muslim
- d. Alamat : Desa Suka Bumi, kec. buay bahuga, kab. Way
kanan Lampung
- e. Suku : Jawa
- f. Kewarganegaraan : Indonesia
- g. E-mail : apriindrayanti@gmail.com
- h. HP : 082175683924

2. Riwayat Pendidikan

- 1. Tahun 2009 menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 03 Bumi Harjo Way kanan.
- 2. Tahun 2012 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 01 Bumi Harjo Way kanan.
- 3. Tahun 2015 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 01 Buay Bahuga.
- 4. Tahun 2015 terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Manajemen pada Jenjang Strata (S1) di Institut Informatika dan Informasi Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dalam kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yang utama dari segalanya, dengan mengucap syukur kepada Allah SWT atas segala karunianya serta kemudahan yang Engkau berikan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
2. Bapak dan Mamak tercinta yang senantiasa memberikan doa, dukungan, cinta dan kasih sayang yang tak terhingga. “Semoga selalu diberi kesehatan kebahagiaan serta umur panjang”.
3. Seluruh dosen IIB darmajaya yang sudah memberikan ilmu dan bimbingannya.
4. Anggalia Wibasuri, S.Kom.,M.M.selaku pembimbing skripsi, terimakasih atas bantuan dan kesabaran dalam membimbing demi terselesaikannya skripsi ini.
5. Saudaraku Tersayang , (A. Khoiri, Indra Pujiono, Indra Raga Ressi Aji) “Mari Bersama Saling Memberi Semangat”
6. Ka Oprasional PT. Baruna Karya Investama Lampung dan seluruh TKBM-nya karena telah memberikan kesempatan untuk penelitian di PT. BKI terimakasih banyak atas kerja sama nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir.
7. Konco-Konco Bloopink (Ester Hana, Febita, Safitri, Maya Elsa, Meri Megawati, dan Resha Meishella) Semoga kita semua bisa sukses dimasa depan.
8. Adik-adik ku Dwi Lestari, Melani Silvia. A, Nanik Parwanti, dan Reny Pribawati serta abang-ku Alimudin yang selalu ada untuk memberi support yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

MOTTO

“Jangan melihat orang lain, jalanmu dan dia berbeda, tak perlu buang waktu untuk membandingkannya, hidupmu dijadikan indah meski banyak luka saat kau ingin menggapainya, biarlah allah yang memandu, sebab rencananya lebih baik dari prasangkamu”

*“Berusahalah tanpa di bumbui dengan keluhan,
Berjuanglah tanpa ucap Aku tak mampu. Karena, Waktu akan menjawab dengan indah sampai akhirnya kamu akan berucap **Tidak Ada Yang Sia-Sia Jika Mau Berusaha**”*

ABSTRAK

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN TENAGA KERJA BONGKAR MUAT PADA PT. BARUNA KARTA INVESTAMA LAMPUNG

Oleh

Apri Indrayanti

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Tenaga Kerja Bongkar Muat Pada PT. Baruna Karya Investama. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode *kausalitas* Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kesehatan dan Keselamatan (k3) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel Independen, dan Kepuasan Tenaga Kerja sebagai variabel Dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Kerja Bongkar Muat PT. Baruna Karya Investama berjumlah 72 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 72 orang tenaga kerja. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan langsung kepada sampel sebagai responden. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Tenaga Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Tenaga Kerja,

Kata Kunci : Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Tenaga Kerja.

ABSTRACT

EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE SATISFACTION IN BARUNA KARYA INVESTAMA LTD LAMPUNG

By

ApriIndrayanti

The problem statement of this research was that there was a low employee satisfaction in Baruna Karya Investama (BKI) Ltd seen on the unloading workers who did not come punctually, the frequent strikes committed by the unloading workers, and the lack of the leadership, the workers who were not supervised and directed properly, and the lack of the inspiring leader. This was because the unloading workers' negligence in using the personal protective equipment (PPE) which were heavy and dangerous and the lack of leadership so that it caused the fatal health problems, the workplace accidents, and the lack of interaction between leaders and labor. The objective of this research was finding out the effect of the occupational health and safety and the transformational leadership style on the employee satisfaction in BKI Ltd. The type of this research was the quantitative research with the causality method. The population and sample of this research were the 72 unloading workers. The data analyzing technique used in this research was through the multiple linear regression. The result of this research showed that the occupational health and safety had a significant effect on the employee satisfaction; moreover, the transformational leadership style had an effect on the employee satisfaction.

Keywords: Occupational Health and Safety, Transformational Leadership,
Employee Satisfaction

PRAKATA

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, karunia serta hidayah-

Nyasehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN TENAGA KERJA BONGKAR MUAT PADA PT. BARUNA KARTA INVESTAMA**

LAMPUNG”. Penulis skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di perguruan tinggi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Penulis menyadari tentu adalah penulis skripsi ini tidak lepas bantuan dan arahan dari semua pihak, dengan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah Y.A., MBA., M.Sc. selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T., M.T. selaku Wakil Rektor I Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E., M.T. selaku Wakil Rektor II Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M. selaku Wakil Rektor III Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
5. Bapak Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D., Prof. selaku Wakil Rektor IV Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
6. Bapak Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
7. Ibu Aswin, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
8. Ibu Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M. selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini.
9. Para dosen dan staf jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

10. Kedua orang tuabesertakeluargabesaryang selalumemberikancinta kasih selama ini, doadandukungannya.
11. Para sahabatkurekan – rekanseperjuangan angkatan 2015.
12. Almamaterku IIB Darmajaya.

Penulismenyadaribahwadidalampenulisanskripsiinimasihterdapatbanyakkekurangansehinggamasihjauhdarikesempurnaan.Semuainitidakluputdariketerbatasanpenulis. Adanyakekurangantersebuttidakmenutupkemungkinantimbulnyakritikserta saran dariberbagaiihakdanhalinimemangsangatpenulisharapkansehinggaakanlebihmemberikanpengetahuankepadapenulis yang lebihjauhdanlebihbaikuntukkesempurnaantulisan di masamendatang.

Bandar Lampung,27 Februari 2019

Penulis

Apri Indrayanti
NPM. 1512110242

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL BELAKANG	ii
HALAMAN PENYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO	viii
ABTRAK	ix
ABSTRACT.....	x
PRAKATA.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek	6
1.3.2 Ruang Lingkup Objek	6
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	6
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu.....	6

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu	6
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.5.1 Bagi Institusi Pendidikan	7
1.5.2 Bagi Perusahaan	7
1.5.3 Bagi Peneliti	7
1.6 Sistematika Penelitian	8

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	9
2.1.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	9
2.1.2 Fungsi dari Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	10
2.1.3 Prosedur Pencegahan Terjadinya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	11
2.1.4 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	12
2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional	13
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	13
2.2.2 Gaya Kepemimpinan	14
2.2.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional	16
2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional	18
2.3 Kepuasan Tenaga Kerja	18
2.3.1 Teori Kepuasan Kerja	18
2.3.2 Pengertian Kepuasan Kerja	22
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	23
2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja	24
2.4 Penelitian Terdahulu	25
2.5 Kerangka Pemikiran	33

2.6 Hipotesis	34
2.6.1 Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Tenaga Kerja	35
2.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Tenaga Kerja Kerja.....	35
2.6.3 Pengaruh Keselamatan dan Kepuasan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Tenaga kerja Kerja	36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	37
3.2 Sumber Data.....	37
3.2.1 Primer.....	37
3.2.2 Sekunder	37
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.4 Populasi dan Sampel	39
3.4.1 Populasi.....	39
3.4.2 Sampel.....	39
3.5 Variabel Penelitian	39
3.5.1 Variabel Independen	40
3.5.2 Variabel Dependen.....	40
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	40
3.7 Uji Prasyarat Instrumen.....	40
3.7.1 Uji Validitas	43
3.7.2 Uji Reabilitas	43
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	44
3.8.1 Uji Linearitas	45
3.8.2 Uji Multikolinearitas	45
3.9 Metode Analisis Data.....	46

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	46
3.10 Pengujian Hipotesis	47
3.10.1 Uji t	47
3.10.2 Uji F	48

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	49
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	49
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	51
4.2 Hasil Uji Prasyarat Instrumen	56
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	56
4.2.2 Hasil Uji Reabilitas	58
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	60
4.3.1 Uji Linieritas	60
4.3.2 Uji Multikolinearitas	61
4.4 Hasil Analisis Data	62
4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	62
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	63
4.5.1 Hasil Uji T.....	63
4.5.2 Hasil Uji F.....	65
4.6 Pembahasan.....	66
4.6.1 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Tenaga Kerja.....	66
4.6.2 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Tenaga Kerja	67
4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Tenaga Kerja.....	68

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan 69

5.2 Saran 69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jadwal Shift Kegiatan Bongkar Muat	3
Tabel 1.2 Data Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD)	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert.....	39
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	41
Tabel 3.3 Instrumen Nilai r	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	50
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden K3 (X1)	51
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	52
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Kepuasan Tenaga Kerja (Y).....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas K3 (X1)	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2).....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Tenaga Kerja (Y).....	58
Tabel 4.10 Daftar Interpretasi Koefisien	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Linier	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Perhitungan Persamaan Regresi	62
Tabel 4.15 Hasil Uji t K3 (X1)	64
Tabel 4.16 Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	65
Tabel 4.18 Hasil Uji f.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Skema Kerangka Pikir	34
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Hasil Uji Karakteristik Responden
Lampiran 3	Jawaban Responden Variabel K3
Lampiran 4	Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional
Lampiran 5	Jawaban Responden Variabel Kepuasan Tenaga Kerja
Lampiran 6	Hasil Jawaban Responden Variabel K3
Lampiran 7	Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional
Lampiran 8	Jawaban Responden Variabel Kepuasan Tenaga Kerja
Lampiran 9	Hasil Uji Validitas Variabel K3
Lampiran 10	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional
Lampiran 11	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Tenaga Kerja
Lampiran 12	Hasil Uji Realibilitas
Lampiran 13	Hasil Uji Linieritas
Lampiran 14	Hasil Uji Multikolonieritas
Lampiran 15	Hasil Uji Persamaan Regresi
Lampiran 16	Uji T
Lampiran 17	Uji F
Lampiran 18	Rekap Surat Tugas

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi dengan berperan sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh organisasi serta sebagai pelaksana kegiatan operasional dari suatu organisasi. Sumber daya manusia bukan hanya sekedar alat produksi tetapi merupakan aset dan investasi paling berharga bagi suatu organisasi, oleh karena itu sebagai sumber daya manusia dapat perhatian yang serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik untuk jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting yang harus dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah meningkatkan kepuasan tenaga kerja terhadap perusahaan dan ditunjang dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Gaya kepemimpinan transformasional.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi. Kepuasan tenaga kerja yang tinggi akan tercipta jika setiap pegawai mendapatkan kesehatan dan keselamatan kerja serta memiliki seorang pemimpin yang dapat menjadi contoh bagi mereka, dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh K3 dan gaya kepemimpinan yang dapat menciptakan kepuasan tenaga kerja yang tinggi dan berujung pada keberhasilan suatu organisasi atau gaya kepemimpinan transformasional. Menyimak dari permasalahan pentingnya sumber daya manusia maka penelitian ini mengambil objek PT. Baruna Karya Investama (PT. BKI) Lampung yang didalamnya terdapat masalah kurangnya kepuasan tenaga kerja bongkar muat. PT. BKI ini berada di Jl. Bahari No. 41, Panjang Utara, Panjang, Kota Bandar Lampung, Lampung yang memberikan pelayanan dalam bidang jasa bongkar muat, jasa *ware house* (gudang) termasuk proses pengepakan dan

pendistribusian barang. Lingkup jasa pelayanan bongkar muat PT. BKI meliputi komoditi CPO (*Crude Palm Oil*), CPKO (*Crude Palm Kernel Oil*) PKE (*Palm Kernel Expeller*), Iron Ore (Bijih Besi), Tapioka, Pupuk, dan Peralatan Kontruksi. Oleh karena itu PT. BKI membutuhkan Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM). Peningkatan kepuasan TKBM perlu dilakukan untuk kelangsungan kegiatan bongkar muat pada PT. BKI. Kepuasan tenaga kerja tersebut dapat ditingkatkan dengan terjaminnya Kesehatan, Keselamatan TKBM dan juga gaya kepemimpinan yang menginspirasi TKBM untuk mencapai hasil yang sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan data hasil penelitian kepuasan tenaga kerja yang didapatkan oleh peneliti, permasalahan yang dihadapi oleh PT. BKI adalah Penurunan kepuasan tenaga kerja yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran TKBM yang tidak tepat waktu, dan sering terjadinya aksi mogok kerja yang dilakukan oleh TKBM PT. BKI. Menurut pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di PT. BKI terdapat permasalahan yang menyebabkan menurunnya kepuasan tenaga kerja. Permasalahan pertama yaitu menjadi permasalahan yang sangat penting. PT. BKI harus meningkatkan pengawasan terhadap tenaga kerja bongkar muat karena pengawasan sendiri bertujuan mengarahkan para tenaga kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih hati-hati dan tepat sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, maka kepuasan tenaga kerja dapat ditingkatkan sehingga perusahaan dapat melayani secara profesional dan tepat waktu sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan pengguna jasa.

Permasalahan kedua yang menyebabkan penurunan kepuasan tenaga kerja adalah rentannya Kesehatan dan keselamatan TKBM. Melihat kegiatan bongkar muat PT. BKI banyak keteledoran dan kelalaian TKBM dalam pemakaian perlengkapan dan Alat Pelindung Diri (APD) saat bekerja, pengaswasan serta pengarahan mandor atas pentingnya penggunaan APD,

penyusunan alat berat dan berbahaya yang kurang aman, dan jam kerja yang ditetapkan selama 24 jam dengan dapat mengganggu kesehatan dan konsentrasi tenaga kerja, sehingga dapat mengakibatkan gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja yang berakibat fatal. Ka Operasional PT. BKI mengungkapkan bahwa dalam kegiatan bongkar muat sangat rentan terjadi kecelakaan terhadap TKBM yang berakibat sangat fatal, seperti tertimpa alat tutup gerobak truk yang menyebabkan patah tulang, tertimpa muatan dan keracunan pupuk yang berakibat meninggal dunia. Oleh karena itu keadaan lingkungan, pengawasan dan pengarahan mandor, dan kedisiplinan pemakaian APD sangat berpengaruh terhadap K3 TKBM. Observasi yang dilakukan peneliti memperoleh data berupa tabel sebagai berikut:

Table 1.1
Jadwal Shift Kegiatan Bongkar Muat

Jadwal kerja Bongkar muat (WIB)	Kategori Komoditi	Jumlah TKBM (Orang)
08.00 – 13.00	Padat	24
13.00 – 17.00	Padat	24
17.00 – 00.00	Cair	12
00.00 – 08.00	Cair	12

Sumber: PT. Baruna Karya Investama 2019

Table 1.2

Data Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD)

Nama Alat	Pemakaian Alat Pelindung Diri	
	Baik	Kurang Baik
Helm Keselamatan	✓	
Sepatu Pelindung		✓
Masker		✓
Sarung Tangan		✓
Rompi	✓	
Tim Medis		✓
P3K		✓
Forklift	✓	
Harbour Mobile Crane		✓
Rech Stakcker	✓	
Container Gantry Crane	✓	

Sumber: PT. Baruna Karya Investama 2018

Pada tabel 1.2 di atas menunjukkan pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) yang kurang baik. Terdapat beberapa APD seperti sepatu pelindung, masker, dan sarung tangan yang tidak digunakan dengan tertip oleh para TKBM pada saat bekerja. Kemudian pada persediaan tenaga medis dan obat-obatan P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan) tersedia jauh dari lokasi kegiatan bongkar muat, ini mengakibatkan keterlambatan penyelamatan saat terjadi kecelakaan. Kondisi alat-alat berat yang kurang diperhatikan kondisi keamanannya bagi TKBM dapat menyebabkan kecelakaan kerja seperti tertimpa alat-alat tersebut hingga mengakibatkan kematian. Jika

permasalahan mengenai K3 tersebut dapat diatasi dengan baik maka akan tercipta daya pendorong yang mengakibatkan seseorang tenaga kerja mau dan rela untuk menyerahkan tenaga dan waktunya untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah di tentukan oleh PT. BKI.

Permasalahan berikutnya yang mengakibatkan penurunan kepuasan tenaga kerja adalah gaya kepemimpinan yang kurang baik, yang ditunjukkan pada kurangnya interaksi antara pemimpin dengan tenaga kerja, tenaga kerja kurang diawasi dan diarahkan, dan kurangnya penginspirasi yang dilakukan oleh pemimpin. Permasalahan permasalahan ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan tenaga kerja, karena pemimpin adalah panutan bagi bawahannya. Pengawasan, pengarahan dan perhatian pemimpin terhadap TKBM pada saat kegiatan bongkar muat berlangsung akan mengarahkan para tenaga kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih hati-hati dan tepat sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Jika masalah kepemimpinan ini dapat diperbaiki lagi maka kepuasan tenaga kerja dapat ditingkatkan sehingga perusahaan dapat melayani secara profesional dan tepat waktu sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan pengguna jasa.

Dengan berbagai permasalahan yang telah diungkapkan pada latar belakang diatas, maka peneliti bertujuan untuk membuat penelitian yang berjudul **“PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN TENAGA KERJA BONGKAR MUAT PADA PT. BARUNA KARTA INVESTAMA LAMPUNG”**

1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh Terhadap Kepuasan Tenaga Kerja PT. Baruna Karya Investama ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Tenaga Kerja PT. Baruna Karya Investama?
3. Apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Terhadap Kepuasan Tenaga Kerja PT. Baruna Karya Investama?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah Tenaga Kerja Bongkar Muat PT. Baruna Karya Investama

1.3.2. Ruang Lingkup objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Tenaga Kerja PT. BKI Lampung.

1.3.3. Ruang Lingkup Tempat

Tempat atau lokasi Penelitian ini adalah PT. Baruna Karya Investama yang beralamat di Jl. Bahari No. 41, Panjang Utara, Panjang, Kota Bandar Lampung, Lampung.

1.3.4. Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2018 sampai dengan April 2019.

1.3.5. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Tenaga Kerja.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Tenaga Kerja PT. Baruna Karya Investama.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Tenaga Kerja PT. Baruna Karya Investama.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan (K3) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Tenaga Kerja PT. Baruna Karya Investama.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Bagi Penulis

Menambah ilmu pengetahuan khususnya dunia kerja tentang pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Tenaga Kerja PT. Baruna Karya Investama.

1.5.2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini sebagai bahan referensi dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Gaya kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Tenaga Kerja.

1.5.3. Bagi Institusi

IIB Darmajaya Sebagai referensi perpustakaan Fakultas Bisnis Dan Ekonomi Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung tentang Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Tenaga Kerja PT. Baruna Karya Investama.

1.6. Sistematika Penulisan

Penulisan akan dilakukan beberapa tahap, penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah , ruang lingkup masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematik penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari dan mendukung penelitian ini, kerangka pemikiran, peneliti terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data, serta intePrestasi hasil.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini berisi pemaknaan terhadap hasil pengolahan data yang ditemukan selama penelitian dan sekaligus memberikan saran dalam bentuk rekomendasi konkret sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

2.1.1. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut *America Society of Safty and Engineering (ASSE)* dalam Widayana(2014, p.3) K3 diartikan sebagai bidang kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dari situasi kerja. Rivai dan Sagala dalam Fajri (2017), “Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga1 kerja yang diakibatkan oleh lingkungankerja yang disediakan oleh perusahaan”. Sedangkan menurut Rachmawati dalam Fajri (2017) “Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai upaya pecegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan dan gizi tenaga kerja, perawatani dan mempertinggi efesiensi dan daya kepuasan kerja karyawan tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipat ganda kegairahan serta kenikmatan kerja.

Menurut Ardana dalam Fajri (2017) “keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek filosofis dan teknis. Secara filosofis K3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya membayar masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain dii tempat kerja atau perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Menurut Sucipto (2014, p.2) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik

jasmani maupun rohaniah kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Lalu ditinjau dari sudut keilmuan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Menurut Simanjuntak dalam Sinambela (2018, p.364) keselamatan adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan di tempat kerja yang mencakup kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerjaan.

Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan.

2.1.2. Fungsi Dari Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Sucipto (2014:2) terdapat 3 fungsi kesehatan dan keselamatan kerja (K3):

1. Fungsi dari Kesehatan Kerja :
 - 1) Identifikasi dan melakukan penilaian terhadap resiko dari bahaya kesehatan di tempat kerja
 - 2) Memberi saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian dan praktek kerja termasuk desain tempat kerja
 - 3) Memberi saran, informasi, pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerja dan edukasi tentang kesehatan kerja dan ADP
 - 4) Melaksanakan surveilan terhadap kesehatan kerja
 - 5) Terlibat dalam proses rehabilitasi
 - 6) Mengolah P3K dan tindakan darurat.
2. Fungsi dari Keselamatan Kerja :
 - 1) Antisipasi, identifikasi kondisi dan praktek berbahaya
 - 2) Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program

- 3) Terapkan, dokumentasikan dan program pengendalian bahaya
- 4) Ukur, periksa kembali keefektifitasan pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya

3. Peran Kesehatan dan Keselamatan Dalam Ilmu K3

Peran kesehatan dan keselamatan kerja dalam ilmu kesehatan kerja berkontribusi dalam upaya perlindungan kesehatan para pekerja dengan upaya promosi kesehatan, pemantauan dan survailan kesehatan serta upaya peningkatan daya tubuh dan kebugaran pekerja. Sementara peran keselamatan adalah menciptakan system kerja yang aman atau yang mempunyai potensi resiko yang rendah terhadap terjadinya kecelakaan dan menjaga asset perusahaan dari kemungkinan loss.

2.1.3. Prosedur Pencegahan Terjadinya Gangguan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Firda (2009, p.67) langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk menanggulangi kecelakaan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pengaturan Jam Kerja

Jam kerja normal sebanyak 40 jam dalam seminggu. Keadaan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh kurangnya istirahat yang memadai sehingga menimbulkan pengaruh kesehatan terhadap tenaga kerja.

b. Daya Tahan Tubuh Pekerja

Daya tahan tubuh pekerja baik fisik maupun mental, mempengaruhi kesehatan dan keselamatan serta produktifitas kerja.

c. Pemeriksaan Kesehatan

Pemeriksaan sebelum bekerja merupakan syarat mutlak yang harus dilaksanakan. Tujuan untuk mengetahui apakah calon pegawai atau pekerja, serasi dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya, baik fisik maupun mentalnya.

d. Pemeriksaan Kesehatan Berkala

Pemeriksaan kesehatan berkala/ulangan ditujukan mengevaluasi apakah factor-faktor penyebabnya telah menimbulkan gangguan-gangguan atau kelainan-kelainan pada tubuh pekerja.

e. Pendidikan Tentang K3

Pendidikan tentang kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan kepada para buruh/pekerja diberikan secara kontinu. Hal ini penting agar mereka tetap aspada dalam menjalankan pekerjaannya.

f. Penerangan Sebelum Bekerja

Memberi peneranga atau penyuluhan sebelum bekerja, agar mereka mengetahui dan menaati peraturan-peraturan dan lebih hati-hati.

g. Pakaian Pelindung

Pakaian sebagai pelindung saat melaksanakan pekerjaan yang dianggap berbahaya terhadap tubuh pekerja, perlu juga diperhatikan sesuai dengan persyaratan.

h. Isolasi

Mengisolasi operasi atau proses dalam perusahaan yang membahayakan, misalnya isolasi mesin, yang sangat bising agar tidak mengganggu para pekerja.

i. Ventilasi Setempat

Ventilasi setempat istilah alat untuk mengisap udara di suatu tempat kerja tertentu, agar bahan-bahan berbahaya dari suatu tempat diisap dan dialirkan ke luar.

j. Ventilasi Umum

Ventilasi umum berguna untuk mengeluarkan udara dari ruang kerja agar kadar dari bahan-bahan berbahaya yang ada di dalam ruangan kerja bias berkurang

k. Subtitusi

Mengganti bahan-bahan yang lebih bahaya terhadap kesehatan dan keamanan kerja dengan yang di anggap aman atau tidak berbahaya sama sekali.

2.1.4. Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip Indri Anggun (2018) bahwa indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

1. Keadaan tempat kerja dan lingkungan kerja, yang meliputi
 - Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
 - Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - Pembuangan kotoran dan limbah tidak pada tempatnya.
2. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi :
 - Pergantian peralatan kerja yang sudah usung atau rusak.
 - Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
3. Pengaturan udara
 - Penggantian udara di ruang kerja yang tidak baik.
 - Suhu udara yang tidak diperhatikan pengaturannya.
4. Kondisi fisik pegawai
 - Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak sehat.
 - Emosi pegawai yang tidak stabil.
 - Program jaminan kesehatan.
5. Peraturan pencahayaan dan penerangan
 - Pencahayaan yang cukup dalam ruang yang digunakan untuk bekerja.
 - Pengaturan penerangan.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Tampi (2014) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya,

karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Guritno, 2014). Menurut Tjiptono (2014) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

David, Keith, dalam Ruvendi (2005) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Gibson, James L. et.al. dalam Ruvendi (2005) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah konsep yang lebih sempit daripada manajemen. Manajer dalam organisasi formal bertanggung jawab dan dipercaya dalam melaksanakan fungsi manajemen. Pemimpin kadang terdapat pada kelompok informal, sehingga tidak selalu bertanggung jawab atas fungsi-fungsi manajemen. Seorang manajer yang ingin berhasil maka dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang efektif. Bagaimana usaha seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau agar bawahan mengikuti apa yang diperintahkan akan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang digunakan. Namun demikian tidak ada gaya kepemimpinan yang efektif berlaku umum untuk segala situasi (Gibson, James L. et.al., 2005). Green Berg dan Baron dalam Baihaqi (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi. Kepemimpinan menurut Alvesson dalam Marzuki (2018) diartikan sebagai mempengaruhi tujuan dan strategi tugas, mempengaruhi komitmen dan kepatuhan dalam perilaku tugas untuk mencapai tujuan tersebut, mempengaruhi pemeliharaan dan identifikasi kelompok dan mempengaruhi budaya sebuah organisasi.

2.2.2. Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins dalam Tampi (2014) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan:

1. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

- a. Visi dan artikulasi. memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- b. Riskio personal. Pemimpin kharismatik bersedia menempuh risikopersonal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- c. Peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realistiskendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
- e. Perilaku tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

- a. Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif): melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c. Manajemen berdasar pengecualian (pasif): mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.

d. Laissez-Faire: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Ada empat karakteristik pemimpin transformasional:

- a. Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- b. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- c. Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- d. Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

4. Gaya Kepemimpinan Visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

2.2.3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menurut Rafferty dalam Italiani (2013), “kepemimpinan transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan transformasional menurut Yukl dalam Italiani (2013) menyatakan bahwa para pemimpin transformasional membuat para pengikut menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan dan membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri demi organisasi. Sedangkan Robbins dalam Italiani (2013), menyatakan kepemimpinan Transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Robbins dalam Italiani (2013) menjelaskan pemimpin yang menstimulasi dan menginspirasi (transformasi) bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan”.

Dari definisi di atas di simpulkan gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan sejati, dimana seorang pemimpin memberikan motivasi kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal agar tercapai tujuan perusahaan dan seorang pemimpin yang memberikan inspirasi serta inovasi terhadap perusahaan.

Mulyono dalam Marzuki (2018) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan yang utama adalah transformasional dan transaksional, faktor gaya kepemimpinan yang berbeda memiliki dampak terhadap komponen

kepuasan karyawan. Pertimbangan terhadap karyawan dan gaya transformational merupakan prediktor yang kuat terhadap faktor kepuasan kerja. Dalam penelitian yang lain berkaitan dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan karyawan pada perusahaan kabel listrik di Taiwan, Chang (2003), bahwa gaya kepemimpinan transformational cenderung lebih diterima bagi karyawan dan berpengaruh tingkat kepuasan karyawan dan inovasi. gaya kepemimpinan transformational menciptakan pengaruh yang aman dan lunak pada pengikutnya dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja, karena pemimpin akan berusaha menyatukan antara tujuan organisasi/perusahaan dengan tujuan dari kalangan pekerja, meyakinkan mereka untuk percaya bahwa mereka dapat mengelola karya besar dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam penelitian (Furkan, 2012). Hal ini didukung juga penelitian Dimitrios *and* Athanasios (2014), bahwa pengalaman kepuasan kerja pada karyawan sangat dipengaruhi oleh persepsi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

2.2.4. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rahmadin dalam Italiani (2013), yaitu merumuskan empat indikator yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional antara lain:

1. Pemimpin tersebut memiliki karisma yang diakui oleh pengikutnya (*charisma*),
2. Pemimpin dapat memberikan inspirasi atau menjadi sumber inspirasi bagi anak buahnya (*inspirational*),
3. Perilakunya dan perhatiannya terhadap anak buah yang sifatnya individual (*individualized consideration*),
4. Pemimpin dapat menstimulasi pemikiran atau ide-ide dari bawahannya (*intelektual stimulation*)

2.3. Kepuasan Tenaga Kerja

2.3.1. Teori Kepuasan Kerja

Teori Kepuasan Kerja menurut Sinambela (2018)

1. Teori nilai (*value Theory*)

Konsep ini terjadi pada tingkatan ketika hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang yang menerima hasil, maka akan semakin puas dan sebaliknya. Fokusnya pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan kerja dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang memiliki dan diinginkan seseorang. Dalam hal ini, semakin besar perbedaan maka semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini pada aspek pekerjaan yang perlu di ubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

2. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Adam, yang intinya berpendapat bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan. Komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, equity in equity*. Wexley dan Yukl mengemukakan bahwa

- a) *“input is anything of value the employee perceives that he contributed to his job”* (input adalah suatu nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja). Misalnya, Pendidikan, pengalaman, keahlian, dan usaha.
- b) *Outcome is anything of value the employee perceives he obtains from the job* (*outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai). Misalnya, upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali dan lain-lain.
- c) *Comparison person may be someone in the same organization, someone in a diferen organization, or even the person himself in a*

previous job. (*Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

3. Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Proter, yang intinya berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan apa yang dirasakan oleh pegawai. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pegawai apa yang diharapkan maka mereka akan puas. Sebaliknya, apabila yang diperoleh pegawai justru lebih rendah dari pada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi maka semakin puas pula mereka.

5. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhannya saja, melainkan bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut adalah pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan.

6. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai acuannya. Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang

kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg. Oleh sebab itu, pegawai dalam pekerjaannya dapat masuk kedalam berbagai kombinasi hasil yang positif yang akan membayangi kepuasan kerja yang tinggi atau ketidakpuasan yang rendah.

Teori ini dikembangkan oleh Adam, memiliki komponen yang terdiri dari:

a. Input

Wexley dan Yukl dalam Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa *input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.

b. Outcome

Outcome merupakan semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.

c. Comparison person

Comparison person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input dan outcome dirinya dengan perbandingan input outcome pegawai lain (*comparison person*). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetap, apabila hasil perbandingan tersebut tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

7. Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Proter memelopori teori ini dengan berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Apabila yang didapat pegawai lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

8. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*need fulfillment theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

9. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference group theory*)

Berdasarkan teori ini, kepuasan pegawai bukan bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

10. Teori Dua Factor dari Herzberg

Teori dua factor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia mengemukakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua factor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu factor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan factor pemotivasian (*motivational factor*). Factor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja,

kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasian meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggungjawab.

11. Teori pengharapan (*expectancy theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Vroom kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Keith Davis dalam Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

2.3.2. Pengertian Kepuasan Kerja

Jex dalam Sinambela (2018, p.302) mendefinisikan bahwa kepuasan sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerjaan dan situasi kerjanya. Sikap tersebut berlaku dengan sikap kognitif dan aspek perilaku, aspek kognitif adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Wehrich, Koontz menyatakan bahwa kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai. Menurut Greenberg dan Baron, kepuasan kerja adalah sikap positif atau negative yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Menurut Mangkunegara bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan menurut Davis dan Newstrom berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut Mahesa (2010) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Handoko dalam Mahesa (2010).

Selain itu kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan Kreitner dalam Mahesa (2010). Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pekerja memandang pekerjaan mereka Handoko dalam (Mahesa, 2010).

2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Brahmasari mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu

1. Faktor yang ada pada diri pegawai

Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaannya

Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Harold E. Burt dalam Mahesa (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor hubungan antar karyawan

- a. Hubungan antara pimpinan dengan karyawan
- b. Faktor fisik dan kondisi kerja

- c. Hubungan sosial diantara karyawan
 - d. Sugesti dari teman sekerja
 - e. Emosi dari situasi kerja
2. Faktor Individu
- a. Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - b. Umur orang sewaktu bekerja
 - c. Jenis kelamin
3. Faktor-Faktor Luar
- a. Keadaan keluarga karyawan
 - b. Rekreasi
 - c. Pendidikan dan training

2.3.4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Ruvendi (2015) Indikator kepuasan atau ketidakpuasan kerja pegawai dapat diperlihatkan oleh beberapa aspek diantaranya :

1. Jumlah kehadiran pegawai atau jumlah kemangkiran.
2. Perasaan senang atau tidak senang dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Perasaan adil atau tidak adil dalam menerima imbalan.
4. Suka atau tidak suka dengan jabatan yang dipegangnya.
5. Sikap menolak pekerjaan atau menerima dengan penuh tanggung jawab.
6. Tingkat motivasi para pegawai yang tercermin dalam perilaku pekerjaan.
7. Reaksi positif atau negatif terhadap kebijakan organisasi.
8. Unjuk rasa atau perilaku destruktif lainnya

2.4. Penelitian Terdahulu

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Bryan Johannes Tampi (2014)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi Terrhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)	Variabel Independen: gaya kepemimpinan dan motivasi Variabel Dependen: kinerja karyawan	- Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan - Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan - besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain	Subjek dan objek penelitian
2	Deewar Mahesa (2010)	Analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating	Variabel Independen : kepuasan kerja dan motivasi kerja Variabel Moderating : lama bekerja	- Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Lama bekerja memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja	Subjek dan objek penelitian

		(Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java))	Variabel Dependen : kinerja karyawan	karyawan - Lama bekerja tidak berhasil memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja	
3	Fanni Adhistya Italiani (2013)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja pegawai Departemen Sdm PT. Semen Gresik (Persero) Tbk	Variabel independen: gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional, Variabel Dependen : Sikap karyawan terhadap pekerjaan	- Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang positif dan signifikan - Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan positif dan signifikan - Hasil pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja pegawai adalah sama-sama signifikan dan	Subjek dan objek penelitian

				positif	
4	Hasan Marzuki, R. Andi Sularso dan Murdijanto Purbangkor o (2018)	Pengaruh budaya keselamatan kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan minyak dan gas bumi “x” di propinsi Kalimantan Timur	Variabel Independen : Budaya keselamatan kerja, kepemimpinan dan motivasi Variabel Dependen : Kepuasan kerja dan kinerja karyawan	- Budaya K3 memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan - Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Subjek dan objek penelitian
5	Ida Ayu Brahmasari	Pengaruh motivasi kerja,	Variabel Independen :	- Motivasi kerja mempunyai	Subjek dan objek

	<p>dan Agus Suprayetno (2008)</p>	<p>kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)</p>	<p>Motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.</p> <p>Variabel intervening : Kepuasan kerja karyawan; dan</p> <p>Variabel dependen: Kinerja perusahaan.</p>	<p>pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. - Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. - Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. - Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan 	<p>penelitian</p>
--	-----------------------------------	--	--	---	-------------------

				<p>terhadap kinerja perusahaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. - Kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. 	
6	<p>Kahfiardi Fajri, Hamidah Nayati Utami, dan Arik Prasetya (2017)</p>	<p>Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (k3) Terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada Karyawan PT. Brantas Abipraya (Persero) Dalam proyek</p>	<p>Variabel independen : program keselamatan dan kesehatan kerja</p> <p>Variabel intervening : kepuasan kerja karyawan</p> <p>Variabel dependen :</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pengaruh signifikan program keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja. - Terdapat pengaruh signifikan program kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. - Terdapat pengaruh signifikan 	<p>Subjek dan objek penelitian</p>

		pembangunan wisma atlet kemayoran)	kinerja1 karyawan	<p>program keselamatan kerja terhadap kinerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pengaruh signifikan program kesehatan kerja terhadap kinerja. - Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. - Program keselamatan kerja dan kesehatan kerja lebih berpengaruh terhadap kepuasan daripada terhadap kinerja - Lebih besar pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja daripada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. 	
7	Kadek Sintha Dewi	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional	Variabel eksogen: Gaya	- Gaya kepemimpinan transformasional	Subjek dan objek penelitian

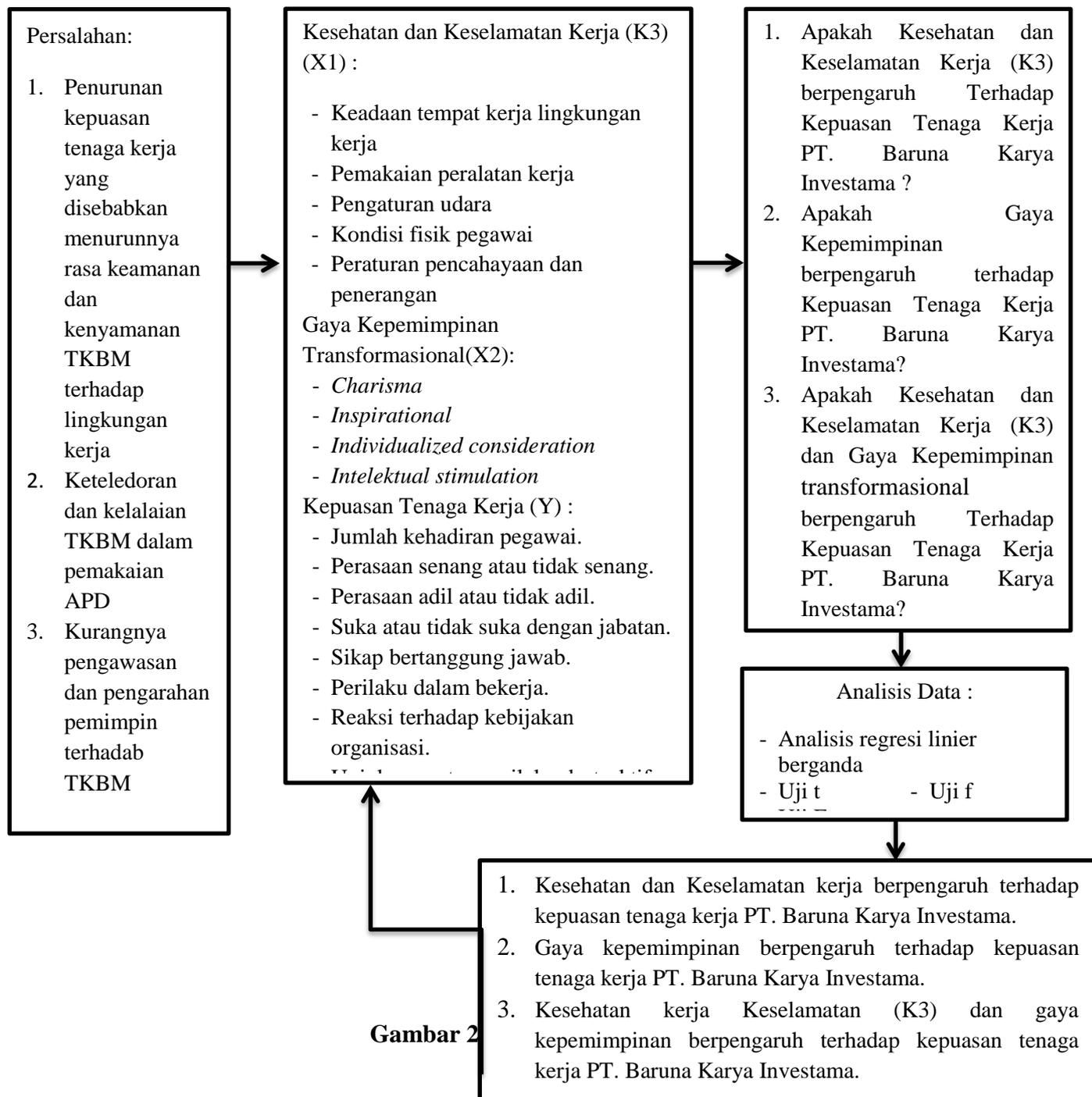
	(2013)	Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada Pt. Kpm	Kepemimpinan Transformasiona l Variabel endogen: Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi	berpengaruh terhadap kepuasan kerja - Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, - Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi.	
8	Kasan Mulyono (2013)	Pengaruh Budaya K3 Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Divisi Operasi Tambang Di PT Newmont Nusa Tenggara	Variabel independen : K3 Dan Gaya Kepemimpinan Variabel dependen : Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan	- Budaya K3 berpe- ngaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan - Budaya K3 berpe- ngaruh signifikan terhadap kinerja kar-yawan - Gaya kepemim- pinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasankerja - Gaya kepemim- pinan berpengaruh signifikan terhadap	Subjek dan objek penelitian

				<p>kinerja karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 	
9	Muhammad Fauzan Baihaqi (2010)	<p>Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening” (Studi pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Cabang Yogyakarta)</p>	<p>Variabel intervening: gaya kepemimpinan (X1) dan komitmen organisasi (X2)</p> <p>Variabel dependen: kepuasan kerja (Y1) dan kinerja (Y2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan - komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan - komitmen organisasi secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan - komitmen organisasi secara positif dan 	Subjek dan objek penelitian

				<p>signifikan juga memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan</p>	
10	Ramlan Ruvendi (2005)	<p>Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor</p>	<p>Variabel independen: imbalan, kepemimpinan</p> <p>Variabel dependen: kepuasan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel imbalan dengan kepuasan kerja - Terdapat hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja - Terdapat hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel imbalan dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja 	Subjek dan objek penelitian

2.5. Kerangka Pikiran

Research dalam Sugiyono (2018, p.60), mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dibawah ini adalah kerangka pemikiran yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.



Gambar 2

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018, p.63), Sugiyono (2018, p.63), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan. Kemudian di ambil suatu kesimpulan:

2.6.1. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja

Rachmawati dalam Fajri (2017) “Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai upaya pecegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan dan gizi tenaga kerja, perawatani dan mempertinggi efisiensi dan daya kepuasan kerja karyawan tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipat ganda kegairahan serta kenikmatan kerja.

Hasil temuan Kahfiardi Fajri, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (k3) Terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada Karyawan PT. Brantas Abipraya (Persero) Dalam proyek pembangunan wisma atlet kemayoran) terdapat pengaruh signifikan antara program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat dirumuskan Hipotesis kedua dalam penelitian adalah :

H₁ :Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan tenaga kerja PT. Baruna Karya Investama.

2.6.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Tenaga Kerja

Robbins dalam Italiani (2013) menjelaskan pemimpin yang menstimulasi dan menginspirasi (transformasi) bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan”.

Hasil temuan Kadek Sintha Dewi (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada Pt. Kpm.Menunjukkan Gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan dan positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. KPM. Sehingga dapat dirumuskan Hipotesis kedua dalam penelitian adalah :

H₂ : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan tenaga kerja PT. Baruna Karya Investama.

2.6.3. Pengaruh Keselamatan dan Kepuasan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Tenaga kerja Kerja

Jex dalam Sinambela (2018. p,302) mendefinisikan bahwa kepuasan sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerjaan dan situasi kerjanya. Hasil temuan Kasan Mulyono (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya K3 dan gaya kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada Devisi Operasi Tambang Di PT. Newmont Nusa Tenggara me-nunjukkan bahwa nilai-nilai budaya K3 mempunyai pengaruh yang positif dan ber-pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat dirumuskan Hipotesis pertama dalam penelitian adalah :

H₃ :Kesehatan kerja Keselamatan (K3) dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan tenaga kerja PT. Baruna Karya Investama.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan data analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Dalam penelitian ini, penulis meneliti berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan *kausal* (sebab-akibat) Pada *variabel independent* (variable bebas) Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) gaya kepemimpinan (X2) dengan *Variabel dependen* (variabel terkait) kepuasan tenaga kerja.

3.2. Sumber Data

Pengumpulan data dapat dilakukan berbagai sumber data, antara lain sumber primer dan sumber skunder. Dalam penelitian ini terdapat dua sumber data yaitu:

3.2.1. Data Primer

Uma Sekaran dan Roger Bougie (2017, p.130) Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari objeknya yang masih perlu pengelolaan lebih lanjut, dalam hal ini adalah Unit Corn Drier PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk cabang Way Jepara melalui wawancara, observasi dan jawaban pertanyaan yang diberikan dalam kuisisioner kepada karyawan.

3.2.2. Data Sekunder

Uma Sekaran dan Roger Bougie (2017, p.130) Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak luar perusahaan, termasuk pengkajian literatur, hasil penelitian sebelumnya serta sumber-sumber lain yang ada relevannya dengan masalah yang dibahas.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan beberapa metode dalam pengumpulan data yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan (*lybrary Research*)

Teknik ini dilkauan dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literatur, arsip, dokumentasi, dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*field Research*)

Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara:

- a. Dokumentasi, yaitu dengan membaca buku atau literatur karya ilmiah lainnya dan sumber data lain yang berasal dari media elektronik seperti internet, yang mempunyai hubungan dengan penulisan penelitian tentang kepuasan kerja karyawan PT. Baruna Karya Investama Panjang.
- b. Wawancara, yaitu dengan cara mengumpulkan data melalui wawancara langsung dengan pihak yang berkaitan dalam perusahaan.
- c. Kuesioner, menurut Sugiono (2018, p.142) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden di PT. Baruna Karya Investama Panjang.
- d. Skala Pengukuran penelitian ini digunakan adalah likert. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pengukuran untuk variable independent menggunakan teknik scoring untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga dapat dihitung.

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, (2018, p.94)

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018, p.80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah para tenaga kerja PT. Baruna Karya Investama Panjang yang berjumlah 72 orang tenaga kerja.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018, p.81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil harus betul-betul representatif (mewakili). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai

sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sugiyono (2018, p.133).

3.5. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018, p.55) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

3.5.1. Variabel independen (variabel bebas)

Variabel Bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (variabel terkait) (Sugiyono, 2018, p.39), dan dalam penelitian ini adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)

3.5.2. Variabel dependen (variabel terkait)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018, p.39), yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan tenaga kerja (Y)

3.6. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2013, p.63) variabel penelitian adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tertentu, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dapat diperjelas pada tabel-tabel berikut :

Tabel 3.2
Oprasional variabel

Variabel	Definisi konsep	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	Menurut <i>America Society of Safty and Engineering (ASSE)</i> dalam Widayana(2014, p.3)K3 diartikan sebagai bidang kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dari situasi kerja.	Bidang kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dari situasi kerja	1. Keadaan tempat kerja lingkungan kerja 2. Pemakaian peralatan kerja 3. Pengaturan udara 4. Kondisi fisik pegawai 5. Peraturan pencahayaan dan penerangan	Likert (1-5)
Gaya Kepemimpinan Transormasional	Robbins dalam Italianni (2013) menjelaskan pemimpin yang menstimulasi dan menginspirasi (transformasi) bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa bahkan melampaui tujuan	Bagaimana usaha seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau agar bawahan mengikuti apa yang diperintahkan	1. <i>Charisma</i> 2. <i>Inspirational</i> 3. <i>individualized consideration</i> 4. <i>intelektual stimulation</i>	Likert (1-5)

	yang ditetapkan.	akan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang digunakan		
Kepuasan Tenaga Kerja	Jex (dalam Lijan Piltak Sinambela 2018. P 302) mendefinisikan bahwa kepuasan sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaita dengan sikap pekerjaan dan situasi kerjanya.	Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negative yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah kehadiran pegawai. 2. Perasaan senang atau tidak senang. 3. Perasaan adil atau tidak adil. 4. Suka atau tidak suka dengan jabatan. 5. Sikap bertanggung jawab. 6. Perilaku dalam bekerja. 7. Reaksi terhadap kebijakan organisasi. 8. Unjuk rasa atau perilaku destruktif 	Likert (1-5)

1.7. Uji Persyaratan Instrumen

Sugiyono (2018, p.102) menyatakan instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dalam penelitian ini yang diukur adalah variable independen (X) yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1)Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), dan variabel dependen (Y)Kepuasan Tenaga Kerja. Uji persyaratan instrumen peneliti menguji validitas dan reliabilitas.

1.7.1. Uji Validitas

Menurut Ikhsan (2015) uji validitas digunakan agar kesimpulan yang diperoleh dari penelitian tidak salah atau tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dengan keadaan sebenarnya. Alat ukur dinyatakan valid apabila data yang dihasilkan menggambarkan ukuran kenyataan yang sebenarnya dan dikatakan reliabel apabila alat ukur digunakan dalam waktu yang berbeda atau responden yang berbeda mampu mengukur sesuatu yang memiliki keterbandingan, baik itu penelitian yang bersifat kuantitatif maupun penelitian kualitatif berarti menunjukkan derajat ketepatan antara data yang terdapat di lapangan dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan program SPSS Versi 20.

Kriteria pengujian :

Apabila $\text{sig} < \alpha$ atau $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

Apabila $\text{sig} > \alpha$ atau $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

Uji validitas dilakukan melalui program SPSS 20.

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Validitas

N = Banyaknya subjek

X = Nilai Perbanding

Y = Nilai dari instrument yang akan dicari validitasnya

1.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018) Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya.

Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20. (*Statistical Program and Service Solution*)

$$r_{11} = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan

r_{11} = Reabilitas instrumen

$\sum \sigma_i$ = Jumlah Varians Skor tiap item

K = Banyaknya Soal

σ_t^2 = Varians Tota

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha korelasi :

Tabel 3.3
Instrumen Nilai r

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 - 0,7999	Tinggi
0,4000 - 0,5999	Sedang
0,2000 - 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat rendah

Sumber : sugiyono (2018, p.199)

1.8. Uji Persyaratan Analisis Data

1.8.1. Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.:

Rumusan Hipotesis :

1. H_0 : Model Regresi berbentuk Linier
2. H_0 : Model Regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan.

Jika Probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) Maka H_0 ditolak

Jika Probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) Maka H_0 diterima

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

1.8.2. Uji Multikoloniaritas

Uji Multikolonieritas Uji multikolonieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya. Dalam analisis regresi, suatu model harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggungjawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linier diantara variabel independen.

1.9. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa: Metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan respon, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

1.9.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel *independent* yang digunakan untuk menguji pengaruh dengan variabel *dependent*. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel *independent* apabila nilai variabel *independent* mengalami kenaikan atau penurunan. Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), dan KepuasanTenaga Kerja (Y). Yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 21.0. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = KepuasanTenaga Kerja

- X_1 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja
 X_2 = Gaya Kepemimpinan transformasional
 a = konstanta
 b_1, b_2 = Koefesien

1.10. Pengujian Hipotesis

1.10.1. Uji t

1. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1) Terhadap KepuasanTenaga Kerja (Y)

H_0 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap KepuasanTenaga Kerja (Y)

H_a = Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap KepuasanTenaga Kerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.
- c. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.
- d. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional (X_2) TerhadapKepuasanTenaga Kerja (Y)

H_0 = Gaya Kepemimpinan transformasional (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap KepuasanTenaga Kerja (Y)

H_a = Gaya Kepemimpinan transformasional (X_2) berpengaruh signifikan terhadapKepuasanTenaga Kerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

- c. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak.
- d. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima.

1.10.2. Uji F

Uji F : pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kepuasan Tenaga Kerja (Y)

H_0 = Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan transformasional (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kepuasan Tenaga Kerja (Y)

H_a = Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan transformasional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Tenaga Kerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a diterima
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F_{tabel} pada $d(n_1) = k-1$ dan $d(n_2) = n-k$
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak.
 - b. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima.
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, pendidikan dan lama kerja.

4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap tenaga kerja berjumlah 72 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21-30	12	16,7
2	31-40	10	13,9
3	41-50	24	33,3
4	51-60	26	36,1
Total		72	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 51-60 tahun artinya responden didominasi oleh usia 51-60 tahun sebanyak 26 orang.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Tidak sekolah	39	54,2
2	SD	21	29,2
3	SMP	8	11,1
4	SMA	4	5,6
Total		72	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui pendidikan Tidak Sekolah menempati tingkat tertinggi artinya responden didominasi oleh tenaga kerja yang tidak sekolah sebanyak 39 orang.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Bekerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1-10	69	95,8
2	11-20	4	4,2
3	21-30	0	0
Total		72	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan lama kerja selama 1-10 tahun menempati tingkat tertinggi artinya responden didominasi oleh tenaga kerja yang bekerja selama 1-10 tahun sebanyak 69 orang.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 72 responden sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden K3 (X1)

No	Pernyataan	Skala Pilihan									
		SS (5)		S (4)		RG (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya sangat baik dan aman	31	43,1	33	45,8	8	11,1	0	0	0	0
2	Sering terjadi kecelakaan kerja yang berakibat fatal pada tenaga kerja	23	31,9	45	62,5	0	0	0	0	0	0
3	Penyediaan alat pelindung diri dan alat pencegahan kecelakaan telah memadai	19	26,4	47	65,3	6	8,3	0	0	0	0
4	Pengarahan dan himbauan pemakaian alat pelindung diri rutin dilakukan sebelum kegiatan kerja berlangsung	12	16,7	35	48,6	16	22,2	6	8,3	3	4,2
5	Suhu dan temperatur udara di tempat kerja sudah sangat baik	17	23,6	39	54,2	16	22,2	0	0	0	0
6	Suasana kerja dan pekerjaan aman dan nyaman	20	27,8	32	44,4	20	27,8	0	0	0	0
7	Semua tenaga kerja sehat dan tidak mengidap penyakit	21	29,2	37	51,4	12	16,7	2	2,8	0	0

	apapun yang dapat mengganggu saat bekerja										
8	Asuransi dan tunjangan kesehatan diberikan secara optimal	18	25,0	33	45,8	16	22,2	5	6,9	0	0
9	Pengawasan kesehatan dan keselamatan pada saat bekerja sangat baik	16	22,2	44	61,7	12	16,7	0	0	0	0
10	Penerangan di lingkungan tempat kerja sangat memadai	12	16,7	43	59,7	17	23,6	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 72 responden, pernyataan 1 mengenai “Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya sangat baik dan aman” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 31 orang atau 43,1%. Sedangkan pernyataan 4 mengenai “Pengarahan dan himbuan pemakaian alat pelindung diri rutin dilakukan sebelum kegiatan kerja berlangsung” dan 10 mengenai “Penerangan di lingkungan tempat kerja sangat memadai” , mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang atau 16,7%.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)

No	Pernyataan	Skala Pilihan									
		SS (5)		S (4)		RG (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan terjalin sangat baik	25	34,7	38	52,8	8	11,1	1	1,4	0	0

2	Selalu menghormati pekerjaan dan atasan	21	29,2	47	65,3	4	5,6	0	0	0	0
3	Selama ini, atasan selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan	16	22,2	49	68,1	7	9,7	0	0	0	0
4	Selama ini, atasan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja	11	15,3	45	62,5	10	13,9	4	5,6	2	2,8
5	Tidak akan bekerja jika tidak ada pengawasan	17	23,6	44	61,1	11	15,3	0	0	0	0
6	Dalam bekerja, Atasan dapat dijadikan acuan / panutan.	19	26,4	42	58,3	11	15,3	0	0	0	0
7	Dalam memimpin, atasan selalu memberikan contoh	16	22,2	43	59,7	11	15,3	2	2,8	0	0
8	Atasan bertindak tanpa mempedulikan perasaan tenaga kerjanya	14	19,4	41	56,9	11	15,3	6	8,3	0	0

9	Atasan selalu memiliki ide yang membuat tenaga kerja mampu memikirkan ide-ide baru	19	26,4	46	63,9	7	9,7	0	0	0	0
10	Atasan selalu mampu menemukan solusi baru dalam masalah karyawan	15	20,8	45	62,5	12	16,7	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 72 responden pernyataan mengenai “Hubungan kerja antara atasan dan bawahan terjalin sangat baik”, mendapat respon tertinggi yaitu 25 orang atau 34,7 dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 4 mengenai “Selama ini, atasan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 11 orang atau 15,3%.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Kepuasan Tenaga Kerja (Y)

No	Pernyataan	Skala Pilihan									
		SS (5)		S (4)		RG (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Selalu datang tepat waktu saat mendapat jadwal bekerja	7	9,7	53	73,6	12	16,7	0	0	0	0
2	Senang dengan bekerja di perusahaan ini	9	12,5	51	70,8	12	16,7	0	0	0	0

3	Cara memperlakukan tenaga kerja di perusahaan ini sudah sangat baik	16	22,2	47	65,3	9	12,5	0	0	0	0
4	Pengaturan jam kerja yang ditetapkan perusahaan sangat memuaskan	22	30,6	46	63,9	4	5,6	0	0	0	0
5	Masuk kerja tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan perusahaan	9	12,5	51	70,8	12	16,7	0	0	0	0
6	Selalu mentaati peraturan dan standar keamanan yang ditentukan perusahaan	10	13,9	62	72,2	10	13,9	0	0	0	0
7	Selalu menyelesaikan pekerjaan tugas dan kerja tepat waktu.	13	18,1	42	58,3	17	23,6	0	0	0	0
8	Hubungan dengan sesama rekan kerja terjalin sangat baik	10	13,9	31	43,1	22	30,6	9	12,5	0	0
9	Tidak keberatan untuk mengikuti kebijakan yang di buat oleh perusahaan	18	25,0	37	51,4	15	20,8	2	2,8	0	0
10	Ada perlakuan tidak adil dalam memperlakukan tenaga kerja yang berdampak unjuk rasa	26	36,1	32	44,4	14	19,4	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 72 responden pernyataan 10 mengenai “Ada perlakuan tidak adil dalam

memperlakukan tenaga kerja yang berdampak unjuk rasa” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 26 orang atau 36,1%, sedangkan pernyataan 8 mengenai “Saya masuk kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan perusahaan” Selalu datang tepat waktu saat mendapat jadwal bekerja” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 9,7%.

4.2. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diujicobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 20. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas K3 (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,449	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,539	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,674	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,646	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,827	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,721	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,552	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,626	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,819	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,509	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai K3. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai K3 dinyatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,449	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,539	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,674	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,646	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,827	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,721	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,552	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,626	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,819	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,509	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai gaya kepemimpinan transformasional. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai gaya kepemimpinan transformasional dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Sikap Kepuasan Tenaga Kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,660	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,778	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,692	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,655	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,735	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 6	0,648	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,773	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,743	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,503	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,627	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai kepuasan tenaga kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kepuasan tenaga kerja dinyatakan valid.

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program IBM SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10

Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2018, p.199)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Kesimpulan
K3 (X1)	0,755	0,8000 – 10000	Tinggi
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,754	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kepuasan Tenaga Kerja (Y)	0,766	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,755 untuk variabel K3 dengan tingkat reliabel tinggi, Nilai 0,754 untuk gaya kepemimpinan transformasional dengan tingkat reliable tinggi, dan nilai 0,766 untuk kepuasan tenaga kerja dengan tingkat reliable tinggi.

4.3. Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1. Hasil Linieritas

Uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Untuk menguji linieritas dalam penelitian dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan SPSS 20. Berdasarkan hasil pengujian data uji linieritas sampel dalam penelitian ini,, diperoleh hasil seperti tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Alpha	Keterangan
X1	2,086	0,05	Linier
X2	1,278	0,05	Linier

Sumber :Hasil data diolah tahun 2019

1. Rumus Hipotesis

Ho : Model Regresi berbentuk Linier

Ho : Model Regresi tidak berbentuk linier

2. Kriteria pengambilan keputusan.

Jika Probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) Maka Ho ditolak

Jika Probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) Maka Ho diterima

Variabel X1 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA tabel didapatkan Sig baris *Deviation from linierity* nilai sig 2,086 > 0,05 dengan demikian maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

Variabel X2 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA tabel didapatkan Sig baris *Deviation from linierity* nilai sig 1,278 > 0,05 dengan demikian maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.2.2. Hasil Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Berdasarkan hasil pengujian data uji multikolonieriras dalam penelitian ini,, diperoleh hasil seperti tabel berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinierity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
K3 (X1) Terhadap Kepuasan Tenaga Kerja (Y)	0,872	1,147	VIF < 10	Tidaka Ada Gejala Multikolinieritas
Gaya Kepemimpina Transformasional (X2) Terhadap Kepuasan Tenaga Kerja (Y)	0,872	1,147	VIF < 10	Tidaka Ada Gejala Multikolinieritas

Sumber :Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diatas merupakan hasil dari perhitungan pada uji *coefficient* diperoleh nilai VIF pada variabel K3 (X1) sebesar $1,147 < 10$ atau nilai *collinierrity Tolerance* $0,872 > 0,1$. Untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) nilai VIF sebesar $1,147 < 10$ atau nilai *collinierrity Tolerance* $0,872 > 0,1$. Maka data yang diperoleh dari hasil 72 kuesioner jawaban responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen.

4.3. Regresi Hasil Analisis Data

4.3.1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh dan meraamalkan suatu variabel dependen (Y) berdasarkan dua atau lebih variabel independen (X1,X2).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Tenaga Kerja

X₁ = Kesehatan dan Keselamatan Kerja

X₂ = Gaya Kepemimpinan Transformasional

a = konstanta

b₁, b₂ = Koefesien

Tabel 4.14
Hasil Perhitungan Persamaan Regresi

Variabel	Unstandardized Coffieicients	
	B	Std. Error
(Constant)	17,370	5,265
K3	0,374	0,109
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,183	0,118

Sumber :Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan *coefficient* dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 17,370 + 0,370 (X_1) + 0,183 (X_2)$$

1. Nilai konstanta sebesar 17,370 menunjukkan jika K3 dan Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak ada atau bernilai nol maka nilai kepuasan tenaga kerja sebesar 17,370.
2. Nilai koefisien K3 sebesar 0,374 menunjukkan bahwa jika nilai K3 naik sebesar satu satuan maka nilai kepuasan tenaga kerja juga akan naik sebesar 0,374.
3. Nilai koefisien Gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,183 menunjukkan bahwa jika nilai Gaya kepemimpinan naik sebesar satu satuan maka kepuasan tenaga kerja juga akan naik sebesar 0,183.

4.4. Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terkait.

4.4.1. Hasil Uji T

1. Pengaruh K3 (X1) Terhadap Kepuasan Tenaga Kerja (Y)

H_0 = K3 (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Tenaga Kerja (Y)

H_a = K3 (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Tenaga Kerja (Y)

Kriteria Pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima.

Tabel 4.15
Hasil Perhitungan Uji t K3

Variabel	t hitung	Keterangan	t tabel
X1 terhadap Y	4,210	$t_{hitung} > t_{tabel}$	1,993

Sumber :Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan table 4.16 didapatkan perhitungan pada variabel K3 (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,210 sedangkan nilai t table 1,993 dengan dk ($dk=72-3=69$) adalah 1,993 jadi t hitung ($4,210 > (1,993)$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga di simpulkan bahwa K3 (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan tenaga kerja (Y).

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Kepuasan Tenaga Kerja (Y)

H_0 = Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Tenaga Kerja (Y)

H_a = Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Tenaga Kerja (Y)

Kriteria Pengujian dilakukan dengan :

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

Tabel 4.16
Hasil Perhitungan Uji t Gaya Kepemimpinan Transformasional

Variabel	t hitung	Keterangan	t tabel
X2 terhadap Y	2,760	$t_{hitung} > t_{tabel}$	1,993

Sumber :Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan table 4.17 didapatkan perhitungan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,760 sedangkan nilai t table 1,993 dengan dk ($dk=72-3=69$) adalah 1,993 jadi t hitung ($2,760 > 1,993$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan tenaga kerja (Y).

4.4.2. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis:

H_0 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Tranformasional (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Tenaga Kerja (Y)

H_a = Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Tranformasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Tenaga Kerja (Y)

Kriteria pengujian hipotesis:

1. Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

Tabel 4.17

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.569	2	154.785	10.227	.000 ^b
	Residual	1044.306	69	15.135		
	Total	1353.875	71			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber :Hasil data diolah tahun 2019

Pengujian ANOVA dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel K3 (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap variabel Kepuasan Tenaga Kerja (Y) secara bersama sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $df (n_1) = 3 - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $df (n_2) = 72 - 3 = 69$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3.13 dan F hitung 10,104. Berdasarkan hasil analisis data, dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara K3 (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Tenaga Kerja (Y).

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Tenaga Kerja (Y)

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan tenaga kerja. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan tenaga kerja (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Kahfiardi Fajri, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (k3) Terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada Karyawan PT. Brantas Abipraya (Persero) Dalam proyek pembangunan wisma atlet kemayoran) terdapat pengaruh signifikan antara program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.5.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kepuasan Tenaga Kerja (Y)

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan tenaga kerja. hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan tenaga kerja (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Kadek Sintha Dewi (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada Pt. Kpm. Menunjukkan Gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan dan positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. KPM

4.5.3. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja K3 (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Tenaga Kerja Pengaruh

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Kesehatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Tenaga

Kerja. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kesehatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Tenaga Kerja (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Kasan Mulyono (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya K3 dan gaya kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada Devisi Operasi Tambang Di PT. Newmont Nusa Tenggara menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya K3 mempunyai pengaruh yang positif dan ber-pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka simpulannya sebagai berikut :

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Tenaga Kerja (Y)
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Tenaga Kerja (Y)
3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh bersama-sama terhadap Kepuasan Tenaga Kerja (Y)

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan (K3) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Tenaga Kerja yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti kepada PT. Baruna Karya Investama Lampung adalah:

1. Melihat dari rawannya terjadi kecelakaan yang berakibat sangat fatal bagi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) maka disarankan pengawasan dan pengarahan kepada TKBM dalam ketertipan pemakaian alat pelindung diri harus lebih ditingkatkan serta penyusunan dan penyimpanan alat-alat berbahaya supaya lebih diperhatikanhal ini diharapkan dapat mengurangi kecelakaan TKBM.
2. Terdapat pengaruh signifikan dari Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Tenaga Kerja BongkaR Muat maka disarannkan Pemimpin harus lebih meningkatkan interaksi

terhadap TKBM dan dapat memberikan perintah dengan contoh agar TKBM dapat mengerjakan perintah tersebut dengan baik.

3. Penelitian ini menunjukkan hasil adanya pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Tenaga Kerja Bongkar Muat disarankan kepada perusahaan agar lebih ketat dalam memberika pengawasan saat kegiatan kerja TKBM berlangsung dan juga peningkatan kedisiplinan pemakaian APD.

DAFTAR PUSTAKA

- Baihaqi, M. F., & SUHARNOMO, S. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (studi pada pt. yudhistira ghalia indonesia area yogyakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2009). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Dewi, K. S. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi pada PT. KPM. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 1-1. Mulyono.
- Fajri, K., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 46(1), 11-19.
- Farida. Hasna Vida. 2009. Menerapkan Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Hidup (K3LH). CV Arfino Raya. Bandung.
- Italiani, F. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Sdm Pt. Semen Gresik (Persero) Tbk. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 11-18.
- K. (2013). Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Divisi Operasi Tambang Di PT Newmont Nusa Tenggara. *Die*, 9(1).
- Kartono. Kartini. 2016. Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. Rajang Rafindo Persada. Jakarta.
- Mahesa, D., & Djastuti, I. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Marzuki, H., Sularso, R. A., & Purbangkoro, M. (2018). Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi "X" Di Propinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(1), 51-65.

- Ruvendi, R. (2018). Imbalan dan gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di balai besar industri hasil pertanian Bogor. *Jurnal ilmiah binaniaga*, 1(01), 17-26.
- Sekar Uma. Bougie Roger, 2017. Metode Penelitian Untuk Bisnis (pendekatan pengembangan keahlian) Edisi pertama., penerbit Salemba Empat.
- Sinambela. Poltak Lijan. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sucipto. Dani Cecep 2014. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. Gosyen Publishing, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. Metodologi Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Alfabeta, bandung.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Jurnal Acta Diurna*, 3(4).
- Widayana. I Gede; I Gede Wiratmaja. 2014. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. Geraha Ilmu. Yogyakarta.



INSTITU INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 93 Labuhan Ratu Bandar Lampung
35142

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Tenaga Kerja Bongkar Muat PT. Baruna Karya Investama Lampung

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswi IIB Darmajaya

Nama : Apri Indrayanti

NPM : 1512110242

Jurusan : S1 Manajemen IIB Darmajaya

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Tenaga Kerja Bongkar Muat Pada PT. Baruna Karya Investama Lampung”, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berhadarp jawaban yang saudara/i berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasinya dan ketersediaan Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Bandar Lampung, Januari 2019

Hormat Saya

Apri Indrayanti



**INSTITU INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 93 Labuhan Ratu Bandar Lampung
35142

INSTRUMEN RESPONDEN

Pernyataan yang ada dalam kuesioner ini hanya semata-mata untuk data penelitian dengan judul: "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Tenaga Kerja Bongkar Muat Pada PT. Baruna Karya Investama Lampung". Oleh karena itu, saya selaku peneliti mengharapkan bantuan Saudara/i agar dapat mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

FORMAT KUESIONER

Berikan tanda checklist (√) pada pernyataan dibawah ini sesuai dengan keadaan dan situasi anda saat ini.

I. Karakteristik Responden

1. Nama :

2. Usia :

25-30 Tahun

41-50 Tahun

31-40 Tahun

51-60 Tahun

3. Pendidikan Terakhir

Tidak Sekolah

SD

SMP

SMA

4. Lama Bekerja

1-10 tahun

11-20 tahun

21-30 tahun

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Kuesioner dibawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan Anda memberikan tanda checklist (√) pada kotak jawaban yang Anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan anda terhadap hal tersebut.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

RG = Ragu-Ragu



INSTITU INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 93 Labuhan Ratu Bandar Lampung
35142

KUESIONER

KEPUASAN TENAGA KERJA (Y)

No	PERTANYAAN	SKALA PILIHAN				
		SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Selalu datang tepat waktu saat mendapat jadwal bekerja					
2	Senang dengan bekerja di perusahaan ini					
3	Cara memperlakukan tenaga kerja di perusahaan ini sudah sangat baik					
4	Pengaturan jam kerja yang ditetapkan perusahaan sangat memuaskan					
5	Masuk kerja tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan perusahaan					
6	Selalu mentaati peraturan dan standar keamanan yang ditentukan perusahaan					
7	Selalu menyelesaikan tugas dan kerja tepat waktu.					
8	Hubungan dengan sesama rekan kerja terjalin sangat baik					
9	Tidak keberatan untuk mengikuti kebijakan yang di buat oleh perusahaan					
10	Ada perlakuan tidak adil dalam memperlakukan tenaga kerja yang berdampak unjuk rasa					



INSTITU INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 93 Labuhan Ratu Bandar Lampung
35142

KUESIONER

KESEHATAN DAN KESELAMATAN (K3) (X1)

No	Pertanyaan	SKALA PILIHAN				
		SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya sangat baik dan aman					
2	Sering terjadi kecelakaan kerja yang berakibat fatal pada tenaga kerja					
3	Penyediaan alat pelindung diri dan alat pencegahan kecelakaan telah memadai					
4	Pengarahan dan himbauan pemakaian alat pelindung diri rutin dilakukan sebelum kegiatan kerja berlangsung					
5	Suhu dan temperatur udara di tempat kerja sudah sangat baik					
6	Suasana kerja dan pekerjaan aman dan nyaman					
7	Semua tenaga kerja sehat dan tidak mengidap penyakit apapun yang dapat mengganggu saat bekerja					
8	Asuransi dan tunjangan kesehatan diberikan secara optimal					
9	Pengawasan kesehatan dan keselamatan pada saat bekerja sangat baik					
10	Penerangan di lingkungan tempat kerja sangat memadai					



INSTITU INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 93 Labuhan Ratu Bandar Lampung
35142

KUESIONER

GAYA KEPEMIMPINAN (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan terjalin sangat baik					
2	Selalu menghormati pekerjaan dan atasan					
3	Selama ini, atasan selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan					
4	Selama ini, atasan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja					
5	Tidak akan bekerja jika tidak ada pengawasan					
6	Dalam bekerja, Atasan dapat dijadikan acuan / panutan.					
7	Dalam memimpin, atasan selalu memberikan contoh					
8	Atasan bertindak tanpa mempedulikan perasaan tenaga kerjanya					
9	Atasan selalu memiliki ide yang membuat tenaga kerja mampu memikirkan ide-ide baru					
10	Atasan selalu mampu menemukan solusi baru dalam masalah karyawan					

Lampiran 2

Hasil Uji Karakteristik Responden

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
25-30 TAHUN	12	16.7	16.7	16.7
31-40 TAHUN	24	33.3	33.3	50.0
Valid 41-50 TAHUN	10	13.9	13.9	63.9
51-60 TAHUN	26	36.1	36.1	100.0
Total	72	100.0	100.0	

PendidikanTerahir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak sekolah	39	54.2	54.2	54.2
SD	21	29.2	29.2	83.3
Valid SMP	8	11.1	11.1	94.4
SMA	4	5.6	5.6	100.0
Total	72	100.0	100.0	

LamaBekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
11-20	3	4.2	4.2	4.2
Valid 1-10 tahun	69	95.8	95.8	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Lampiran 6

Hasil Jawaban Responden Variabel K3

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	11.1	11.1	11.1
4	33	45.8	45.8	56.9
5	31	43.1	43.1	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	5.6	5.6	5.6
4	45	62.5	62.5	68.1
5	23	31.9	31.9	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	8.3	8.3	8.3
4	47	65.3	65.3	73.6
5	19	26.4	26.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4.2	4.2	4.2
2	6	8.3	8.3	12.5
3	16	22.2	22.2	34.7
4	35	48.6	48.6	83.3
5	12	16.7	16.7	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	22.2	22.2	22.2
4	39	54.2	54.2	76.4
5	17	23.6	23.6	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	20	27.8	27.8	27.8
4	32	44.4	44.4	72.2
5	20	27.8	27.8	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.8	2.8	2.8
3	12	16.7	16.7	19.4
Valid 4	37	51.4	51.4	70.8
5	21	29.2	29.2	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	6.9	6.9	6.9
3	16	22.2	22.2	29.2
Valid 4	33	45.8	45.8	75.0
5	18	25.0	25.0	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	12	16.7	16.7	16.7
Valid 4	44	61.1	61.1	77.8
5	16	22.2	22.2	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	17	23.6	23.6	23.6
4	43	59.7	59.7	83.3
5	12	16.7	16.7	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Lampiran 7

Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.4	1.4	1.4
3	8	11.1	11.1	12.5
Valid 4	38	52.8	52.8	65.3
5	25	34.7	34.7	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	5.6	5.6	5.6
Valid 4	47	65.3	65.3	70.8
5	21	29.2	29.2	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	9.7	9.7	9.7
Valid 4	49	68.1	68.1	77.8
5	16	22.2	22.2	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.8	2.8	2.8
2	4	5.6	5.6	8.3
3	10	13.9	13.9	22.2
4	45	62.5	62.5	84.7
5	11	15.3	15.3	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	15.3	15.3	15.3
4	44	61.1	61.1	76.4
5	17	23.6	23.6	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	15.3	15.3	15.3
4	42	58.3	58.3	73.6
5	19	26.4	26.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.8	2.8	2.8
3	11	15.3	15.3	18.1
Valid 4	43	59.7	59.7	77.8
5	16	22.2	22.2	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	8.3	8.3	8.3
3	11	15.3	15.3	23.6
Valid 4	41	56.9	56.9	80.6
5	14	19.4	19.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	9.7	9.7	9.7
Valid 4	46	63.9	63.9	73.6
5	19	26.4	26.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	12	16.7	16.7	16.7
Valid 4	45	62.5	62.5	79.2
5	15	20.8	20.8	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Lampiran 8

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Tenaga Kerja

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	16.7	16.7	16.7
4	53	73.6	73.6	90.3
5	7	9.7	9.7	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	16.7	16.7	16.7
4	51	70.8	70.8	87.5
5	9	12.5	12.5	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	12.5	12.5	12.5
4	47	65.3	65.3	77.8
5	16	22.2	22.2	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	5.6	5.6	5.6
Valid 4	46	63.9	63.9	69.4
Valid 5	22	30.6	30.6	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	16.7	16.7	16.7
Valid 4	51	70.8	70.8	87.5
Valid 5	9	12.5	12.5	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	13.9	13.9	13.9
Valid 4	52	72.2	72.2	86.1
Valid 5	10	13.9	13.9	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	17	23.6	23.6	23.6
Valid 4	42	58.3	58.3	81.9
Valid 5	13	18.1	18.1	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	9	12.5	12.5	12.5
3	22	30.6	30.6	43.1
Valid 4	31	43.1	43.1	86.1
5	10	13.9	13.9	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.8	2.8	2.8
3	15	20.8	20.8	23.6
Valid 4	37	51.4	51.4	75.0
5	18	25.0	25.0	100.0
Total	72	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	14	19.4	19.4	19.4
Valid 4	32	44.4	44.4	63.9
5	26	36.1	36.1	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Lampiran 12

Hasil Uji Reabilitas

Hasil Uji Reabilitas Variabel K3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	11

Hasil Uji Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	11

Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Tenaga Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	11

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian Variabel K3

No	Pertanyaan	SKALA PILIHAN				
		SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya sangat baik dan aman					
2	Sering terjadi kecelakaan kerja yang berakibat fatal pada tenaga kerja					
3	Penyediaan alat pelindung diri dan alat pencegahan kecelakaan telah memadai					
4	Pengarahan dan himbauan pemakaian alat pelindung diri rutin dilakukan sebelum kegiatan kerja berlangsung					
5	Suhu dan temperatur udara di tempat kerja sudah sangat baik					
6	Suasana kerja dan pekerjaan aman dan nyaman					
7	Semua tenaga kerja sehat dan tidak mengidap penyakit apapun yang dapat mengganggu saat bekerja					
8	Asuransi dan tunjangan kesehatan diberikan secara optimal					
9	Pengawasan kesehatan dan keselamatan pada saat bekerja sangat baik					
10	Penerangan di lingkungan tempat kerja sangat memadai					

Kuesioner Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan terjalin sangat baik					
2	Selalu menghormati pekerjaan dan atasan					
3	Selama ini, atasan selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan					
4	Selama ini, atasan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja					
5	Tidak akan bekerja jika tidak ada pengawasan					
6	Dalam bekerja, Atasan dapat dijadikan acuan / panutan.					
7	Dalam memimpin, atasan selalu memberikan contoh					
8	Atasan bertindak tanpa mempedulikan perasaan tenaga kerjanya					
9	Atasan selalu memiliki ide yang membuat tenaga kerja mampu memikirkan ide-ide baru					
10	Atasan selalu mampu menemukan solusi baru dalam masalah karyawan					

Kuesioner Penelitian Variabel Kepuasan Tenaga Kerja

No	PERTANYAAN	SKALA PILIHAN				
		SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Selalu datang tepat waktu saat mendapat jadwal bekerja					
2	Senang dengan bekerja di perusahaan ini					
3	Cara memperlakukan tenaga kerja di perusahaan ini sudah sangat baik					
4	Pengaturan jam kerja yang ditetapkan perusahaan sangat memuaskan					
5	Masuk kerja tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan perusahaan					
6	Selalu mentaati peraturan dan standar keamanan yang ditentukan perusahaan					
7	Selalu menyelesaikan tugas dan kerja tepat waktu.					
8	Hubungan dengan sesama rekan kerja terjalin sangat baik					
9	Tidak keberatan untuk mengikuti kebijakan yang di buat oleh perusahaan					
10	Ada perlakuan tidak adil dalam memperlakukan tenaga kerja yang berdampak unjuk rasa					

Lampiran 13

Hasil Uji Linieritas

Hasil Uji Linieritas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	489.686	13	37.668	2.528	.008
	Linearity	273.508	1	273.508	18.356	.000
TOTALY *	Between Groups					
TOTALX1	Deviation from Linearity	216.178	12	18.015	1.209	.299
	Within Groups	864.189	58	14.900		
	Total	1353.875	71			

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	254.973	15	16.998	.866	.603
	Linearity	132.837	1	132.837	6.769	.012
TOTALY *	Between Groups					
TOTALX2	Deviation from Linearity	122.136	14	8.724	.445	.952
	Within Groups	1098.902	56	19.623		
	Total	1353.875	71			

Lampiran 14

Hasil Uji Multikolonier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	17.370	5.256		3.305	.002		
1	TOTALX1	.374	.109	.387	3.417	.001	.872	1.147
	TOTALX2	.183	.118	.175	1.544	.127	.872	1.147

a. Dependent Variable: TOTALY

Lampiran 15

Hasil Uji Persamaan Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 ^a	.229	.206	3.890

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	17.370	5.256		3.305	.002
1	TOTALX1	.374	.109	.387	3.417	.001
	TOTALX2	.183	.118	.175	1.544	.127

a. Dependent Variable: TOTALLY

Lampiran 16

Hasil Uji T

Hasil Uji T Variabel K3 (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.508	1	273.508	17.721	.000 ^b
	Residual	1080.367	70	15.434		
	Total	1353.875	71			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX1

Hasil Uji T Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.569	4.847		5.482	.000
	TOTALX2	.327	.119	.313	2.760	.007

a. Dependent Variable: TOTALY

Lampiran 17

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.569	2	154.785	10.227	.000 ^b
	Residual	1044.306	69	15.135		
	Total	1353.875	71			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Lampiran 3

Jawaban Responden Variabel K3

Respon	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
8	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	43
9	5	5	5	1	5	5	5	2	4	3	40
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
11	5	4	4	2	4	4	3	3	3	4	36
12	5	4	4	3	4	4	2	2	4	5	37
13	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
14	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
15	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	41
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
18	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
19	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	36
20	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	41

21	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
22	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
23	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36
24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
25	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
26	5	5	4	2	4	3	5	5	4	3	40
27	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	5	4	3	3	3	5	3	4	4	38
31	3	3	5	4	3	3	5	3	3	4	36
32	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46
33	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	39
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	36
36	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
37	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
38	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36
39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
41	5	5	4	2	4	3	5	5	4	3	40
42	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	5	4	3	3	3	5	3	4	4	38
46	3	3	5	4	3	3	5	3	3	4	36

47	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46
48	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	39
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
50	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	36
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
54	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
58	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	43
59	5	5	5	1	5	5	5	2	4	3	40
60	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
61	5	4	4	2	4	4	3	3	3	4	36
62	5	4	4	3	4	4	2	2	4	5	37
63	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
64	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
65	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	41
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
68	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
69	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	36
70	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	41
71	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
72	5	5	5	1	5	5	5	2	4	3	40

Lampiran 4

Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Transformasional

Respon	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
8	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	43
9	5	5	5	1	5	5	5	2	4	3	40
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
11	5	4	4	2	4	4	3	3	3	4	36
12	5	4	4	3	4	4	2	2	4	5	37
13	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
14	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
15	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	41
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
18	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
19	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	36
20	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	41
21	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48

22	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
23	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36
24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
25	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
26	5	5	4	2	4	3	5	5	4	3	40
27	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	5	4	3	3	3	5	3	4	4	38
31	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	37
32	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	41
33	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	44
34	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
35	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	42
36	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	41
37	4	5	4	4	3	5	3	4	5	3	40
38	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43
39	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	34
40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
44	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
45	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
46	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	34
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39

49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	42
51	5	5	5	1	5	5	5	2	5	5	43
52	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
53	5	4	4	2	4	4	3	3	4	4	37
54	5	4	4	3	4	4	2	2	4	4	36
55	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
56	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
57	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	42
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37
60	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
61	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
62	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
63	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
64	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	31
65	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	35
66	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
67	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
68	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	37
69	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
70	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	41
71	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
72	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38

Lampiran 5

Jawaban Responden Variabel Kepuasan Tenaga Kerja

Respon	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
8	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	43
9	5	5	5	5	5	4	5	2	2	5	43
10	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
12	4	4	3	5	3	4	5	2	3	4	37
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35
15	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
17	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
19	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	31
20	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	36
21	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43

22	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
23	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	36
24	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
25	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
26	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	41
27	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
28	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
29	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
30	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	41
31	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
32	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
38	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	43
39	5	5	5	5	5	4	5	2	2	5	43
40	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
41	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
42	4	4	3	5	3	4	5	2	3	4	37
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35
45	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37
46	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
47	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
48	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38

49	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	31
50	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	36
51	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
52	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
53	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	36
54	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
55	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
56	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	41
57	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
58	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
59	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
60	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	41
61	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
62	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
63	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
66	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
68	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
69	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
70	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	36
71	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
72	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43

	Pearson Correlation	-.074	.087	.086	.546**	.310	.224	.438*	1	.701**	.260	.626**
P8	Sig. (2-tailed)	.699	.649	.652	.002	.095	.235	.016		.000	.166	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.103	.283	.361	.501**	.595**	.549**	.422*	.701**	1	.577**	.819**
P9	Sig. (2-tailed)	.587	.129	.050	.005	.001	.002	.020	.000		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.172	-.037	.156	.458*	.328	.363*	-.128	.260	.577**	1	.509**
	Sig. (2-tailed)	.363	.844	.411	.011	.077	.049	.501	.166	.001		.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TO	Pearson Correlation	.449*	.539**	.674**	.646**	.827**	.721**	.552**	.626**	.819**	.509**	1
TA	Sig. (2-tailed)	.013	.002	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.004	
L	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

P6	Pearson Correlation	.247	.290	.479**	.376*	.764**	1	.306	.224	.549**	.363*	.721**
	Sig. (2-tailed)	.188	.119	.007	.041	.000		.100	.235	.002	.049	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.065	.474**	.507**	.133	.333	.306	1	.438*	.422*	-.128	.552**
	Sig. (2-tailed)	.735	.008	.004	.482	.072	.100		.016	.020	.501	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	-.074	.087	.086	.546**	.310	.224	.438*	1	.701**	.260	.626**
	Sig. (2-tailed)	.699	.649	.652	.002	.095	.235	.016		.000	.166	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.103	.283	.361	.501**	.595**	.549**	.422*	.701**	1	.577**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.587	.129	.050	.005	.001	.002	.020	.000		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.172	-.037	.156	.458*	.328	.363*	-.128	.260	.577**	1	.509**
	Sig. (2-tailed)	.363	.844	.411	.011	.077	.049	.501	.166	.001		.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.449*	.539**	.674**	.646**	.827**	.721**	.552**	.626**	.819**	.509**	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.002	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

P6	Pearson Correlation	.349	.554**	.340	.389*	.554**	1	.578**	.523**	.159	.097	.648**
	Sig. (2-tailed)	.059	.001	.066	.034	.001		.001	.003	.400	.610	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.618**	.675**	.469**	.618**	.578**	.578**	1	.418*	.210	.287	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000	.001	.001		.022	.265	.124	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.231	.315	.385*	.256	.523**	.523**	.418*	1	.732**	.317	.743**
	Sig. (2-tailed)	.219	.089	.035	.173	.003	.003	.022		.000	.088	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.254	.078	.168	.023	.159	.159	.210	.732**	1	.191	.503**
	Sig. (2-tailed)	.176	.681	.374	.904	.400	.400	.265	.000		.311	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.384*	.595**	.431*	.591**	.346	.097	.287	.317	.191	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.036	.001	.017	.001	.061	.610	.124	.088	.311		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.660**	.778**	.692**	.655**	.735**	.648**	.773**	.743**	.503**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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