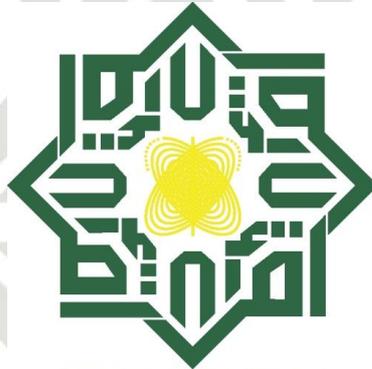


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN
PERKEBUNANPT. FLORA WAHANA TIRTA
KEC. KAMPAR KIRI TENGAH**

SKRIPSI

UIN SUSKA RIAU

Oleh:

YUDI DARMAWAN
NIM. 11770113761

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2021**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN
PERKEBUNANPT. FLORA WAHANA TIRTA
KEC. KAMPAR KIRI TENGAH**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mengikuti Ujian *Oral
Comprehensive* Stara 1 pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

YUDI DARMAWAN
NIM. 11770113761

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2021**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : YUDI DARMAWAN
NIM : 11770113761
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PERKEBUNAN PT. FLORA WAHANA TIRTA KEC. KAMPAR KIRI TENGAH
TANGGAL UJIAN : 14 OKTOBER 2021

DISETUJUI OLEH

KETUA PENGUJI



Henni Indravani, SE. MM
NIP. 19700802 199803 2 003

MENGETAHUI

PENGUJI I



Qomariah Lahamid, SE. M.Si
NIP. 19750704 200710 2 001

PENGUJI II



Sehani, SE. MM
NIP. 19741211 200710 2 004

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : YUDI DARMAWAN
NIM : 11770113761
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PERKEBUNAN PT. FLORA WAHANA TIRTA KEC. KAMPAR KIRI TENGAH

DISETUJUI OLEH

DOSEN PEMBIMBING



Mulia Sosiady, SE. MM. AK
NIP. 19761217 200901 1 014

MENGETAHUI



DEKAN

Dr. Hj. Mahvarni, SE. MM
NIP. 19700826 199903 2 001

**KETUA PROGRAM STUDI
SI MANAJEMEN**



Astuti Meflinda, SE. MM
NIP. 19720513 200701 2 018



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yudi Darmawan
 NIM : 11770113761
 Tempat/ Tgl. Lahir : P. Birandang, 16 Maret 1998
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Prodi : S1 Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Perkebunan PT. Flora Wahana Tirta Kec. Kampar Kiri Tengah.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis ilmiah saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 17 November 2021
 Yang membuat pernyataan



YUDI DARMAWAN
 NIM. 11770113761



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PERKEBUNAN PT. FLORA WAHANA TIRTA KEC. KAMPAR KIRI TENGAH

Oleh:

YUDI DARMAWAN
NIM. 11770113761

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian perkebunan PT. Flora Wahana Tirta Kec. Kampar Kiri Tengah. Responden dalam penelitian ini berjumlah 65 orang dengan menggunakan metode sensus. Dengan ketentuan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS V.23. Berdasarkan hasil peneltian ini menunjukkan bahwa secara parsial keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian perkebunan PT. Flora Wahana Tirta Kec. Kampar Kiri Tengah. Secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian perkebunan PT. Flora Wahana Tirta Kec. Kampar Kiri Tengah. Nilai R Square sebesar 0,778 atau 77,8% berarti variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta komitmen organisasi sementara sisanya 22,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Perkebunan PT. Flora Wahana Tirta Kec. Kampar Kiri Tengah”.**

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian *oral comprehensive* guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

- 1. Bapak Prof. Dr. Hairunas, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- 2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Mulia Sosiady, SE, MM, AK selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

6. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.

Terima kasih kepada keluarga tercinta, Ayahanda Sinin dan Ibunda Nur'aini dan Abang-abang dan Kakak-kakak saya yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta do'a sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.

Terima kasih kepada PT. Flora Wahana Tirta yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

Buat seluruh teman-teman seperjuangan Manajemen B'17, MSDM B.

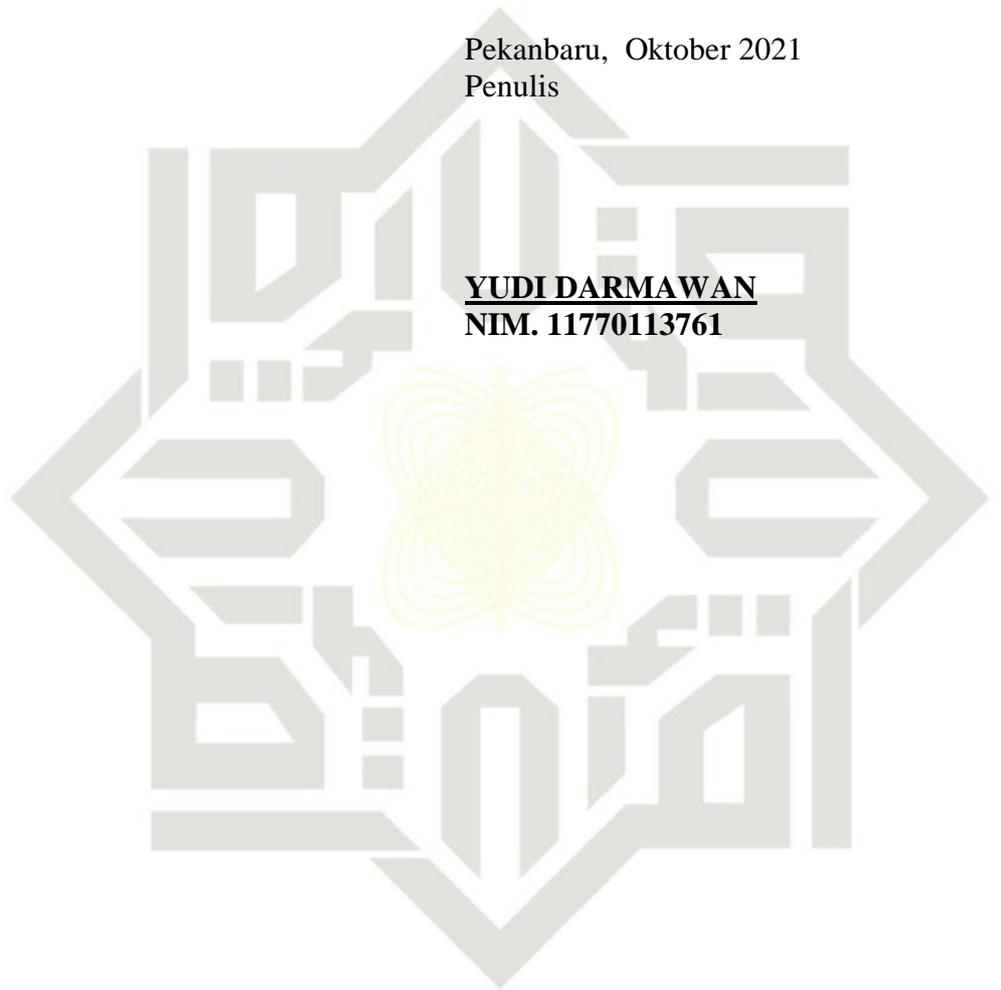
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Pekanbaru, Oktober 2021
Penulis

YUDI DARMAWAN
NIM. 11770113761



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	12
2.2 Kepuasan Kerja	12
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	12
2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja	13
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	14
2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	15
2.3.1 Pengertian (K3)	15
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi (K3)	16
2.3.3 Indikator (K3)	19
2.4 Komitmen Organisasi	20
2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi	20
2.4.2 Indikator Komitmen Organisasi	20
2.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi ...	22
2.5 Pengaruh Antar Variabel	23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.1 Pengaruh K3 Terhadap Kepuasan Kerja	23
2.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	24
2.6 Pandangan Islam	25
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja	25
2.6.2 Pandangan Islam Tentang K3.....	26
2.6.3 Pandangan Islam Tentang Komitmen Organisasi	27
2.7 Penelitian Terdahulu	28
2.8 Kerangka Penelitian.....	31
2.9 Konsep Operasional Variabel	32
2.10 Hipotesis	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	35
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	35
3.2.1 Data Primer.....	35
3.2.2 Data Sekunder	35
3.3 Populasi dan Sampel	36
3.3.1 Populasi	36
3.3.2 Sampel.....	37
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.4.1 Observasi	37
3.4.2 Kuesioner.....	38
3.4.3 Wawancara	38
3.5 Analisis Data	38
3.5.1 Deskriptif Kuantitatif	39
3.6 Uji Kualitas Data	39
3.6.1 Uji Validitas Data.....	39
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	40
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.7.1 Uji Normalitas	40



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.2 Uji Multikolineritas	41
3.7.3 Uji Heterokedastisitas.....	41
3.7.4 Uji Autokorelasi	41
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda	42
3.9 Uji Hipotesis	43
3.9.1 Uji Simultan (Uji F)	43
3.9.2 Uji Parsial (Uji T).....	44
3.9.3 Uji Koefisien Determinan R ²	45
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	46
4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan	46
4.2 Profil Perusahaan	46
4.3 Visi dan Misi Perusahaan	47
4.4 Struktur Organisasi	47
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
5.1 Karakteristik Responden.....	49
5.1.1 Usia.....	49
5.1.2 Jenis Kelamin	50
5.1.3 Masa Kerja	50
5.1.4 Pendidikan	51
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian	51
5.2.1 Kepuasan Kerja	51
5.2.2 K3	53
5.2.3 Komitmen Organisasi.....	55
5.3 Uji Kualitas Data	57
5.3.1 Uji Validitas	57
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	60
5.4 Uji Normalitas.....	60
5.5 Uji Asumsi Klasik.....	61
5.5.1 Uji Multikolinearitas	62
5.5.2 Uji Heterokedastisitas.....	62

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.5.3 Uji Autokorelasi	63
5.6 Analisis Data Penelitian.....	64
5.6.1 Regresi Linier Berganda.....	64
5.6.2 Uji Simultan (Uji F)	66
5.6.3 Uji Parsial (Uji T).....	67
5.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)	68
5.7 Pembahasan	70
5.7.1 Pengaruh K3 dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	70
5.7.2 Pengaruh K3 Terhadap Kepuasan Kerja	71
5.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	72
BAB VI PENUTUP	74
6.1 Kesimpulan	74
6.2 Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan Dan Tingkat Turnover Karyawan Pada Bagian Perkebunan PT. Flora Wahana Tirta Tahun Kampar 2015-2019.....	2
Tabel 1.2	Data Tingkat Kecelakaan Kerja Pada Bagian Perkebunan PT. Flora Wahana Tirta Kampar Tahun 2015-2019	3
Tabel 1.3	Data Daftar Hadir Karyawan Bagian Perkebunan Pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar Tahun 2015-2019	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	28
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	32
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	52
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel K3 ...	54
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi.....	56
Tabel 5.8	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	58
Tabel 5.9	Uji Validitas Variabel K3	59
Tabel 5.10	Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	59
Tabel 5.11	Rekapitulasi Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 5.12	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	62
Tabel 5.13	Rekapitulasi Uji Autokorelasi	64
Tabel 5.14	Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda	65
Tabel 5.15	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	66
Tabel 5.16	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	67
Tabel 5.17	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	48
Gambar 5.1	Uji Normalitas Garis Plot	61
Gambar 5.2	Uji Heteroskedastisitas	63



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi demi mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Oleh karena itu diperlukan pengembangan sumber daya manusia secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat mempunyai peran yang lebih, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal.

Sumber daya manusia yang berkualitas tentu saja akan meningkatkan produktivitas kerja dari suatu organisasi atau perusahaan. Pengembangan karyawan merupakan unsur penting dari berbagai upaya perusahaan untuk bersaing pada perekonomian yang baru, memenuhi tantangan persaingan global dan perubahan sosial. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dengan bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya **Nugroho dan Kunartinah, (2012).**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

PT. Flora Wahana Tirta merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang beralamat di Kec. Kampar Kiri Tengah dan cukup banyak mempekerjakan karyawan. Berdasarkan data lima tahun terakhir yang didapat dari PT Flora Wahana Tirta terlihat dengan jelas data jumlah karyawan dan tingkat turnover karyawan.

Masalah yang terjadi pada tingkat kepuasan yang ada di perusahaan salah satunya kurangnya tingkat disiplin karyawan serta masih lemah tingkat turnover karyawan pada bagian perkebunan PT. Flora wahana tirta Kec. Kampar kiri tengah.

Tabel 1.1 : Data Jumlah Karyawan Dan Tingkat Turnover Karyawan Pada Bagian Perkebunan PT. Flora Wahana Tirta 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang keluar	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Rata-rata Karyawan	Tingkat LTO (%)
2015	66	3	2	68	67	4,47%
2016	67	4	1	70	68,5	5,83%
2017	166	3	1	168	167	1,79%
2018	156	12	4	164	160	7,5%
2019	179	8	2	185	182	4,32%

Sumber : PT Flora Wahana Tirta 2020

Pada Tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat LTO pada PT. Flora Wahana Tirta bagian perkebunan pada kurun waktu 5 tahun mengalami fluktuasi yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Pada tahun 2015 tingkat LTO sebesar 4,47%, Pada tahun 2016 tingkat LTO sebesar 5,83%, Pada tahun 2017 tingkat LTO sebesar 1,79%, pada tahun 2018 tingkat LTO sebesar 7,5%, Pada tahun 2019 tingkat LTO sebesar 4,32%.

Alasan karyawan untuk keluar masuk karena karyawan merasa belum puas bekerja di perusahaan ini, selain dari kurangnya kedisiplinan karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

di perusahaan, masih tingginya tingkat kecelakaan kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan belum terpenuhi oleh perusahaan, hal ini dipicu karena masih lemah tingkat komitmen organisasi karyawan yang ditandai dengan kurangnya disiplin karyawan dan tingkat kecelakaan kerja karyawan yang masih tinggi sehingga mempengaruhi kepuasan karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan salah satunya adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut **Enny, (2018)** Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja. Jika kondisi keselamatan dan kesehatan karyawan buruk maka, dapat menimbulkan karyawan terkena cedera dan penyakit ditempat kerja.

Masalah yang terjadi terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan di perusahaan masih rendah dikarenakan masih tingginya tingkat kecelakaan kerja.

Berikut data jumlah kecelakaan kerja karyawan :

Tabel 1.2 : Data Tingkat Kecelakaan Kerja Pada Bagian Perkebunan PT. Flora Wahana Tirta Tahun 2015-2019

Tahun	Jenis Kecelakaan Kerja			Jumlah
	Meninggal Dunia	Berat	Ringan	
2015	-	2	1	3
2016	-	-	2	2
2017	-	-	2	2
2018	-	3	4	7
2019	-	4	5	9

Sumber : PT. Flora Wahana Tirta 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 jelas terlihat dari tahun ke tahun Jumlah Kecelakaan kerja pada PT. Flora Wahana Tirta mengalami kenaikan tahun ke tahun terutama untuk kecelakaan yang ringan tercatat dari tahun ke tahun terus meningkat dan untuk tahun 2019.

Penyebab yang terjadi dikarenakan kelalaian karyawan itu sendiri dimana karyawan tidak memenuhi peraturan yang diterapkan oleh perusahaan. Kategori kecelakaan berat yaitu, patah tulang sedangkan kecelakaan ringan terjadinya cedera, memar, lecet pada tangan dan kaki, jika masih bisa ditangani/diobati dengan alat P3K perusahaan itu termasuk kecelakaan ringan kalau sudah tidak bisa di obati diperusahaan atau dibawa kerumah sakit itu termasuk kedalam kecelakaan berat, dan maksud dari kecelakaan yang diklasifikasikan meninggal dunia adalah kecelakaan yang terjadi dimana kecelakaan tersebut menyebabkan nyawa hilang seseorang. Seringnya ditemukan sebagian karyawan yang tidak memakai alat pelindung (*safety*).

Karyawan tidak memakai alat pelindung kepala (*Headwear*), alat pelindung muka (*Face Sheild*), alat pelindung mata (*Eyes Protection*), alat pelindung pernafasan (*Respiratori Protection*), alat pelindung pendengaran (*Ear Muff*), alat pelindung badan (*Body Protection*), alat pelindung tangan (*Hand Protection*), dan alat pelindung kaki (*safety shoes*).

Karyawan saat bekerja dilapangan hanya memakai alat pelindung (*safety*) saat ada pengawas lapangan saja. Sedangkan perusahaan telah memberikan aturan-aturan demi menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Faktor kecelakaan yang terjadi berupa kurangnya konsentrasi dalam bekerja, selain di akibatkan oleh pekerja itu sendiri juga di akibatkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

karna kurangnya rasa komitmen terhadap pekerjaan yang di lakukan sehingga mendapatkan hasil yang kurang memuaskan.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan pihak PT yaitu bagian HRD bahwasannya tingkat kesehatan kerja karyawan masih tergolong rendah disebabkan beberapa faktor di antaranya, karyawan sering lalai dalam penggunaan obat/P3K yang diberikan oleh perusahaan, stok yang terbatas dalam penyediaan obat-obatan di perusahaan, karyawan kurang dalam penggunaan APD.

Pengaruh Program K3 pada kepuasan kerja Menurut **Mangkunegara, (2013)** salah satu teori *Hirarki Kebutuhan Maslow* menunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman merupakan salah satu bentuk kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Menurut **Kusuma, (2010)** Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karna dampak kecelakaan tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Selain Program K3 mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi juga mempengaruhi terhadap kepuasan kerja dimana semakin tinggi komitmen yang di lakukan oleh karyawan maka prestasi kerja akan semakin meningkat dan hasil yang diperoleh akan semakin bagus sehingga menciptakan kepuasan kerja. Komitmen organisasi adalah sesuai dengan harapan adalah suatu keadaan seseorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Luthans, (2013)** Komitmen organisasi diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai/karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang pegawai/karyawan instansi/perusahaan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang rendah akan menunjukkan ketidakpuasan kerjanya melalui sikap dan perilaku ketika berhadapan dengan pekerjaannya dalam suatu organisasi.

Masalah yang terjadi di perusahaan terkait dengan komitmen organisasi adanya karyawan masih belum puas dengan apa yang di berikan oleh perusahaan sehingga dalam bekerja tidak disiplin dalam menerapkan peraturan yang ada di perusahaan serta masih tinggi tingkat absensi, keterlambatan sehingga karyawan belum berkomitmen bekerja di perusahaan

Komitmen organisasi ini dapat dilihat dari tingkat daftar hadir karyawan bagian perkebunan PT Flora Wahana Tirta :

Tabel 1.3 : Data Daftar Hadir Karyawan Bagian Perkebunan Pada PT Flora Wahana Tirta Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Tidak Hadir / Tahun		Terlambat		Tidak Disiplin	
		Total	%	Total	%	Total	%
2015	66	10	15,15%	9	13,63%	11	16,66%
2016	67	13	19,40%	11	16,41%	9	13,43%
2017	166	24	14,45%	20	12,04%	24	14,45%
2018	156	25	16,02%	18	11,53%	25	16,02%
2019	179	27	15,08%	22	12,29%	23	12,84%

Sumber : PT Flora Wahana Tirta 2020

Dari Tabel 1.3, terlihat bahwa pada tahun 2015 jumlah karyawan bagian Perkebunan PT Flora Wahana Tirta 66 orang, total absensi ketidakhadiran pada tahun tersebut 10 orang atau 15,15%, sedangkan jumlah karyawan yang terlambat 9 orang atau 13,63%, karyawan yang tidak disiplin pada tahun tersebut berjumlah 11 orang atau 16,66%. Pada tahun 2016 jumlah karyawan 67 orang, absensi karyawan 13 orang atau 19,40% ,Jumlah karyawan yang terlambat 11 orang atau 16,41% , karyawan yang tidak disiplin pada tahun tersebut 9 orang atau 13,43%. Pada tahun 2017 jumlah karyawan 124 orang, absensi karyawan berjumlah 14 orang atau 11,29% , jumlah karyawan yang terlambat 12 orang atau 9,68% , karyawan yang tidak disiplin pada tahun tersebut 11 orang atau 8,87%.

Pada tahun 2017 jumlah karyawan 166 orang, absensi karyawan berjumlah 24 orang atau 14,45%, jumlah karyawan yang terlambat 20 orang atau 12,04% , karyawan yang tidak disiplin 24 orang atau 14,45%. Pada tahun 2018 jumlah karyawan 156 orang, absensi karyawan berjumlah 25 orang atau 16,02%, jumlah karyawan yang terlambat 18 orang atau 11,53% , karyawan yang tidak disiplin berjumlah 25 orang atau 16,02%. Pada tahun 2019 jumlah karyawan 179 orang, absensi karyawan berjumlah 27 orang atau 15,08%, jumlah karyawan yang terlambat 22 orang atau 12,29% , karyawan yang tidak disiplin berjumlah 23 orang atau 12,84%.

Berdasarkan Tabel tersebut, persentase ketidakhadiran, keterlambatan, dan tidak disiplinnya karyawan masih tergolong tinggi. Hal ini karena masih kurangnya rasa komitmen organisasi dalam diri karyawan bagian perkebunan, rasa peduli terhadap tanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang telah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilimpahkan kepada dirinya masih sangat rendah. Semakin tinggi tingkat ketidakhadiran, keterlambatan dan tidak disiplin karyawan, maka semakin menurun kepuasan kerja karyawan dalam bekerja pada PT Flora Wahana Tirta.

Komitmen organisasi memiliki peran penting dalam menggerakkan dan mendorong karyawan dari dalam dirinya agar muncul keinginan, motivasi, dan keterikatan terhadap perusahaan dan mempertahankan keanggotaannya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki kemauan secara sadar untuk mencurahkan usaha demi kepentingan perusahaan.

Karyawan bekerja bukan hanya karena adanya instruksi melainkan termotivasi dari dalam dirinya sendiri. Karena karyawan yang memiliki rasa komitmen yang tinggi, maka ia memiliki keinginan untuk tetap mempertahankan dirinya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan perusahaan tempat ia bekerja.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PERKEBUNAN PT. FLORA WAHANA TIRTA KEC. KAMPAR KIRI TENGAH** ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Apakah Program K3 berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada bagian perkebunan PT. Flora Wahana Tirta Kec. Kampar Kiri Tengah?

Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada bagian perkebunan PT. Flora Wahana Tirta Kec. Kampar Kiri Tengah?

Apakah Program K3 dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada bagian perkebunan PT. Flora Wahana Tirta Kec. Kampar Kiri Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Apakah Program K3 berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada bagian perkebunan PT. Flora Wahana Tirta Kec. Kampar Kiri Tengah
2. Untuk Mengetahui Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada bagian perkebunan PT. Flora Wahana Tirta Kec. Kampar Kiri Tengah
3. Untuk Mengetahui Apakah K3 Program dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada bagian perkebunan PT. Flora Wahana Tirta Kec. Kampar Kiri Tengah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah K3, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya keselamatan dan kesehatan (K3) dan Komitmen Organisasi dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematik meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang : lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Afandi, (2018)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi di kutip oleh **Handoko, (2011)**.

Manajemen Sumber daya Manusia adalah proses mengelolah, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi, dengan fungsi – fungsinya Menurut **Edison, dkk (2016)**.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut **Nurmansya, (2008)** Kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang bagaimana dia memandang pekerjaannya, dimana sikap tersebut menyangkut respon terhadap selisi dari apa yang menjadi harapannya dari apa yang di dapatkan dari tempat kerjanya.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka dikutip dari **Afandi, (2018)**.

Menurut **Rivai, (2009)** Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan dirasakan individu tersebut. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap seorang tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai – nilai penting pekerjaan

2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut **Mangkunegara, (2013)** Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

1. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan – karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiran tinggi. Maka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Umur

Adanya kecendrungan karyawan yang lebih tua merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaan lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide – ide serta kreatif dalam bekerja.

Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan kordinasi, komunikasi, dan partisipasi.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut **Brown dan Ghiseli dalam Sutrisno, (2016)** Bahwa ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.

Pangkat

Pada pekerjaan yang berdasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan dalam kedudukan baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

c. Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

d. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting dalam menaikkan produktivitas. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan. Sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi kerja.

2.3.1 Keselamatan dan Keselamatan Kerja (K3)

2.3.1.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut **Ryani, (2019)** Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) adalah kondisi yang harus diwujudkan di tempat kerja dengan segala daya upaya

berdasarkan ilmu pengetahuan dan pemikiran mendalam guna melindungi tenaga kerja, manusia serta karya dan budayanya melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan yang dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan peraturan perundangan dan standar yang berlaku.

Menurut **Sedarmayanti, (2017)** Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan pengawasan terhadap manusia, mesin, material, metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut **Sedarmayanti, (2011)** faktor yang mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah:

a. Kebersihan

Merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja, gang dan tangga harus dibersihkan tiap hari. Perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah yang cukup, bersih dan bebas hama, tidak bocor dan dapat dibersihkan dengan mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Air minum dan kesehatan

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.

Urusan ruang kerja

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.

d. Ventilasi, pemanas dan pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat “keadaan kerja yang tidak tertahan”.

e. Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk

Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi

kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri terus menerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.

Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datang dari manusia. Upaya ke arah itu terlampaui beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

b. Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain.

Pencegahan senantiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik. Manajemen dan pengawas hendaknya diberitahu tentang apa yang seharusnya dilakukan pegawai jika timbul kebakaran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

h. Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energy berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

- i. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

2.3.3 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut **Sama'mur, (2010)** ada 5 indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perhatian perusahaan dalam memperkerjakan karyawannya. Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Alat-alat pelindung kerja
2. Ruang kerja yang aman

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Penggunaan peralatan kerja
4. Ruang kerja yang sehat
5. Penerangan diruang kerja

2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah perusahaan dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan.

Menurut **Allen & Meyer dalam Kaswan, (2015)** Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap organisasi tertentu, serta tujuan dan keinginannya untuk bertahan dalam organisasi tersebut.

Menurut **Jewell dan Siegall dalam Sutrisno, (2011)** Komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai “tingkat korelasi manusia memandang dirinya sendiri 29 dengan pekerjaan di dalam sebuah lembaga itu”. Dampak yang sangat kuat di mana seseorang melakukan identifikasi pada permintaan dan termotivasi untuk melakukannya dan bahkan sumber motivasi tidak ada lagi.

2.4.2 Indikator Komitmen Organisasi

Dimensi dan indikator digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa kuat komitmen para karyawan terhadap perusahaan. Menurut

Newstorm dalam Wibowo, (2017) terdapat tiga macam dimensi komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif adalah komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam perusahaan, tingkat keterikatan anggota pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Indikator dari dimensi komitmen afektif sebagai berikut:

- a. Keinginan berkarir di organisasi.
- b. Rasa percaya terhadap organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan perusahaan. Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan karena adanya perhitungan untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu perusahaan dibanding dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Dalam hal ini karyawan yang tetap bertahan pada suatu perusahaan karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Indikator dari dimensi komitmen berkelanjutan sebagai berikut :

- a. Kehilangan pendapatan jika meninggalkan perusahaan.
- b. Pilihan alternative perusahaan lain.

Komitmen normatif adalah keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap perusahaan, adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu perusahaan karena merasa wajib untuk loyal pada perusahaan karena alasan moral seperti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kewajiban untuk memenuhi kontrak psikologis yang telah disepakati.

Indikator dari dimensi komitmen normatif sebagai berikut :

- a. Merasa bertanggung jawab untuk bekerja dengan baik.
- b. Keinginan membalas jasa ke perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui dimensi dan indikator dari komitmen organisasi ada 3 yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative

2.4.3 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang telah diterapkan dan menjadi pedoman bagi pegawai untuk terusmeningkatkan loyalitas kerjanya sangat dipengaruhi berbagai faktor dalam pencapaiannya.

Menurut **Stum dalam Sopiah, (2009)** Ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu:

1. Budaya keterbukaan
2. Kepuasan kerja
3. Kesempatan personal untuk berkembang
4. Arah organisasi
5. Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Selain itu komitmen organisasi juga memberikan berbagai faktor yang mempengaruhinya, hal ini ditegaskan oleh **Steers dalam Sopiah, (2009)** yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepercayaan

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaannya. Dalam kerangka komitmen, kepercayaan pegawai pada organisasi menyebabkan antara lain pegawai merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan.

Kemauan

Kemauan pegawai untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen pegawai. Dengan adanya kemauan dari para pegawai paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku pegawai, dalam hal ini tanggung jawabnya pada perusahaan.

3. Kesetiaan

Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati bersama.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut **Enny, (2018)** Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya

mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan **sari** diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan bahwa kondisi kerja yang tidak aman, tindakan perbuatan yang tidak memenuhi keselamatan, ruang kerja yang terlalu sesak dan padat dapat menimbulkan keresahan pada diri karyawan saat bekerja. Sebab, dapat mengganggu kesehatan dan menimbulkan kecelakaan kerja.

2.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi merupakan faktor penting bagi perusahaan.

Perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung akan loyal kepada organisasi atau perusahaan. Hal tersebut tentunya sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena karyawan adalah sumber daya manusia terpenting yang harus perusahaan pertahankan.

Sebaliknya, jika karyawan memiliki komitmen yang rendah maka loyalitas mereka terhadap perusahaan pun akan rendah. Pada saat loyalitas rendah maka disitulah akan muncul pikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan lain yang dirasa lebih menguntungkan bagi dirinya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki kemauan secara sadar untuk mencurahkan usaha demi kepentingan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Apabila dalam diri karyawan terdapat komitmen yang tinggi atau rendah terhadap organisasi/perusahaan tempat ia bekerja, maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan berkomitmen untuk bekerja dengan sungguh-sungguh maka akan merasa puas dengan hasil yang dicapai sehingga mempengaruhi pendapatan perusahaan.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja Karyawan

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara 30 positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang/zholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Terwujudnya kepuasan kerja pada diri karyawan sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara manajer perusahaan memperlakukan dengan adil terhadap karyawannya. Sebagaimana dijelaskan dalam Surat Al-Maidah ayat

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا
 يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ءَاعْدِلُوا هُوَ
 أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا
 تَعْمَلُونَ

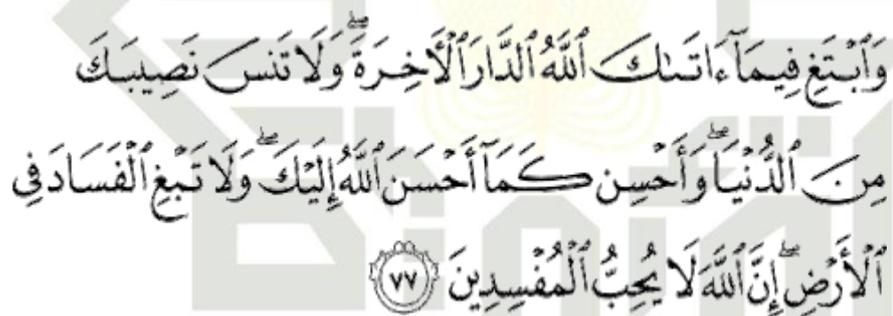
Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) Karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali*

kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, Karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui Apa yang kamu kerjakan”. (Departemen Agama RI).

Ayat diatas menjelaskan kaitan dengan motivasi berproduksi yang mana hasil dari pekerjaan kita akan memberikan keuntungan secara finansial, yang membuat kita merasa puas, karena ada timbal balik atau kompensasi dari jerih payah kita.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam pandangan islam telah disebutkan dalam al-quran antara lain sebagai berikut: Qs. Al-Qoshosh ayat 77.



Artinya: *“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akherat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”*

Dalam ayat tersebut disebutkan bahwa manusia tidak boleh berbuat kerusakan di muka bumi. Ini berarti bahwa manusia diutus untuk menjaga lingkungan, tidak mencemarinya, berbuat dan berperilaku sehat. Karena Allah tidak menyukai orang-orang yang merusak alam ciptaannya. Sama halnya

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

dalam bekerja di perusahaan berarti perlu adanya kesehatan dan keselamatan kerja agar dapat dipelajari hal-hal apa saja yang dapat merusak lingkungan untuk kemudian dihindari sehingga tercipta lingkungan yang aman dan pekerja dapat terhindar dari resiko bahaya yang ditimbulkan.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bisa diartikan dengan suatu ketaatan seseorang terhadap sebuah keyakinan sehingga orang itu mempunyai rasa kerelaan melakukan sesuatu untuk suatu perintah yang diberikan. Syamsul Hadi HM mengemukakan bahwa dalam istilah Arab kata komitmen identik dengan kata “itizam” yang artinya berpegang, memeluk, menyentuhkan tubuh dengan sesuatu.

Konsep Komitmen Organisasi dalam pandangan islam telah disebutkan dalam al-quran antara lain sebagai berikut: Qs. Az –Zukhruf :32

أَمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ لَنْ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ
الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ
بَعْضًا سَخِرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kamiilah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain”.

Ayat diatas menerangkan bahwa setiap pekerjaan terkandung nilai ibadah yang dilakukan dengan kesungguhan dan keikhlasan dengan adanya ridha Allah SWT. Semakin tinggi nilai komitmen atau loyalitas karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

maka semakin tinggi pula nilainya disisi Allah SWT, maka dapat dilihat semakin tinggi prestasi kerja seseorang atau amal saleh yang dilakukan maka semakin tinggi pula potensi imannya.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun/Judul	Variabel Penelitian	Terbit	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Skolastika Dian Rositan Sari, Eko Agus Susilo, Harril Brimantyo (2017), Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang).	X1=Keselamatan Kerja X2 = Kesehatan Kerja Y=Kepuasan Kerja	Jurnal Bisnis dan Manajemen vol.4 No.2 Juni 2017, p- 121-128. p- ISSN:1829-7528. e-ISSN:2581-1584.	Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang.	Variabel X1 dan X2 Objek penelitian Jumlah sampel
2	Aulia Azizah (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mega Muara Seweh.	X1= Lingkungan Kerja X = Kompensasi Y= Kepuasan Kerja.	Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.4 No.1 2020. e-ISSN:2614-2368.	Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan	Variabel X1 Jumlah sampel Objek penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Mega Muara Teweh.		
3	Dewi Ratiwi Meiliza, Rizki Eka Febriansah, Tria Wahyuningtyas (2018), Pengaruh Karakteristik Individu, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SPPBE PT. Win Med Indonesia di Sidoarjo.	X1= Karakteristik Individu X2= Kompensasi X3= Lingkungan Kerja Y = Kepuasan Kerja	Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol.4 No.1 2018:1-94. e-ISSN:2528-4649. P-ISSN:2338-4409.	Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Karakteristik individu, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SPPBE PT. Win Med Indonesia di Sidoarjo.	Objek penelitian jumlah sampel
4	Dwi Kurniawan (2016), Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda.	X1= Kompensasi X2 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja Y= Kepuasan Kerja	Psikoborneo Vol. 4 No.4 2016 :722-738. ISSN:2577-2674.	Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Cahaya Samtraco	Jumlah sampel Objek penelitian

			Utama Samarinda.	
5	Sindang Sari (2019), Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Thamrin Brothrs Palembang.	X1= Keselamatan Keehatan Kerja X2= Lingkungan Kerja Y= Kepuasan Kerja	Kolegial Vol.7 No. 1 Juni 2017. e-ISSN:2614-008X. p-ISSN:2088-5644.	<p>Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Thamrin Brothrs Palembang.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Variabel X2 · Jumlah sampel · Objek penelitian
6	Kevin F.S Tambengi, Cristofel Kojo, Farlane S. Rumokoy (2016), Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK. Witel Sulut.	X1= Kompensasi X2= Beban Kerja X3= Pengembangan Karir Y= Kepuasan Kerja	Jurnal EMBA Vol.4 No.4 Desember 2016, Hal. 1088-1097. ISSN:2303-1174.	<p>Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK. Witel Sulut .</p> <ul style="list-style-type: none"> · Variabel X2 · Objek penelitian · Metode pengambilan sampel

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Fauzi (2017), Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan.	$X1 =$ Kompensasi $X2 =$ Lingkungan Kerja $Y =$ Kepuasan Kerja	Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB), Vol.2 No.3 Oktober 2017. ISSN:2339- 0506	Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tor Ganda Medan.	Variabel X2 Jumlah sampel Objek penelitian
--	--	--	--	--

2.8 Kerangka Penelitian

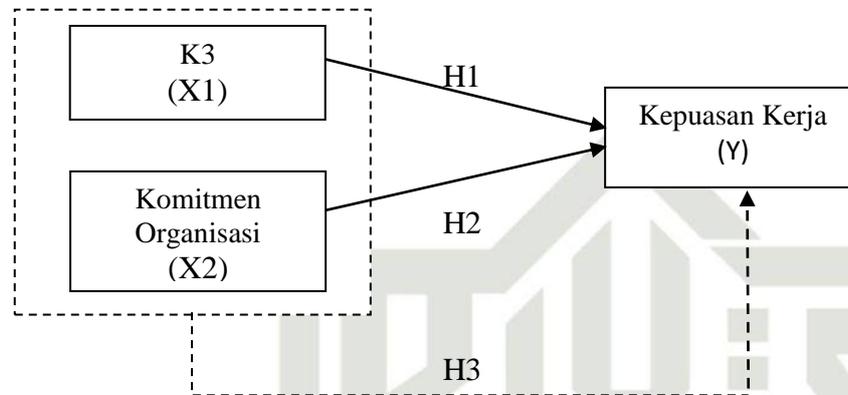
Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independent)
 - Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)
 - Komitmen Organisasi (X2)
- Variabel terikat (dependen)
 - Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Perkebunan PT Flora Wahana Tirta Kec. Kampar Kiri Tengah”



Sumber : Rivai, Nitisimito dan wursanto (2016)

Keterangan:

- - - - -> : *Hubungan secara parsial*

- - - - -> : *Hubungan secara simultan*

2.9 Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 : Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan adalah suatu hasil pemikiran individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Wijoyono, (2011)	1. Turnover 2. Tingkat Ketidakhadiran (absen) Kerja 3. Umur 4. Tingkat Pekerjaan 5. Ukuran Organisasi Perusahaan Mangkunegara, (2013)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) adalah kondisi yang harus diwujudkan di tempat kerja dengan segala daya upaya berdasarkan ilmu pengetahuan dan pemikiran mendalam guna melindungi tenaga kerja, manusia serta karya dan budayanya melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan yang dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan peraturan perundangan dan standar yang berlaku. Ryani, (2019)	1. Alat-alat pelindung kerja 2. Ruang kerja yang aman 3. Penggunaan peralatan kerja 4. Ruang kerja yang sehat 5. Penerangan diruang kerja Sama'mur, (2010)	Likert
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap organisasi tertentu, serta tujuan dan keinginannya untuk bertahan dalam organisasi tersebut. Allen & Meyer dalam Kaswan, (2015)	1. Komitmen afektif (<i>affective commitment</i>) 2. Komitmen berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>) 3. Komitmen normatif (<i>normative commitment</i>) Newstorm dalam Wibowo, (2017)	Likert

2.10 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada bagian perkebunan PT. Flora Wahana Tirta Kec. Kampar Kiri Tengah

2. Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada bagian perkebunan PT. Flora Wahana Tirta Kec. Kampar Kiri Tengah

3. Diduga Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada bagian perkebunan PT. Flora Wahana Tirta Kec. Kampar Kiri Tengah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Flora Wahana Tirta yang Beralamat Di Desa Sungai Lipai, Kec. Kampar Kiri Tengah, Kab. Kampar. Dan yang menjadi objek penelitian yaitu Bagian Perkebunan pada Karyawan PT. Flora Wahana Tirta. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan September 2020 sampai bulan Juni 2021

3.2 Jenis Dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Menurut **Sugiyono, (2014)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel program pengembangan karir dan komitmen organisasi yang didapat langsung dari responden.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono, (2014)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono, (2014)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pengolahan.

Populasi : Karyawan PT. Flora Wahana Tirta

Rumus : Slovin

Jumlah Populasi : 182 Orang

Teknik Pengambilan Sampel : Simple Random Sampling

Dengan menggunakan rumus Slovin

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

$$n = \frac{182}{1 + 182(0,1)^2}$$

$$= 65 \text{ Sampel}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = tingkat kesalahan pengambilan sampel (1%,5%.10%)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono, (2010)** 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 dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Menurut **Sugiyono, (2010)** Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 65 orang karyawan bagian perkebunan pada PT. Flora Wahana Tirta.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan :

3.4.1 Observasi

Menurut **Sugiyono, (2010)** Observasi/pengamatan adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada Program Pengembangan Karir dan

Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Flora Wahana Tirta.

3.4.2 Kuesioner

Menurut **Noor, (2011)** Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

3.4.3 Wawancara

Menurut **Wirawan, (2013)** Wawancara yaitu percakapan langsung antara interviewer (pewawancara) dengan interview (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan media komunikasi berupa telpon kepada HRD dan karyawan PT Flora Wahana Tirta..

3.5 Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis merujuk kepada buku karangan Imam Ghazali yang berjudul SPSS 17.0. yaitu sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut **Sanusi, (2012)** Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

3.6 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut **Noor, (2012)** Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung (*correlated / total indikator*) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r hitung (*correlated / total indikator*) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Noor, (2011) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha*(α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60 .

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji normalitas

Menurut Noor, (2011) Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P Plot of regression

standardized residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

3.7.2 Uji multikolinieritas

Menurut **Frish dalam Firdaus, (2011)** Multikolinieritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolinieritas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan bila $VIF > 5$ terdapat masalah multikolinieritas yang serius. Sebaliknya bila $VIF < 5$ menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolinieritas.

3.7.3 Uji heterokedastisitas

Menurut **Suliyanto, (2011)** Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika scatterplot membentuk pola tertentu(menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto, (2011)** Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian

pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a) Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c) Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negative

3.8 Analisis Linier Regresi Berganda

Menurut **Suliyanto, (2011)** Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Dimana :	Y	= Kepuasan Kerja Karyawan
	a	= Konstanta
	b_1, b_2	= Koefisien Regresi
	X_1	= Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
	X_2	= Komitmen Organisasi
	e	= Tingkat Kesalahan (error)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indicator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
C	: Cukup	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah statistic for product and service solution versi 17.00. karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan pada skala likert, dimana responden untuk menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti ini.

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi}-\text{nilai terendah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0$$

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji simultan (Uji F)

Menurut **Ghozali, (2009)** Uji statistic pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang

diamasukan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistic dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan R^2 .

Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah :

$$\text{Rumus F : } \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

- F = F hitung
- R = Koefisien Determinasi
- k = Jumlah Variabel Penelitian
- n = Jumlah Sampel

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. H_a diterima apabila F (hitung) $>$ F (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $< 0,05$
- b. H_o diterima apabila F (hitung) $<$ F (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $> 0,0$

3.9.2 Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel. Uji t atas variabel bebas (X) adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

Keterangan :

- t = mengikuti fungsi t, dengan df= n-2
 r = Koefisien Kolerasi
 n = jumlah sampel

untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Ha diterima apabila t (hitung) $>$ t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05
- b. Ho diterima apabila t (hitung) $<$ t (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0,05

3.9.3 Uji Koefisien Determinan R^2

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan

Perusahaan PT Flora Wahana Tirta merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan (produksi) kelapa sawit hasil produksi perusahaan ini adalah Crude Palm Oil (CPO) yaitu minyak kelapa sawit kasar atau minyak yang masih setengah jadi. yang beralamat di Desa Sungai Lipai, Kecamatan Kampar Kiri Tengah dan Kecamatan Gunung Sahilan, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Perusahaan ini berdiri sejak tanggal 28 Januari 1987. Pabrik kelapa sawit PT. Flora Wahana Tirta berada pada naungan perkebunan PT. Bukit Barisan Indah Prima yang merupakan perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan sawit untuk di olah ke pabrik PT. Flora Wahana Tirta.

PT. Flora Wahana Tirta Memiliki Perkebunan kelapa sawit yang tidak jauh dari pabrik nya yang berjarak sekitar \pm 33 KM atau setengah jam perjalanan dengan menggunakan transportasi darat.

4.2 Profil Perusahaan

Perusahaan PT Flora Wahana Tirta (PT. FWT) sebagai unit pengolahan (produksi) perkebunan kelapa sawit .

Nama Perusahaan	: PT FLORA WAHANA TIRTA
Jenis Badan Hukum	: Perseroan Terbatas
Lokasi Pabrik	: Kecamatan Gunung Sahilan, Kampar, Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lokasi Perkebunan	: Kecamatan Kampar Kiri, Kampar, Riau
Luas Kebun	: 3.208 Ha (HGU)
Akta Pendirian Perusahaan	: Tanggal 28 Januari 1987
Sistem Pemodalan	: PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri)

4.3 Visi Misi Perusahaan

A. Visi

“Untuk menjadi salah satu Perusahaan Industri Perkebunan Kelapa Sawit yang mempunyai tanggung jawab sosial dan ramah lingkungan”

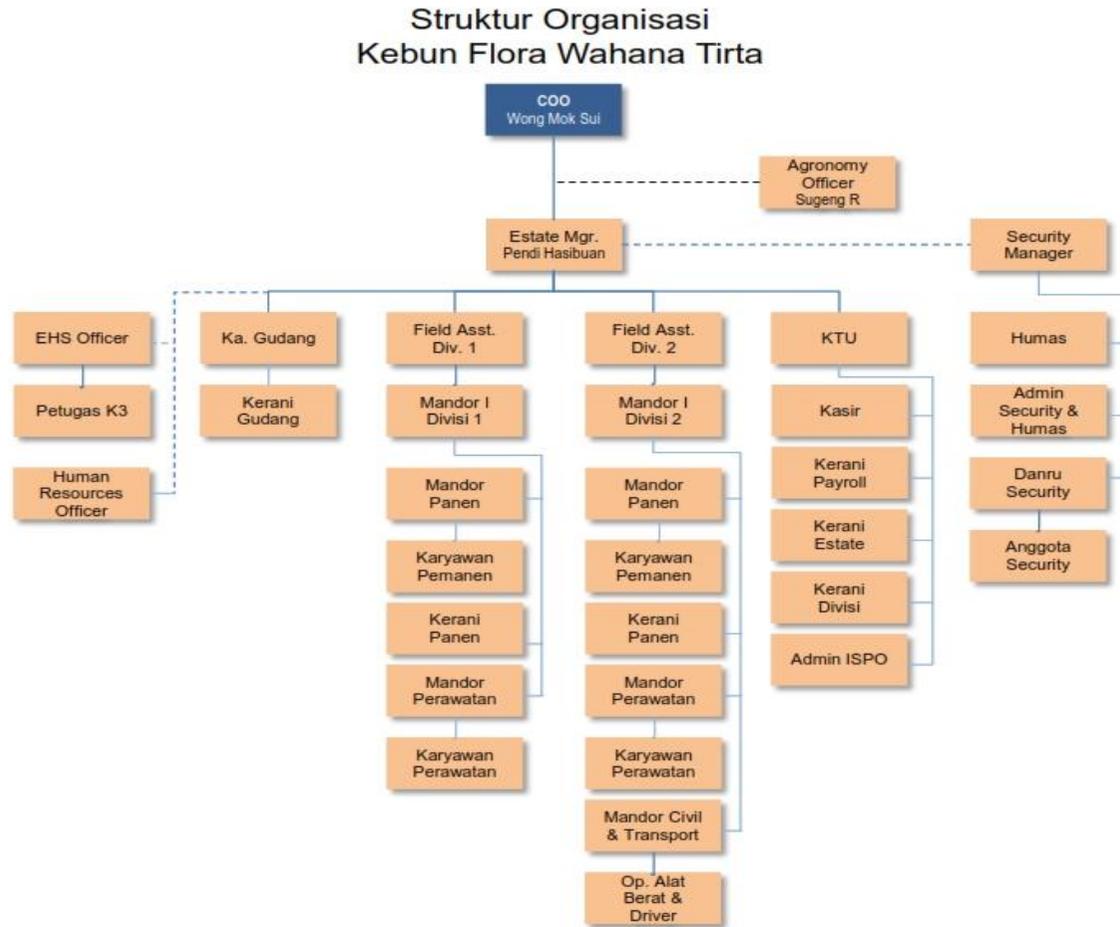
B. Misi

1. Memberikan keuntungan kepada pemegang saham dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan nilai positif kepada seluruh pemangku kepentingan.
2. Menerapkan sistem Best Management Practice yang terintegrasi dan berkesinambungan.
3. Menjalankan bisnis perusahaan dengann menjujung tinggi integrasi motivasi, dan kompetensi kerja.

4.4 Struktur Organisasi PT. FLORA WAHANA TIRTA

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggungjawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Adapun struktur organisasi PT Flora Wahana Tirta Bagian Perkebunan dapat dilihat pada gambar berikut:

4.1 Struktur Organisasi Bagian Perkebunan Pada PT. FLORA WAHANATIRTA



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja karyawan pada bagian perkebunan PT Flora Wahana Tirta Kec Kampar Kiri Tengah dipengaruhi oleh kesehatan dan keselamatan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini berarti kesehatan dan keselamatan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan semakin baik. Kesehatan dan keselamatan kerja dan komitmen organisasi secara keseluruhan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian perkebunan PT Flora Wahana Tirta Kec Kampar Kiri Tengah. Hal ini semakin baiknya kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja semakin optimal.
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian perkebunan PT Flora Wahana Tirta Kec Kampar Kiri Tengah. Hal ini semakin baiknya komitmen yang tertanam dalam sebuah organisasi akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja semakin baik.

6.2.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

Program K3 yang telah di terapkan oleh perusahaan belum berjalan dengan baik yang di tandai dengan masih tingginya tingkat kecelakaan kerja yang disebabkan oleh karyawan itu sendiri, yaitu masih kurangnya disiplin dalam penggunaan APD, dan karyawan merasa kurang puas terkait dengan pemberian asuransi dari pihak perusahaan. Sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan terutama pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Ditandai dengan apabila karyawan mengalami kecelakaan pada saat bekerja, sebaiknya perusahaan memberikan potongan asuransi yang secara merata terhadap karyawan, sehingga karyawan merasa puas atas apa diberikan oleh perusahaan secara adil dan melakukan seminar atau sebuah pertemuan yang diikutsertakan seluruh karyawan dan pihak perusahaan yang terlibat didalamnya, mengenai pentingnya menjaga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan dan memberikan penekanan agar karyawan menaati peraturan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan akan merasa terlindungi apabila jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan dan kebutuhan karyawan, sehingga jika kesehatan dan keselamatan kerja sudah sesuai dengan yang dibutuhkan, maka karyawan juga akan merasa aman saat bekerja dan menimbulkan kepuasan kerja yang lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan banyaknya karyawan yang keluar masuk dari perusahaan seharusnya pihak perusahaan harus lebih memperhatikan kepuasan karyawan. Perusahaan sebaiknya melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan, memberikan perhatian kepada karyawan, membuat karyawan merasa dihargai, menciptakan suasana atau kondisi kerja yang dapat memenuhi harapan karyawan, sehingga bisa meningkatkan kepuasan karyawan dan membuat karyawan lebih komitmen terhadap organisasi. Apabila karyawan berkomitmen untuk bekerja dengan sungguh-sungguh maka akan merasa puas dengan hasil yang dicapai sehingga mempengaruhi pendapatan perusahaan.

3. Dan bagi penelitian selanjutnya, agar lebih mengembangkan penelitian sejenis yang akan dilakukan agar penelitian selanjutnya menjadi lebih baik dibandingkan penelitian yang sebelumnya dilakukan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Terjemahan

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Agus Dwi Nugroho, Kunartinah, 2012, *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2012, Hal. 153 –169 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126153

Allen N J and Meyer J P. 1990. “*The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*” *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 63. pp. 1-18

Edison, Anwar, dan Komariyah 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Alfabeta-Bandung

Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.

Enny, Mahmudah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press .

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang

Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Melayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kasim. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori dan Prkatik*. Jakarta: Rajawali Pres

Nurmansya. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.

Nugroho, A.D. & Kunartinah. (2012). *Analisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), pp.153–169. Persada.

Noor, Juliansyah. 2011. *Metode Penelitian*. Kencana, Jakarta.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Moley, W. H. 2011. *Pergantian karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alif Bahasa : Nurul Imam. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Risai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suma'mur, P. 2009. *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Gunung agung. Jakarta.
- Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung
- Sijabat, Jadongan. 2011. "Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap *Turnover Intention* dan komitmen organisasi"
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-15*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sanusi, Anwar. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS. Edisi 1*. Yogyakarta: Andi offset.
- Wijoyono, Sutarto. 2011. *Psikologi Indsutri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Responden yang terhormat,

Saya Yudi Darmawan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dengan segenap kerendahan hati saya memohon kesediaan Bapak/Ibu dan saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya. Informasi yang Bapak/ibu dan saudara/i isikan pada kuesioner ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Perkebunan PT Flora Wahana Tirta Kec Kampar Kiri Tengah”** pada program studi S1 Manajemen.

Atas kerjasama dan perhatian Bapak/ibu dan saudara/i berikan saya ucapkan terimakasih.

Berilah tanda centang (✓) pada kotak yang telah disediakan

A. IDENTITAS RESPONDEN

- 1. Nama : _____
- 2. Umur : _____ Tahun
- 3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- 4. Lama Bekerja : < 3 Bulan 1-2 Tahun
 3-12 Bulan > 2 Tahun
- 5. Pendidikan Terakhir : SD SMP SMA
 D3 S1 Lainnya (.....)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

B. PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah pertanyaan dengan teliti dan pilihlah jawaban yang menurut anda paling sesuai.

Berilah tanda ceklis (✓) pada jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Keterangan Jawaban :

Keterangan	Nilai
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
C (Cukup)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

1. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	C	TS	STS
1	Saya merasa senang dan nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan					
2	Tingkat pergantian karyawan diperusahaan saya bekerja rendah					
3	Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas selama bekerja					
4	Saya tidak pernah keluar kantor untuk keperluan pribadi pada saat jam kerja					
5	Semakin bertambah usia saya semakin produktif dalam bekerja					
6	Semakin bertambah usia kepuasan saya dalam bekerja meningkat					
7	Beban kerja yang saya terima sesuai dengan jabatan saya					
8	Saya memahami prosedur dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas pekerjaan					
9	Saya merasa pekerjaan saya lebih menarik dari pada kegiatan saya yang lain					
10	Pekerjaan saya tidak menghabiskan waktu sehingga masih bisa melakukan kegiatan diluar perusahaan					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X₁)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	C	TS	STS
1	Perusahaan menyediakan alat pelindung kerja standar kerja seperti sarung tangan, kaca mata, sepatu, masker (alat pelindung diri) yang dapat melindungi saya dari kecelakaan					
2	Saya senang dengan adanya penerapan K3 di perusahaan, sehingga membantu saya untuk terus berperilaku yang sehat dan selamat dalam bekerja					
3	Perusahaan selalu memberikan himbauan supaya berhati-hati dalam bekerja					
4	Perusahaan memberikan pertolongan jika terjadi kecelakaan kerja					
5	Pemberian asuransi kecelakaan kerja dapat memberikan rasa aman saat saya bekerja					
6	Perusahaan memberikan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja					
7	Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda tersendiri					
8	Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan					
9	Perusahaan memberikan pelayanan kesehatan bagi karyawan dengan baik					
10	Tempat kerja di perusahaan bebas dari bau yang tidak sedap					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3. Variabel Komitmen Organisasi (X_2)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	C	TS	STS
1	Saya ingin berkarir dengan perusahaan ini					
2	Saya memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap perusahaan					
3	Akan merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini					
4	Saya akan mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi					
5	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan di perusahaan ini					
6	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RESPONDEN	KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) (X1)										KOMITMEN ORGANISASI (X2)						KEPUASAN KERJA (Y)												
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL_X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL_X2	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL_Y
RESPONDEN 1	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45	5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	45
RESPONDEN 2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43	5	5	4	4	5	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46	4	4	4	4	4	5	25	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	45
RESPONDEN 5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4	5	5	5	5	4	28	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
RESPONDEN 6	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42	5	4	4	4	4	5	26	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 7	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42	5	5	4	4	5	5	28	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
RESPONDEN 8	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47	4	5	5	5	5	4	28	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 9	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45	4	5	5	4	5	4	27	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
RESPONDEN 10	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45	5	5	5	4	4	5	28	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
RESPONDEN 11	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44	5	4	4	5	5	4	27	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
RESPONDEN 12	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	45	4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 13	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47	4	5	5	5	5	4	28	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
RESPONDEN 14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	4	5	5	5	28	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43
RESPONDEN 16	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	5	4	5	4	4	5	27	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46
RESPONDEN 17	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	45	4	4	5	4	5	4	26	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	45
RESPONDEN 18	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	46
RESPONDEN 19	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44	5	4	5	4	5	4	27	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
RESPONDEN 20	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43	5	5	4	4	5	5	28	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
RESPONDEN 21	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	38	4	3	3	4	3	3	20	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37
RESPONDEN 22	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37	3	4	4	3	5	5	24	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	36
RESPONDEN 23	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	35	4	4	3	3	4	3	21	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	35
RESPONDEN 24	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	34	4	4	3	4	3	3	21	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	36
RESPONDEN 25	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	36	4	3	3	4	3	5	22	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	34
RESPONDEN 26	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	35	4	3	4	4	3	3	21	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	36
RESPONDEN 27	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36	4	4	3	4	3	4	22	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	33
RESPONDEN 28	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	35	5	4	3	4	4	3	23	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	36
RESPONDEN 29	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34	4	3	3	5	4	3	22	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	38
RESPONDEN 30	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	35	3	4	3	4	4	3	21	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	40
RESPONDEN 31	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	34	4	4	3	4	3	4	22	4	3	3	4	4	5	3	3	4	3	36
RESPONDEN 32	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	35	4	3	4	4	3	3	21	5	4	3	4	4	4	3	4	3	5	39
RESPONDEN 33	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	34	3	3	4	4	3	5	22	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36
RESPONDEN 34	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	36	4	4	3	4	5	4	24	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	31
RESPONDEN 35	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35	4	3	4	2	4	3	20	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	33
RESPONDEN 36	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	36	4	4	4	3	3	4	22	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	36
RESPONDEN 37	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	37	3	3	3	4	4	3	20	4	2	3	4	3	5	3	4	4	3	35

RESPONDEN 38	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	36	4	2	3	4	3	5	21	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43	
RESPONDEN 39	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	34	4	4	3	4	2	3	20	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34
RESPONDEN 40	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	36	3	3	4	4	4	4	22	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	37	
RESPONDEN 41	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	38	4	3	4	3	4	3	21	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	36	
RESPONDEN 42	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	35	4	3	3	4	3	5	22	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	38	
RESPONDEN 43	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	37	4	3	3	4	3	4	21	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	35	
RESPONDEN 44	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	35	4	3	4	2	3	4	20	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	36	
RESPONDEN 45	3	4	4	4	3	4	5	3	3	4	37	4	4	3	3	3	4	21	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	37	
RESPONDEN 46	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	33	4	3	4	3	3	3	20	4	3	4	3	4	3	3	5	5	5	39	
RESPONDEN 47	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	36	3	4	3	4	3	4	21	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	36	
RESPONDEN 48	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	34	4	3	3	4	5	4	23	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37	
RESPONDEN 49	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	35	4	4	3	3	4	3	21	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	35	
RESPONDEN 50	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34	3	3	4	3	4	5	22	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	36	
RESPONDEN 51	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	35	4	3	3	3	4	3	20	4	3	2	3	5	3	3	4	3	3	33	
RESPONDEN 52	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	36	3	3	4	3	4	4	21	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	34	
RESPONDEN 53	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	35	4	4	3	3	3	3	20	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35	
RESPONDEN 54	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	36	4	4	3	3	4	4	22	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36	
RESPONDEN 55	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	37	3	3	4	3	3	4	20	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	34	
RESPONDEN 56	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	34	4	3	3	4	4	3	21	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	36	
RESPONDEN 57	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	35	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35	
RESPONDEN 58	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	36	4	4	3	3	3	3	20	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	35	
RESPONDEN 59	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	34	4	3	3	4	3	3	20	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36	
RESPONDEN 60	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	35	4	3	3	4	4	5	23	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	32	
RESPONDEN 61	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	34	4	3	3	4	4	3	21	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	34	
RESPONDEN 62	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	36	4	3	3	4	4	3	21	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	33	
RESPONDEN 63	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	35	4	4	3	3	4	4	22	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	35	
RESPONDEN 64	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	37	4	3	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	34	
RESPONDEN 65	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36	4	4	3	4	4	3	22	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	35	

tanpa menandatangani dan menyetujui sumber:
 penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
 atau seluruhnya atau bagian-bagiannya tanpa izin UIN Suska Riau.





UJI VALIDITAS

VARIABEL X1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	33,88	17,078	,370	,857
X1.2	34,25	15,751	,528	,846
X1.3	34,29	14,085	,699	,830
X1.4	34,09	14,710	,633	,836
X1.5	34,31	16,310	,458	,851
X1.6	34,25	15,501	,504	,848
X1.7	34,32	14,503	,629	,837
X1.8	34,31	15,779	,494	,849
X1.9	34,32	15,003	,629	,837
X1.10	34,26	14,540	,645	,835

VARIABEL X2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	19,08	7,385	,461	,763
X2.2	19,35	6,076	,656	,711
X2.3	19,46	6,409	,589	,730
X2.4	19,28	7,016	,451	,764
X2.5	19,23	6,118	,588	,730
X2.6	19,22	6,765	,431	,772

VARIABEL Y

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	34,09	21,148	,397	,874
Y.2	34,74	18,509	,580	,863
Y.3	34,80	17,569	,746	,848
Y.4	34,42	19,434	,578	,862
Y.5	34,62	18,897	,516	,868
Y.6	34,57	19,530	,506	,868
Y.7	34,71	18,898	,607	,860
Y.8	34,51	18,848	,671	,855
Y.9	34,62	18,740	,624	,858
Y.10	34,68	18,097	,712	,851

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI RELIABILITAS

VARIABEL X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	10

VARIABEL X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,779	6

VARIABEL Y

Reliability Statistics

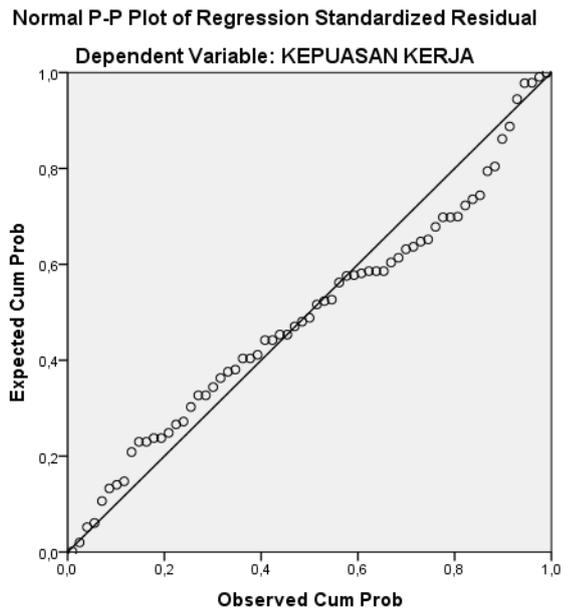
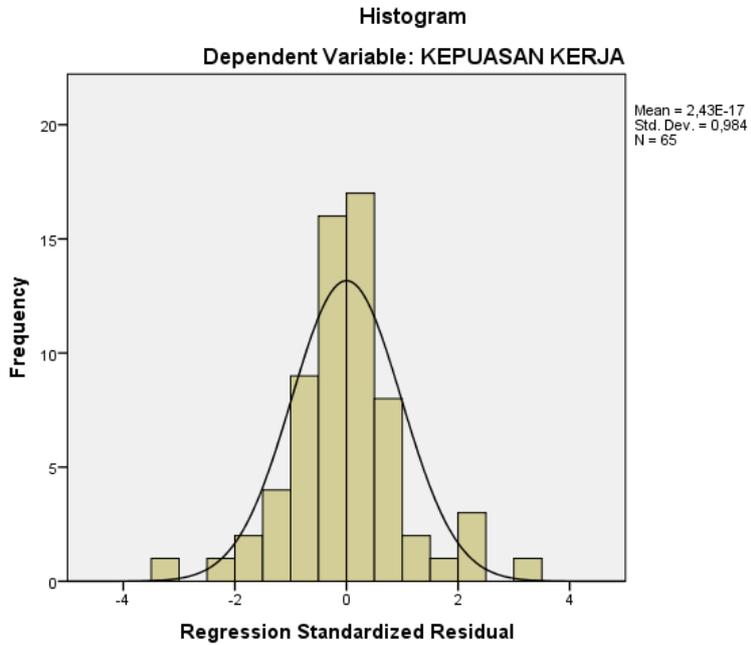
Cronbach's Alpha	N of Items
,873	10

ANALISIS ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UJI MULTIKOLINIERITAS

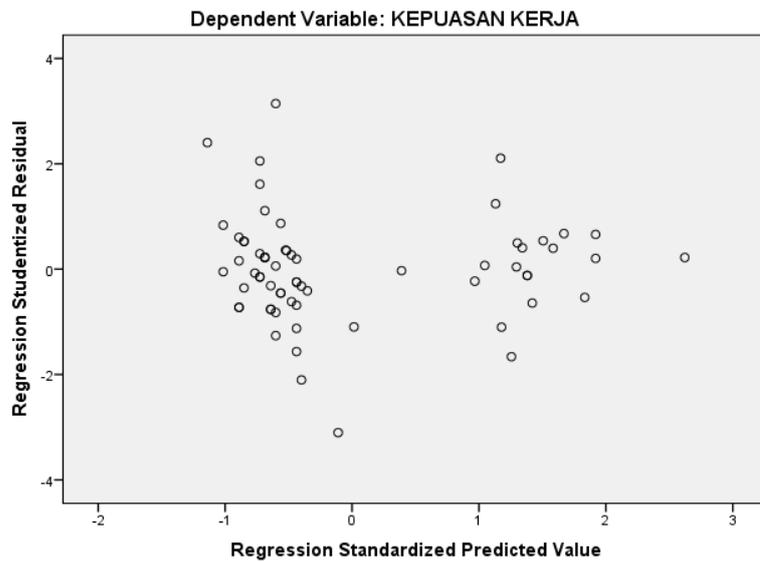
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,219	2,548		,871	,387		
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA	,529	,135	,475	3,931	,000	,245	4,088
KOMITMEN ORGANISASI	,695	,192	,437	3,618	,001	,245	4,088

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot



UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,882 ^a	,778	,771	2,298	1,821

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,219	2,548		,871	,387
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA	,529	,135	,475	3,931	,000
KOMITMEN ORGANISASI	,695	,192	,437	3,618	,001

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

UJI HIPOTESIS

UJI SIMULTAN (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1150,266	2	575,133	108,874	,000 ^b
	Residual	327,519	62	5,283		
	Total	1477,785	64			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

UJI PARSIAL (T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,219	2,548		,871	,387
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA	,529	,135	,475	3,931	,000
KOMITMEN ORGANISASI	,695	,192	,437	3,618	,001

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 ^a	,778	,771	2,298

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

TANGGAPAN RESPONDEN

VARIABEL X1

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid C	2	3,1	3,1	3,1
S	51	78,5	78,5	81,5
SS	12	18,5	18,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid C	20	30,8	30,8	30,8
S	39	60,0	60,0	90,8
SS	6	9,2	9,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid C	29	44,6	44,6	44,6
S	24	36,9	36,9	81,5
SS	12	18,5	18,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid C	18	27,7	27,7	27,7
S	33	50,8	50,8	78,5
SS	14	21,5	21,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	21	32,3	32,3	32,3
	S	41	63,1	63,1	95,4
	SS	3	4,6	4,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	23	35,4	35,4	35,4
	S	33	50,8	50,8	86,2
	SS	9	13,8	13,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	30	46,2	46,2	46,2
	S	24	36,9	36,9	83,1
	SS	11	16,9	16,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,5	1,5	1,5
	C	21	32,3	32,3	33,8
	S	38	58,5	58,5	92,3
	SS	5	7,7	7,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	26	40,0	40,0	40,0
	S	32	49,2	49,2	89,2
	SS	7	10,8	10,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid C	26	40,0	40,0	40,0
S	28	43,1	43,1	83,1
SS	11	16,9	16,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

VARIABEL X2

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid C	9	13,8	13,8	13,8
S	44	67,7	67,7	81,5
SS	12	18,5	18,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,5	1,5	1,5
C	25	38,5	38,5	40,0
S	27	41,5	41,5	81,5
SS	12	18,5	18,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid C	32	49,2	49,2	49,2
S	23	35,4	35,4	84,6
SS	10	15,4	15,4	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3,1	3,1	3,1
C	15	23,1	23,1	26,2
S	39	60,0	60,0	86,2
SS	9	13,8	13,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,5	1,5	1,5
C	22	33,8	33,8	35,4
S	25	38,5	38,5	73,8
SS	17	26,2	26,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid C	23	35,4	35,4	35,4
S	25	38,5	38,5	73,8
SS	17	26,2	26,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

VARIABEL Y

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	44	67,7	67,7	67,7
SS	21	32,3	32,3	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	7,7	7,7	7,7
C	19	29,2	29,2	36,9
S	33	50,8	50,8	87,7
SS	8	12,3	12,3	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3,1	3,1	3,1
C	31	47,7	47,7	50,8
S	22	33,8	33,8	84,6
SS	10	15,4	15,4	100,0
Total	65	100,0	100,0	

IN

Stat

ers

arif Kasim Riau



©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	13	20,0	20,0	20,0
	S	39	60,0	60,0	80,0
	SS	13	20,0	20,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,5	1,5	1,5
	C	25	38,5	38,5	40,0
	S	25	38,5	38,5	78,5
	SS	14	21,5	21,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	21	32,3	32,3	32,3
	S	33	50,8	50,8	83,1
	SS	11	16,9	16,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	28	43,1	43,1	43,1
	S	28	43,1	43,1	86,2
	SS	9	13,8	13,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	C	17	26,2	26,2	26,2
	S	37	56,9	56,9	83,1
	SS	11	16,9	16,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

UIN

ate

yo

if Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid C	24	36,9	36,9	36,9
S	30	46,2	46,2	83,1
SS	11	16,9	16,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid C	28	43,1	43,1	43,1
S	26	40,0	40,0	83,1
SS	11	16,9	16,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

KARAKTERISTIK RESPONDEN

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 30-35 TAHUN	40	61,5	61,5	61,5
36-40 TAHUN	18	27,7	27,7	89,2
41-45 TAHUN	3	4,6	4,6	93,8
>46 TAHUN	4	6,2	6,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	65	100,0	100,0	100,0

MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 TAHUN	15	23,1	23,1	23,1
	2 TAHUN	6	9,2	9,2	32,3
	>2 TAHUN	44	67,7	67,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	54	83,1	83,1	83,1
	S1	11	16,9	16,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. FLORA WAHANA TIRTA

Kantor Cabang Jln. Lintas Pekanbaru-Taluk Kuantan Km. 54 Desa Sungai Lipai
Kec. Gunung Sahilan Kab. Kampar
RIAU 28471

Sungai Lipai, 29 Januari 2021

Nomor : 013 / HRD_Riset /FWT/ I /2021
Lampiran : 1 (Satu) Lembar
Perihal : Menerima Izin Riset

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Dekan Fakultas Ekonomi dan
Ilmu Sosial UIN Suska Riau
Di_
Pekanbaru

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya surat dari Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Tentang Izin Riset, dengan ini kami dari PT. Flora Wahana Tirta Menerima Izin Riset Mahasiswa/i tersebut atas nama:

Nama Lengkap : Yudi Darmawan
NIM : 11770113761
Program Studi : Manajemen
Judul : "Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Flora Wahana Tirta Kec. Kampar Kiri Tengah".

Bersama ini kami sampaikan bahwa benar nama tersebut diatas telah melakukan penelitian di perusahaan kami pada bulan Januari 2021 dengan mengikuti peraturan perusahaan yang berlaku.

Demikianlah surat ini kami buat dengan sebenarnya, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

PT. FLORA WAHANA TIRTA
Yang Putra Utama
HRD

PT. Flora Wahana Tirta
Regional Office Riau
Jl. Lintas Pekanbaru – Taluk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RIWAYAT HIDUP PENULIS



YUDI DARMAWAN, lahir pada tanggal 16 Maret 1998 di Pl. Birandang, anak Keempat dari Lima orang bersaudara, dari pasangan Ayahanda Sinin dan Ibunda Nur'aini. Pendidikan formal yang ditempuh oleh penulis adalah SDN No.041 Pl. Birandang tamat 2010. Setelah itu, penulis melanjutkan sekolah di MTsN Kampar selama 3 tahun dari 2010 sampai tahun 2013. Tamat , kemudian pada tahun 2013, setelah itu penulis melanjutkan SMA NEGERI 1 KAMPAR TIMUR dan tamat pada tahun 2016.

Pada tahun yang sama penulis diterima diperguruan tinggi yang ada di Pekanbaru yaitu Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kaim Riau (UIN SUSKA RIAU) melalui jalur Mandiri pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dengan memilih S1 MANAJEMEN.

Pada tahun 2020 penulis melakukan manggang di KANTOR DINAS PUPR PROVINSI RIAU, setelah itu penulis melanjutkan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kp. Panjang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar. Pada pertengahan tahun 2020 penulis melakukan penelitian di PT. FLORA WAHANA TIRTA Kec. Kampar Kiri Tengah dengan judul skripsi “**PENGARUH PROGRAM KESELEMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PERKEBUNAN PT. FLORA WAHANA TIRTA KEC. KAMPAR KIRI TENGAH**”, di bawah bimbingan bapak Mulya Sosiady, SE. MM. AK Alhamdulillah pada tanggal 14 Oktober telah dimunaqasahkan dan berdasarkan hasil Sidang Munaqasah penulis dinyatakan “**LULUS**” dengan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE).