

**PENGARUH MOTIVASI, KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
PT PELINDO MULTI TERMINAL (TERMINAL JAMRUD)**

SKRIPSI

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



DISUSUN OLEH :

Nama : Fachrul Fauzi
NIM : 19110033
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Pembimbing : Mudayat, MM.

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA
2023**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Fachrul Fauzi

NIM : 19110033

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan seklaisnya bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

Demikian Pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan

Penulis,

Fachrul Fauzi

19110033

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT PELINDO MULTI TERMINAL (TERMINAL JAMRUD)

DISUSUN OLEH :

NAMA : FACHRUL FAUZI
NIM : 19110033

Telah dipresentasikan do dwepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada
Hari/Tanggal :

DEWAN PENGUJI

PENGUJI 1 : DR. INDRIANA KRISTIAWATI, SE, MM
NIDN : 0705056701 (.....)

PENGUJI 2 : MEYTI HANNA ESTER KALANGI, S.SOS, MM
NIDN : 0717057703 (.....)

Mengetahui
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA

Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK : 8891880018

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
PT PELINDO MULTI TERMINAL (TERMINAL JAMRUD)**

DIAJUKAN OLEH :

**NAMA : FACHRUL FAUZI
NIM : 19110033**

TELAH DISETUJUI DANDITERIMA DENGAN BAIK OLEH

Menyetujui
PEMBIMBING

**PEMBIMBING : MUDAYAT, S.PD, MM
NIDN : 0722017004 (.....)**

Mengetahui,
KETUA PROGRAM STUDI

**SOEDARMANTO, S.E., MM
NIDN : 0322036902**

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA**

**Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK : 8891880018**

ABSTRAK

FACHRUL FAUZI, 19110033

PENGARUH MOTIVASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PELINDO MULTITERMINAL (TERMINAL JAMRUD)

Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2023

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Keselamatan dan kesehatan kerja, dan kepuasan kerja

Banyak perusahaan mengalami masalah pada kepuasan karyawannya mulai dari insetif yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan karyawan apabila dibiarkan maka akan terjadi tingkat turnover yang sangat tinggi. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi (X1) , dan Keselamatan dan kesehatan kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Jenis penelitian yang diterapkan adalah jenis penelitian metode kuantitatif dengan penelitian survei. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh pelanggan pada PT. Pelindo MultiTerminal (Terminal Jamrud) Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Lemme sjow sebanyak 30 responden.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Motivasi (X1) secara signifikan berpengaruh parsial yang bernilai negatif dengan kepuasan pelanggan (Y) sedangkan kesehatan dan keselamatan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan parsial terhadap kepuasan pelanggan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat, rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh harga dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan masyarakat pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya”. Penulisan Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, MMT, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.
2. Bapak Soedarmanto, S.E., MM, selaku Ketua Program Studi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.
3. Mudayat, MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, ilmu serta arahan kepada peneliti dalam mengerjakan skripsi;
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen pengajar serta Staff Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan Surabaya;
5. Untuk Kedua Orang Tua saya yang selalu mendukung dan mendoakan keberhasilan saya.
6. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih telah membantu penulis dalam menyelesaikan SKRIPSI ini sehingga terselesaikan dengan baik

Semoga atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semua pihak yang terkait tersebut mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penyusun menyadari bahwa dalam Penelitian Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak akan sangat membantu.

Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan

Surabaya, 9 September 2023
Peneliti

Fachrul Fauzi

NIM 19110033

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Manfaat Penelitian	4
1.6 Sistematika Penulisan	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Motivasi Kerja.....	7
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	7
2.1.2 Indikator Motivasi Kerja	8
2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	9
2.2.1 Pengertian Program (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja	9
2.2.2 Tujuan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja	10
2.2.3 Indikator kesehatan dan keselamatan kerja.....	11
2.3 Kepuasan Kerja	11
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	11
2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja	12
2.4 Penelitian Terdahulu	14
2.5 Kerangka Berpikir.....	15
2.6 Hipotesis.....	16
BAB III METODE PENELITIAN	17
3.1 Jenis Dan Metode Penelitian.....	17
3.2 Populasi dan sampel.....	17
3.2.1 Populasi	17
3.2.2 Sampel.....	17
3.3 Variabel – variabel Peneltian Dan Pengukuran Definisi Operasional	18
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	19
3.4.1 Observasi.....	19
3.4.2 Kuesioner	19
3.4.3.Dokumentasi	19

3.4.4. Studi Pustaka.....	19
3.5 Teknik Analisis Data.....	20
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	24
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	24
4.1.1 Sejarah Terbentuknya Pelindo	24
4.1.2 Sejarah PT. Pelindo Multi Terminal	25
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan	27
4.1.4 Struktur Organisasi	27
4.1.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
4.1.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	30
4.1.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja Diperusahaan	31
4.2 Uji Validitas	31
4.3 Uji Reabilitas.....	33
4.4 Uji Asumsi Klasik	34
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	36
4.6 Uji T (Parsial).....	37
4.7 Uji F (Simultam)	38
4.8 Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi.....	38
BAB V PENUTUP	40
5.1 Kesimpulan	40
5.2 Saran.....	40
DAFTAR PUSTAKA	xiii
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	30
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	30
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Di Perusahaan .	31
Tabel 4.4 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Kinerja Kebersihan (X1)	32
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (X2).....	32
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel kepuasan Kerja (Y)	33
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	36
Tabel 4.8 Regresi Linier Berganda	36
Tabel 4.9 Perhitungan Uji F pada tabel signifikansi 0,05	38
Tabel 4.10 Hasil perhitungan Uji koefisiensi R dan R ²	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	16
Gambar 4.1 Struktur organisasi PT. Pelindo Multi Terminal	27
Gambar 4.2 Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual	34
Gambar 4.3 Uji Heteroskedasititas	35

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi
- Lampiran 2 Permohonan Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 3 Persetujuan Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 4 Data Tabulasi
- Lampiran 5 Kuesioner

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam upaya peningkatan perekonomian suatu negara, tentu pemerintah berupaya dalam meningkatkan seluruh sektor-sektor yang dimiliki oleh negara tersebut baik dalam peningkatan fasilitas, pelayanan, dan lain sebagainya. Salah satu sektor yang juga berperan penting dalam meningkatkan perekonomian suatu negara adalah di sektor pelabuhan. Pelabuhan merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh seluruh negara dimana pelabuhan sebagai tempat pertemuan antara negara yang satu dengan negara lainnya. Pelabuhan sendiri memiliki pengertian menurut undang-undang 17 tahun 2008, memiliki pengertian yaitu tempat yang terdiri atas daratan dan/atau perairan dengan batas-batas tertentu sebagai tempat kegiatan pemerintahan dan kegiatan perusahaan yang dipergunakan sebagai tempat kapal bersandar, naik turun penumpang, dan/atau bongkar muat barang, berupa terminal dan tempat berlabuh kapal yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan pelayaran dan kegiatan penunjang pelabuhan serta sebagai tempat perpindahan intra-dan antarmoda transportasi.

Indonesia yang merupakan negara maritim yang dimana memiliki wilayah laut yang lebih luas dibanding wilayah daratan tentu menjadi potensi tersendiri bagi negara Indonesia. Tentu hal ini akan membantu perekonomian negara Indonesia jika dapat dimanfaatkan dengan baik. Namun, dalam hal ini juga perusahaan pelabuhan tidak hanya fokus kepada hal eksternal tetapi juga hal internal perlu diperhatikan juga. Faktor internal di dalam perusahaan yang dimaksud salah satunya karyawan. Dalam mencapai kelancaran kegiatan operasional di pelabuhan sangat ditentukan oleh seberapa baiknya karyawan yang bekerja di lapangan pelabuhan. Tetapi terkadang, ada berbagai faktor penghambat yang menyebabkan karyawan tersebut merasa tidak puas dalam bekerja diantaranya, fasilitas kurang memadai, kebersihan tempat kerja kurang diperhatikan, dan masih banyak lagi faktor penghambatnya. Kepuasan kerja banyak yang tidak tercapai pada karyawan di

sebuah perusahaan. Tidak jarang para pemimpin tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja.

Banyak perusahaan mengalami masalah pada kepuasan karyawannya mulai dari insetif yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan karyawan apabila dibiarkan maka akan terjadi tingkat turnover yang sangat tinggi. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan (anas, 2013:87).

Dalam mencapai kepuasan Kerja dibutuhkan motivasi kerja yang kuat. Menurut Luthas (dalam Astuti 2018) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu update untuk didiskusikan.

Selain motivasi kerja oleh pegawai juga keselamatan dan keamanan kerja perlu menjadi perhatian penuh. Masalah k3 seringkali muncul di semua perusahaan yang bahkan di ruang lingkup pelabuhan pun sering terjadi kecelakaan kerja. berbagai hal terkait kecelakaan kerja mungkin saja bisa terjadi di dermaga. Hal itu akan membuat citra perusahaan semakin turun dan dianggap kurang mumpuni di pandangan para konsumen pengguna jasa layanan pelabuhan.

keselamatan dan kesehatan kerja (k3) memang merupakan bagian penting dan merupakan salah satu persyaratan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan salah satu penting syarat untuk memasuki lingkup area pelabuhan dengan adanya (k3) kita akan mengurangi resiko kerja. Pada dasarnya k3 mencegah dan mengurangi insiden dengan cara memakai safety, rompi, helm, sepatu dan alat

pelindung diri (APD) untuk menghilangkan resiko guna mencapai target kerja atau aktifitas bongkar muat pada lingkup area pelabuhan.

Dalam hal ini peneliti ingin mengambil penelitian di objek penelitian di Terminal Jamrud. Alasan peneliti mengambil penelitian ditempat tersebut karena Terminal Jamrud adalah pelabuhan yang melayani kegiatan bongkar muat baik kontainer maupun curah kering dan melayani baik domestik maupun internasional. Seringkali saat melakukan kegiatan bongkar muat curah kering, butiran curah kering sering kali jatuh di area dermaga yang mengakibatkan dermaga menjadi kotor dan menghambat kerja bongkar muat. Selain itu juga permasalahan yang terjadi kecelakaan kerja yang terjadi tiap tahunnya yang akhirnya kedua faktor tersebut mempengaruhi kondisi kepuasan kerja pada karyawan di divisi cleaning.

maka dari hal tersebut, penulis mengangkat judul skripsi sebagai berikut :
”PENGARUH KINERJA KEBERSIHAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT PELINDO MULTI TERMINAL (TERMINAL JAMRUD)”. Adapun dasar penelitian ini mengambil penelitian sebelumnya yang berjudul **“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT CAHAYA SAMUDERA SHIPYARD**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dalam latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Mullterminal (Terminal Jamrud) ?
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Mullterminal (Terminal Jamrud)
3. Apakah Motivasi Kerja, keselamatan dan keamanan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Mullterminal (Terminal Jamrud)

1.3 Batasan Masalah

Dalam sebuah permasalahan pada identifikasi masalah yang sudah dirumuskan tidak akan dibahas secara menyeluruh karena adanya berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan serta agar lebih mudah dipahami dan dimengerti maka dalam penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan mengenai masalah yang diteliti, yaitu mengenai pengaruh kinerja kebersihan, keselamatan dan keamanan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Mullterminal (Terminal Jamrud)

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang sudah diuraikan di atas, tujuan didalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja kebersihan berpengaruh parsial secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)
2. Untuk mengetahui dan menganalisis keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh parsial secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kinerja kebersihan, keselamatan, dan kesehatan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi informasi yang digunakan dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui kinerja kebersihan Pelabuhan sesuai perusahaan harapan. Selain itu adanya penelitian ini berguna menjadi masukan dalam menerapkan program K3 yang ada pada perusahaan.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Penelitian ini akan diharapkan sebagai menambah pengetahuan dan ilmu untuk mahasiswa dalam berpikir, menambah literatur perpustakaan sehingga bermanfaat bagi semua pihak, sekaligus dapat menerapkan teori dalam bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai Pengaruh kinerja kebersihan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

3. Bagi Penelitian

Dalam sebuah penelitian ini menjadi sebuah harapan sebagai wawasan baru. peneliti dapat memahami tentang kinerja kebersihan dan program Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam mempermudah pengertian dan pemahaman penelitian kali ini, maka penulis akan menyusun sebuah suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada Pendahuluan ini akan berisi tentang sebuah latar belakang persoalan yang sebagai acuan penelitian dan landasan penelitian. Adanya rumusan masalah yang menjadi fokus orientasi penelitian. Selain itu ada batasan supaya penelitian yg dilakukan tidak menyimpang asal rumusan problem. Serta ada tujuan dan manfaat yang ingin dicapai pada penelitian ini. Serta sistematika penulisan yang berisi uraian singkat proses penulisan tugas akhir ini lebih terarah.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode dan teknik yang digunakan dalam analisis terdapat dalam bagian ini. Bagian ini menjelaskan populasi dan sampel yang digunakan, serta metode kuantitatif yang digunakan

5. BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran penelitian yang telah dilakukan oleh penulis

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Setiap manusia mempunyai dasar alasan, mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu. Mengapa orang yang satu bekerja lebih giat, sedangkan orang yang satunya lagi bekerja biasa saja. Tentulah semuanya ini ada dasar alasan yang mendorong yang menyebabkan seseorang bersedia bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya. Motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian tujuan tertentu.

Menurut Luthas (dalam Astuti 2018) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu update untuk didiskusikan.

Menurut Kusnadi (dalam astuti 2018) motivasi kerja adalah upaya-upaya yang memunculkan semangat dari dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyediaan kepuasan. Siagian (dalam astuti 2018) mengungkapkan motivasi kerja adalah daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang besar demi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan perusahaan berarti tercapai pula tujuan pribadi para karyawan yang bersangkutan. Menurut Listianto dan Setiaji (dalam Astuti 2018, 2014) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga menurut Prasetyo dan Wahyuddin (dalam Astuti 2018) mendukung penelitian

sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Keempat definisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah salah satu dorongan dari dalam diri sendiri untuk memberikan kontribusi yang positif.

Diberikannya motivasi kerja kepada karyawan tentu saja mempunyai tujuan antara lain mendorong semangat karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

2.1.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Astuti 2018) indikator motivasi kerja dapat diukur dengan menggunakan :

1. Semangat Kerja
Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.
2. Disiplin
Kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan
3. Tanggung jawab
Hal yang harus dilakukan dan dimiliki oleh karyawan atas pekerjaan yang dibebankan.

2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.2.1 Pengertian Program (K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kesehatan dalam bekerja, maupun kesejahteraan tenaga kerja yang dapat berpengaruh pada produktifitas kerja. Akan tetapi ternyata bahwa untuk mencapai tingkat produktifitas yang tinggi tidak mudah karena perusahaan menghadapi berbagai kendala yang antara lain berkaitan dengan sumber daya manusia, yang merupakan faktor amat penting dalam proses produksi. Keselamatan kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melaksanakan pekerjaan. dengan kata lain, keselamatan kerja adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan selama dalam bekerja.

Mathias, Robert, L (2018) menyatakan bahwa keselamatan mengacu pada perlindungan fisik pada karyawan yang ada dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Dari Sudut pandang hukum, K3 dapat didefinisikan sebagai suatu upaya perlindungan agar setiap tenaga kerja dan orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut dalam keadaan sehat dan selamat serta sumber-sumber proses produksi dapat dijalankan dengan aman, efisien, dan produktif (Tarwaka, 2014).

Terjaminnya k3 oleh perusahaan akan menyebabkan karyawan merasa nyaman dan mempunyai rasa memiliki (*sense of belonging*) di perusahaan dan rasa ikut bertanggung jawab (*sense of responsibility*) terhadap pekerjaan yang dihadapi, yang akan mempengaruhi keterikatan (*commitment*) karyawan terhadap kerja dan perusahaan. Dengan adanya program K3 juga mampu dijalankan dan diutamakan disetiap area agar tidak adanya bahaya insiden dan angka kecelakaan kerja disetiap area selalu memastikan alat pelindung diri (APD) lengkap. Agar selalu aman dan nyaman dalam melakukan aktifitas bongkar muat kerja dengan adanya program ini menyadarkan bahaya pada diri sendiri.

Dari beberapa pengertian dapat ditarik kesimpulan bahwa K3 adalah suatu program dimana memberikan rasa aman, selamat dalam melakukan aktivitas bekerja.

2.2.2 Tujuan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja

Penerapan k3 dalam setiap lokasi kerja selalu menetapkan dan mempersiapkan aturan dan alat pelindung diri setiap karyawan agar mematuhi proses dan tata cara dan sebagai contoh pengingat setiap briefing pagi atau sebelum melakukan aktifitas seperti biasa untuk menyampaikan kepastian alat pelindung diri selalu waspada dalam menjalankan tugas. Hal ini bisa menjadi biasa untuk mengurangi resiko kerja

Kecelakaan kerja menjadi sebuah kejadian yang tidak dapat diduga dan direncanakan. Kecelakaan kerja akan terjadi dalam kondisi bagi yang tidak membawa alat perlengkapan keselamatan kerja, atau perbuatan yang tidak selamat. Kecelakaan kerja dapat didefinisikan sebagai setiap kegiatan atau kondisi yang memungkinkan kejadian dengan resiko kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan kecelakaan bagi seorang pegawai. Berdasarkan definisi kecelakaan kerja maka lahirlah keselamatan dan kesehatan kerja yang mengatakan bahwa cara menanggulangi kecelakaan kerja adalah dengan mengatasi unsur penyebab kecelakaan dan atau mengadakan pengawasan yang ketat. (nuraini, 2016).

Sebuah keselamatan dan kesehatan para pekerja pada dasarnya akan melihat dan menjelsakan sebuah kelemahan atau kekurangan yang terjadi dalam resiko kecelakaan kerja. Fungsi dalam keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu pengungkapan sebuah sebab akibat suatu kecelakaan dan dilakukan penelitian sebuah pengendalian secara cermat (Nuraini, 2012).

Tujuan kesehatan kerja adalah :

1. Menghindari penyakit-penyakit yang memungkinkan mengganggu bagi kesehatan karyawannya dalam lingkungan kerja
2. Selalu tidur teratur, dan melakukan refresh pikiran agar selalu stabil dalam menjalankan aktifitas.
3. Memberikan perlindungan untuk karyawan dalam menghindari sebuah kecelakaan kerja yang terjadi saat melakukan aktivitas kerja

2.2.3 Indikator kesehatan dan keselamatan kerja

Menurut Wieke Y.C.dkk (2012:85) bahwa budaya keselamatan dan kesehatan kerja dapat terbentuk dari beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Variable pertama komitmen manager terhadap kinerja.
2. Peraturan dan prosedur K3 ialah aturan dan petunjuk yang ditetapkan dalam Menjalankan mnajemen K3.
3. Komunikasi pekerja ialah adanya penyampaian informasi atau pesan.
4. Kompetensi pekerja ialah kemampuan yang dimiliki pekerja.
5. Lingkungan kerja.
6. Keterlibatan pekerja dalam K3.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. menurut robbins Didalam Jurnal Penelitian Aulia (2018:7) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Menurut Titisari (2014:18) kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri.

Menurut Wibowo (2011) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Wahab (2012) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana

para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. dalam beberapa definisi diatas terlihat bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja (karyawan) terhadap pekerjaannya. Perasaan itu mencerminkan apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang didapatkan karyawan dari pekerjaannya.

Dari definisi diatas, akhirnya dapat diambil suatu garis besar pengertian bahwa kepuasan kerja adalah pandangan karyawan terhadap pekerjaannya, mencakup perasaan karyawan dan penilaian karyawan terhadap peranan pekerjaan dalam pemenuhan kebutuhannya. menurut wibowo (2011) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. menurut wahab (2012) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. dalam beberapa definisi diatas terlihat bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja (karyawan) terhadap pekerjaannya. Perasaan itu mencerminkan apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang didapatkan karyawan dari pekerjaannya. Dari definisi diatas, akhirnya dapat diambil suatu garis besar pengertian bahwa kepuasan kerja adalah pandangan karyawan terhadap pekerjaannya, mencakup perasaan karyawan dan penilaian karyawan terhadap peranan pekerjaan dalam pemenuhan kebutuhannya.

2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2015) adalah:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi

pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori "kesesuaian kepribadian-pekerjaan" Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila

mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dilakukan pada penelitian sebelumnya yang bertujuan untuk sebagai referensi atau dasar dalam melakukan penelitian dengan bidang yang sama. Didalam penelitian ini, ada beberapa penelitian terdahulu yang dipakai dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Qurbani & Selviana, VC. (2018)

Didalam penelitian yang berjudul **“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA”** dan memperoleh kesimpulan bahwa secara simultan ditunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Moko, (2010)

Didalam penelitian yang dilakukan Moko pada tahun 2010 yang dimana objek penelitian yang dilakukan di PT Riung Mitra Lestari dan mengambil judul penelitian yaitu **“PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. RIUNG MITRA LESTARI”** dan memperoleh kesimpulan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Riung Mitra Lestari

3. Leslie Kang, 2022

Didalam penelitian ini, mengambil judul **“ Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Cahaya Mentari Shipyard”** dan memperoleh kesimpulan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Cahaya Mentari Shipyard.

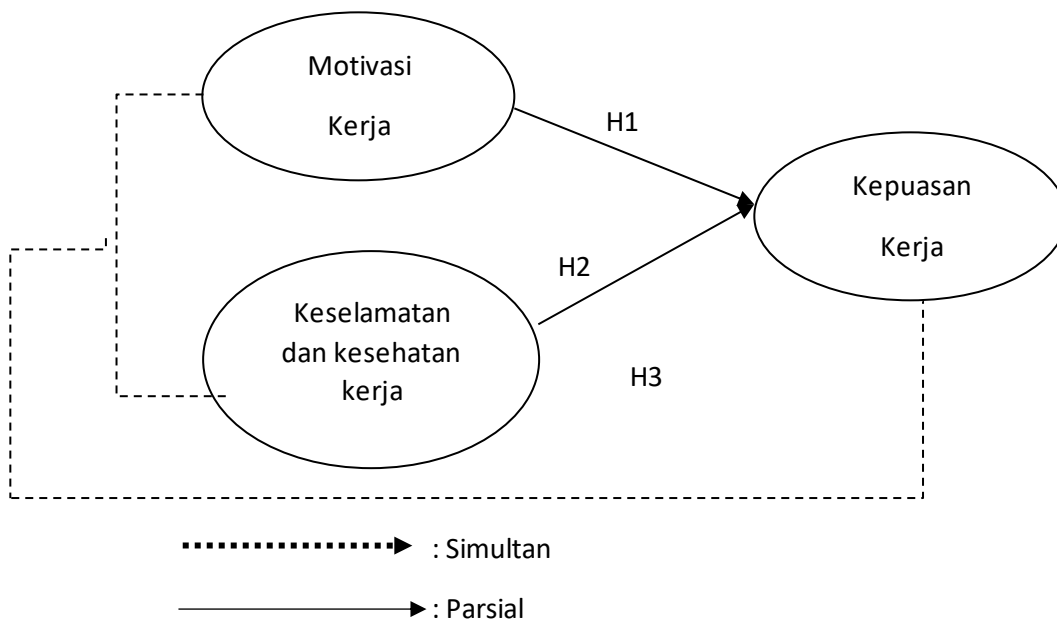
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	(Qurbani & Selviyana,Vc,2018) “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”	Secara simultan ditunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan
2	Moko, 2020“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Riung Mitra Lestari)”	Program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Riung Mitra Lestari
3	Astuti, 2018“Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”	Penelitian ini memperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
4	Leslie Kang 2022, Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Cahaya Mentari Shipyard	Dalam penelitian ini diambil kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Cahaya Mentari Shipyard
5	Festama Yuda, S (2022). Pengaruh kinerja operator, program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas handling petikemas di PT. Terminal Petikemas	Didalam penelitian ini memperoleh hasil yaitu ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas handling di PT Terminal Petikemas

Sumber : Data Oleahan Sendiri, 2023

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka Berpikir diartikan sebagai menggambarkan sebuah rancangan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Yang dikatakan sebagai kerangka berpikir yaitu sebuah model tentang teori yang sudah dijabarkan dan merupakan hubungan dengan berbagai faktor yang akan diidentifikasi berbagai masalah yang akan diteliti. Berdasarkan uraian tersebut, kerangka berpikir yang dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada pembahasan teori sehingga dapat menggambarkan sebuah mode penelitian yaitu sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : Data Olahan Sendiri, 2023

2.6 Hipotesis

Hipotesis memiliki pengertian yaitu sebuah dugaan sementara dalam perumusan masalah penelitian, yang dimana sebuah perumusan masalah yang akan diteliti akan dinyatakan dalam bentuk sebuah pernyataan (sugiyono, 2011:64). Dari perumusan masalah yang sudah dirumuskan, maka peneliti ingin mengajukan sebuah hipotesis sebaagai berikut :

1. H1 : Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan Secara parsial yang bernilai positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)
2. H2 : Keselamatan dan kesehatan kerja (X2) berpengaruh Signifikan secara parsial tyang bernilai positif terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)
3. H3 : Motivasi (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Dan Metode Penelitian

Didalam penelitian yang akan dilakukan akan memakai jenis metode secara kuantitatif. Metode penelitian secara kuantitatif memiliki pengertian yaitu metode yang digunakan sebagai penelitian berdasarkan pada hasil statistik, digunakan sebagai penelitian pada suatu populasi dan sampel yang akan diteliti dengan mengumpulkan data sebagai instrumen penelitian dan sebuah analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, (Sugiyono, 2018:15).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pendekatan yang bersifat survei. Pendekatan survei adalah pendekatan yang digunakan untuk memperoleh data informasi atas apa yang terjadi di obyek penelitian Pendekatan survei Pendekatan Survei menggunakan data yang diambil didalam objek penelitian dengan cara melalui pengisian kuesioner, pertanyaan, wawancara, test, dan lain sebagainya

3.2 Populasi dan sampel

3.2.1 Populasi

Yang dikatakan sebagai populasi dimaksud yaitu Wilayah yang pada umumnya terdiri obyek dan subyek yang sesuai dengan kualitas dan karakteristik yang akan ditentukan oleh peneliti dengan menggunakan bahan pembelajaran dan setelah itu akan ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono 2012:119). Populasi penelitian ini mengambil Seluruh karyawan di divisi *Cleaning* di Terminal Jamrud PT Pelindo Multi Terminal adalah sebanyak 30 orang

3.2.2 Sampel

Metode sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan non-probability sampling yaitu metode sampling yang dimana

memberikan peluang yang sama pada setiap koresponden yang akan dilakukan penelitian (Sugiyono, 2004). Sedangkan jenis non-probability sampling yang akan digunakan adalah metode sampling jenuh yang dimana setiap penentuan sampel apabila semua anggota populasi dipergunakan sebagai bahan sampling sehingga pengambilan seluruh individu populasi sebanyak 30 orang karyawan divisi *cleaning*.

3.3 Variabel – variabel Penelitian Dan Pengukuran Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan ditarik kesimpulan Dalam penelitian ini yang akan digunakan sebagai variabel adalah :

1. Variabel terikat atau dependent (Y) Yaitu Kepuasan kerja
2. Variabel bebas atau independent (X) yaitu kinerja kebersihan (X_1), Keselamatan (X_2), dan kesehatan kerja

Pengukuran definisi Operasional dalam variabel adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Astuti 2018) adapun indikator Motivasi adalah

- a. Semangat kerja
- b. Disiplin kerja
- c. Tanggung jawab

2. Program K3

Keselamatan Kerja terdiri atas keselamatan karyawan sedangkan, kesehatan menunjuk pada kesehatan karyawan terbebas dari penyakit baik fisik maupun mental yang dialami oleh karyawan Dengan indikator menurut Hiksian Nur, 2012 :

- a. Pemahaman terhadap pemakaian alat keselamatan yang benar
- b. Pendidikan dan pelatihan terhadap keselamatan
- c. Kelengkapan alat keselamatan kerja

3. Kepuasan Kerja

Didalam kepuasan kerja dilihat dari perspektif keseluruhan seseorang pada pekerjaan mereka, menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka menangkan dan jumlah yang mereka yakini harus dibayar.

- a. Kepuasan terhadap Pekerjaan itu sendiri.
- b. Kepuasan terhadap Rekan kerja dan Atasan,
- c. Kepuasan terhadap lingkungan itu sendiri

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Observasi

Tahap utama dalam pemilihan informasi dalam pemilihan adalah melakukan pengamatan dengan menyebutkan fakta-fakta objektif. Pengamatan melibatkan kombinasi yang membingungkan dari siklus mental dan fisik (Sugiyono 2015:145).

3.4.2. Kuesioner

Kuesioner biasanya melibatkan para responden untuk memberikan data, serangkaian pertanyaan tertulis maupun secara lisan berdasarkan fakta (Sugiyono 2015:199). Dalam kuesioner yang dilakukan akan menggunakan skala likert untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian

3.4.3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah catatan peristiwa yang terjadi di masa lalu yang dapat berupa bentuk gambar, puisi, atau karya ahli. Pada intinya, metode dokumentasi mengumpulkan data sekunder yang akan dipergunakan sebagai bahan penelitian.

3.4.4. Studi Pustaka

Penelitian tidak dapat dilakukan tanpa suatu studi literatur/pustaka (sugiyono 2015:291). Studi literatur meliputi nilai-nilai budaya, norma, dan teori yang berkaitan dengan situasi sosial yang dipelajari. Hal ini sangat penting dalam penelitian.

3.5 Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Kuesioner akan diuji validitasnya dengan membandingkan hasilnya dengan item yang diukur. Nilai r -hitung dalam setiap pertanyaan yang telah ditemukan dalam kolom korelasi item total yang sudah koreksi menunjukkan korelasi antara masing-masing variabel bebas. Jika r hitung lebih besar dari r produk momen dan positif maka pernyataan indikator valid

2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas adalah sebuah survei diuji untuk melihat apakah merupakan tanda berkembang atau variabel. Untuk menentukan realibilitasnya, nilai *cronchbanch Alpha* $> 0,60$ harus dicapai. Tes ini berdasarkan pada kantor spss dan akan digunakan untuk meninjau suatu pengembangan atau variabel. Berikut solusi Pengujian Cronchbanch Alpha :

- a. Jika *Cronchbach' Alpha* $> 0,60$ maka variabel uji reliabel
- b. Jika *Cronchbach Alpha* $< 0,60$, maka Variabel uji tidak reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian asumsi klasik biasanya dilakukan penelitian sebagai suatu cara dalam menemukan apakah sebuah sampling yang telah ditetapkan sudah bisa dilakukan sebuah analisis dan untuk mengetahui apakah sebuah model yang diprediksi sudah dirancang dapat dimasukkan kedalam sekumpulan data, maka akan diperlukan sebuah uji data. Untuk mendapatkan nilai model regresi yang normal harus terlepas dari sebuah kesalahan data yang akan terdiri dari uji normalitas, heteroskedasitas, dan multikolonieritas.

Cara yang biasa digunakan dalam menguji penyimpangan klasik yaitu:

a. Analisis Uji Normalitas

Analisis uji Normalitas merupakan analisis yang menguji dalam suatu model regresi variabel dependent dengan variabel independent apakah memiliki distribusi yang normal atau tidak. Dalam model regresi yang

baik biasanya mempunyai distribusi data yang normal atau hampir mendekati normal. Cara termudah dalam menguji sebuah normalitas adalah menguji nilai histogram dengan membandingkan antara data yang sudah diobservasi dengan distribusi nilainya mendekati normal. Analisis Model regresi yang sesuai atau dalam artian baik adalah analisis yang mempunyai data distribusi normal atau mendekati normal. Artinya dalam kriteria distribusi normal apabila melalui tampilan grafik memperlihatkan pola penyebaran di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah dalam garis diagonal (Ghozali, 2012:42). Selanjutnya dalam pengujian sebuah normalitas biasanya dilakukan dengan melihat sebuah grafik normal plot. Kriteria pengujian distribusi normal adalah sebagai berikut :

- 1) Jika data menunjukkan signifikan lebih dari 0,05 maka data tersebut dianggap sebagai distribusi normal.
- 2) Jika data menunjukkan signifikan kurang dari 0,05 maka data tersebut dianggap bukan distribusi normal

b. Analisis Uji Multikolinieritas

Dalam menguji multikolinieritas bertujuan untuk melihat dalam model regresi memiliki hubungan korelasi antara variabel bebas. Sebuah model regresi yang dikatakan baik jika tidak terjadi multikolinieritas. Cara untuk mengetahui multikolinieritas adalah melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), bila sebuah nilai VIF kurang dari 10 maka akan dinyatakan tidak melakukan pelanggaran multikolinieritas. Sedangkan jika nilai VIF memiliki nilai lebih dari 10 maka akan dinyatakan melakukan pelanggaran multikolinieritas. Dalam melihat kekuatan sebuah nilai kolinieritas sesama variabel bebas maka dilihat dari matriks korelasi.

c. Uji Analisis Heteroskedastisitas

Uji Analisis heteroskedastisitas mempunyai tujuan sebagai pengujian didalam model regresi ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari sisa satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari sisa

variabel satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap dinamakan homoskedastisitas, dan jika memiliki perbedaan disebut heterokedastisitas. Untuk dasar analisisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, serta titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Regresi Linier berganda

Analisis regresi linier berganda mengkaji hubungan dengan dua (atau lebih) variabel, untuk melihat pola hubungan analisis memberikan grafik yang memperlihatkan arah pola hubungan antar variabel dan dapat digunakan sebagai pola prediksi. Berikut model persamaan analisis regresi linier berganda yaitu

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan

- a. Y dilambangkan sebagai Produktivitas Kerja
- b. α dilambangkan sebagai koefisien yang secara konstanta
- c. β_1 dilambangkan sebagai koefisien regresi kinerja kebersihan
- d. X_1 dilambangkan sebagai kinerja kebersihan
- e. B_2 dilambangkan sebagai koefisien regresi program K3
- f. X_2 dilambangkan sebagai Program K3
- g. e dilambangkan sebagai estimasi error

5. Uji t (parsial)

Uji t atau uji parsial statistik memberikan seberapa besar kontribusi sebagian variabel bebas (X) terhadap penjelasan variabel terikat (Y). Didalam pengujian ini variabel bebasnya adalah Kinerja Kebersihan (X_1), dan Program K3 (X_2). Dari kedua variabel tersebut nantinya akan digabungkan untuk mempengaruhi perubahan pada kinerja karyawan (Y). Uji t-statistik dipergunakan dalam melakukan penelitian terkait ada atau

tidaknya hubungan yang secara signifikan parsial antara variabel bebas dan variabel terikat.

Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak.

Jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai tabel dengan signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 diterima

6. Uji F (Simultan)

Uji statistik F atau simultan biasanya dipergunakan agar dapat melihat apakah beberapa variabel bebas memiliki hubungan signifikan terhadap variabel terikat. Uji statistik F disebut juga dengan koefisien korelasi Pearson (Ghozali, 2016:179)

Ketika nilai $F_{hitung} < 0,05$ yang sudah ditentukan, maka hasil H_0 akan ditolak. Sedangkan jika nilai $F_{hitung} > 0,05$ yang sudah ditentukan maka hasil dari H_0 akan diterima sebagai pengujian secara signifikan

Tingkat signifikansi harus $> 0,05$ agar H_0 dapat diterima dan hasil signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

7. Kuesioner

Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan yang akan diajukan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016). Dengan menggunakan kuesioner yang berasal dari google forms, orang dapat mengetahui tentang sikap dan pendapat orang lain. Penghitungan kuesioner akan dilakukan dengan menggunakan skala likert. Dengan menggunakan Skala likert dalam kuesioner yang akan dilakukan, biasanya menggunakan lima penilaian dalam sebuah kuesioner yaitu :

- a. Sangat tidak setuju, menggunakan nilai 1
- b. Tidak setuju, menggunakan nilai 2
- c. Cukup setuju, menggunakan nilai 3
- d. Setuju, menggunakan nilai 4
- e. Sangat setuju menggunakan nilai 5

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

4.1.1 Sejarah Terbentuknya Pelindo

Indonesia memiliki sejarah panjang sebagai negara maritim. Di masa lalu, kerajaan-kerajaan maritim nusantara seperti Sriwijaya, Majapahit, kerajaan di Maluku pernah menguasai kunci jalur perdagangan dunia lewat rempah-rempah. Pedagang-pedagang dari Gujarat dan China mengambil rempah-rempah dari Kepulauan Maluku lalu mengirimkannya melalui kapal-kapal dagang menuju Cina, Semenanjung Arab, Eropa, hingga ke Madagaskar. Pelabuhan-pelabuhan kecil di Indonesia menjadi tempat persinggahan dan pusat perdagangan yang mempertemukan para pedagang dari berbagai bangsa, sehingga menjadi pusat perdagangan.

Hal ini menjadi lahirnya Pelabuhan Indonesia di era kemerdekaan. Sebelumnya, untuk mengelola kepelabuhanan di Indonesia, dibentuk 4 pelindo yang terbagi berdasar wilayah yang berbeda. Pelindo I misalnya mengelola pelabuhan di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara, Riau dan Kepulauan Riau. Pelindo I dibentuk berdasar PP No.56 Tahun 1991, sedang nama Pelindo I ditetapkan berdasar Akta Notaris No.1 tanggal 1 Desember 1992. Pelindo II mengelola pelabuhan di wilayah 10 provinsi, yaitu Sumatera Barat, Jambi, Sumatera Selatan, Bengkulu, Lampung, Bangka Belitung, Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Kalimantan Barat. Pelindo II dibentuk berdasar PP No.57 Tahun 1991, Pelindo II Persero) didirikan berdasar Akta Notaris Imas Fatimah SH, No.3, tanggal 1 Desember 1992.

Pelindo III mengelola pelabuhan di wilayah 7 provinsi, yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Bali, NTB dan NTT. Pembentukan Pelindo III tertuang dalam Akta Notaris Imas Fatimah, SH No.5 tanggal 1 Desember 1992, berdasar PP No.58 Tahun 1991.

Sedang Pelindo IV mengelola pelabuhan di wilayah 11 provinsi, yaitu Provinsi Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Gorontalo, Sulawesi Utara, Maluku, Maluku Utara, Papua, dan Papua Barat.

Pelindo IV dibentuk berdasar PP No.59 Tanggal 19 Oktober 1991. Sedang akta pembentukannya adalah Akta Notaris Imas Fatimah, SH no,7 tanggal 1 Desember 1992. Masing-masing Pelindo memiliki cabang dan anak usaha untuk mengelola bisnisnya. Pelindo I, II, III, IV adalah Perusahaan BUMN Non Listed yang sahamnya 100% dimiliki oleh Kementerian BUMN selaku Pemegang Saham Negara Republik Indonesia. Oleh karena itu, tidak terdapat informasi Pemegang Saham Utama maupun Saham Pengendali Individu di Pelindo. Negara Republik Indonesia yang diwakili oleh Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia merupakan satu-satunya pemilik dan Pemegang saham tunggal. Merger atau integrasi keempat Pelindo menjadi satu Pelindo yang kemudian diberi bernama PT Pelabuhan Indonesia ini berdasar Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2021 tentang penggabungan PT Pelindo I, III, dan IV (Persero) ke Dalam PT Pelabuhan Indonesia II (Persero); Pelindo II bertindak sebagai holding induk (perusahaan induk) dan ke-3 Pelindo (I,III, IV) bertindak sebagai sub-holding. Pembentukan sub-holding yang mengelola klaster-klaster usaha ditujukan untuk meningkatkan kapasitas pelayanan Pelindo dan efisiensi usaha.

Berdasarkan Surat Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia nomor : S-756/MBU/10/2021 tanggal 1 Oktober 2021 perihal Persetujuan Perubahan nama, Perubahan Anggaran dasar dan Logo Perusahaan. Sehingga Pelindo II berganti nama menjadi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau Pelind

4.1.2 Sejarah PT. Pelindo Multi Terminal

PT Pelindo Multi Terminal sebagai subholding PT Pelabuhan Indonesia (Persero) terus memperluas jangkauan layanannya dengan resmi dimulainya operasional kepelabuhanan di Pelabuhan Belawan, Medan dan

Pelabuhan Tanjung Intan, Cilacap, terhitung Selasa, 1 Februari 2022. Hal ini ditandai dengan penyambutan AU Virgo, kapal perdana pengguna jasa kepelabuhanan SPMT di Terminal Multipurpose Pelabuhan Belawan. Penyambutan AU Virgo, kapal tanker berbendera Indonesia sebagai kapal pengguna jasa perdana di SPMT ini dilakukan oleh SVP Perencanaan Strategis merangkap Project Leader Tim Percepatan Implementasi Kerjasama Operasi Pengelolaan Terminal Multipurpose PT Pelindo Multi Terminal dan Adyttia Dusmara, Branch Manager PT Pelindo Multi Terminal Belawan, melalui seremoni pemberian cinderamata kepada pihak cargo owner dan perwakilan kapal. Kapal sepanjang 100 m ini melakukan kegiatan bongkar muat komoditas curah cair sejumlah 4.300 ton yang akan diekspor ke Myanmar.

Dimulainya operasional Pelabuhan Belawan dan Pelabuhan Tanjung Intan oleh SPMT ini menjadi kelanjutan dari penandatanganan kesepakatan serah operasi bisnis PT Pelabuhan Indonesia (Persero) dengan SPMT pada 29 Desember 2021 lalu, dan diawali dengan serah operasi Pelabuhan Dumai kepada SPMT pada 1 Januari 2022 lalu. Direktur Utama PT Pelindo Multi Terminal Drajat Sulistyو mengatakan, SPMT akan mengoperasikan 22 Terminal Non-Petikemas yang tersebar di sejumlah wilayah di Indonesia. Selain itu, SPMT juga mengelola 12 Terminal Non-Petikemas melalui dua anak perusahaannya, PT Pelabuhan Tanjung Priok dan PT Indonesia Kendaraan Terminal. Pelabuhan Belawan yang menjadi Pelabuhan Utama di Pulau Sumatera, pada tahun 2021 terus mengalami peningkatan, di antaranya produktivitas bongkar muat curah kering sebesar 409,96 T/C/H yang meningkat 10% dibanding tahun sebelumnya, serta produktivitas curah cair melalui pipa terpadu sebesar 179,21 T/P/H, meningkat sebesar 6,6% dibanding periode yang sama di tahun sebelumnya.

Pelabuhan Tanjung Intan yang terletak di Cilacap, Jawa Tengah, merupakan Pelabuhan Curah Kering terbesar di Pulau Jawa dengan arus barang mencapai 4.830.538 Ton/M3 di tahun 2021 dengan batubara sebagai komoditas utamanya. Memiliki total panjang dermaga 823 M dan lapangan

penumpukan seluas 69.986 M2, Pelabuhan Tanjung Intan merupakan pintu gerbang logistik utama di pantai selatan Pulau Jawa.

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

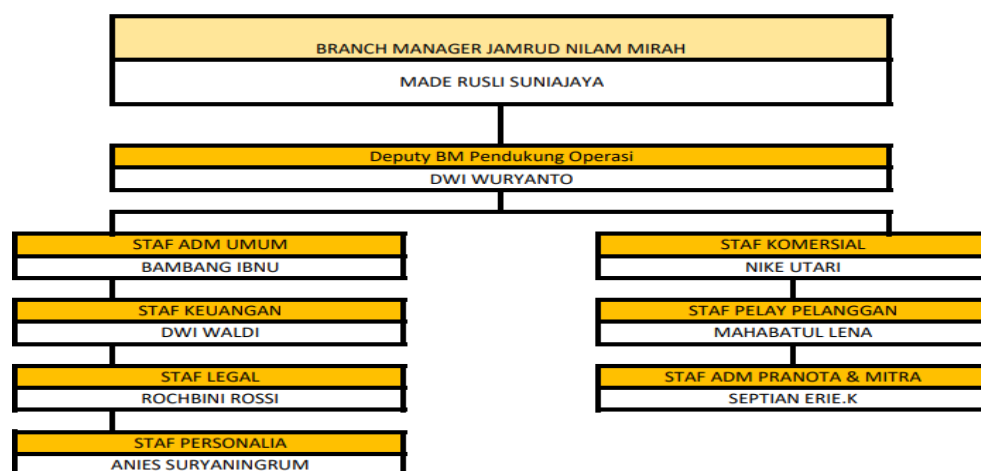
1. Visi Perusahaan

Menjadi pemimpin ekosistem maritim terintegrasi dan berkelas dunia visi tersebut menjadikan awal pernyataan bagi PT.Pelindo Multi Terminal menjadi langkah awal untuk menjadi pintu utama sebagai jaringan logistik global di Indonesia. Pernyataan tersebut dilandasi dengan adanya potensi geografis, peluang bisnis, serta kebijakan nasional yang membuka peluang untuk merealisasikan visi yang sudah dibuat

2. Misi Perusahaan

Mewujudkan jaringan ekosistem maritim nasional meningkatkan konektivitas jaringan dan integrasi pelayanan guna mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia. Perwujudan tersebut ditandai dengan penyediaan jasa kepelabuhan dan maritime yang hadal dan berintegritas untuk mendukung jaringan logistic Indonesia dan global

4.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur organisasi PT. Pelindo Multi Terminal

Sumber data : PT. Pelindo Multi Terminal

Adapun tugas dan wewenang masing masing anggota struktur organisasi di Perusahaan PT Pelindo Multi Terminal adalah:

1. Branch Manager

Bapak Made Rusli Suniajaya sebagai Branch Manager, bertugas dan bertanggung jawab melakukan pengawasan dan koordinasi semua kegiatan operasional di kantor cabang. Memimpin berjalannya kegiatan pemasaran di kantor cabang. Melakukan monitoring pada semua kegiatan operasional dalam lingkup kantor cabang yang dipimpinnya tersebut;

2. Deputy BM Pendukung Operasi

Bapak Dwi Wuryanto sebagai Deputy BM Pendukung Operasi, bertugas dan bertanggung jawab memastikan terselenggaranya fungsi Operasional di Kantor Cabang, memastikan terselenggaranya fungsi Accounting Control di Kantor Cabang, memastikan terselenggaranya fungsi Collection Workout di Kantor Cabang dan membina hubungan baik dengan pihak internal dan eksternal yang terkait dengan operasional dan bisnis bank;

3. Staf Administrasi Umum

Bapak Bambang Ibnu sebagai Staff Administrasi Umum, bertugas dan bertanggung jawab mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan tulis menulis, surat menyurat, dan catat atau membukukan setiap perubahan atau kejadian yang terjadi dalam organisasi;

4. Staf Keuangan

Bapak Dwi Waldi sebagai Staff Keuangan, bertugas dan bertanggung jawab untuk menangani keuangan perusahaan, berhubungan dengan pengawasan, penciptaan dan studi keuangan, kredit, investasi, aset, dan liabilitas atau kewajiban yang harus dibayar oleh sebuah perusahaan pada pihak yang bersangkutan yang membentuk sistem keuangan sebuah perusahaan;

5. Staf Legal

Bapak Rochbini Rossi sebagai Staff Legal, bertugas dan bertanggung jawab menangani masalah hukum baik internal maupun eksternal, serta melakukan menjaga organisasi atau perusahaan agar terhindar dari permasalahan hukum;

6. Staf Personalia

Ibu Anies Suryaningrum sebagai Staff Personalia, bertugas dan bertanggung jawab menyusun anggaran tenaga kerja yang diperlukan, membuat *job analysis*, *job description*, dan *job specification*, menentukan dan memberikan sumber-sumber tenaga kerja; mengurus dan mengembangkan karyawan, mengurus dan melaksanakan rekrutmen dan seleksi tenaga kerja, mengurus soal-soal pemberhentian (pensiun, PHK, resign, mengurus soal-soal kesejahteraan;

7. Staf Komersial

Ibu Nike Utari sebagai Staff Komersial, bertugas dan bertanggung jawab berinteraksi dengan para pengguna jasa pelabuhan dalam berbagai hal, seperti kerja sama, ataupun dalam menangani complain dari pengguna jasa;

8. Staf Pelayanan Pelanggan

Mahabatul Lena sebagai Staff Pelay Pelanggan, bertugas dan bertanggung jawab merekrut pelanggan potensial dengan cara merekomendasikan barang atau jasa dan menjelaskan bagaimana produk perusahaan dapat menguntungkan pelanggan., menjawab pertanyaan dimiliki pelanggan, mendengarkan keluhan pelanggan agar dapat mengidentifikasi penyebab masalah, memberikan tanggapan yang tepat untuk masalah pelanggan dan berusaha menyelesaikannya dengan cepat dan tepat;

9. Staf Administrasi Pranota dan Mitra

Bapak Septian Erie. K sebagai Staff Administrasi Pranota dan Mitra, bertugas dan bertanggung jawab melaksanakan kegiatan penataan administrasi pengelolaan dan pelayanan kepegawaian aparatur sipil

negara, seperti memastikan bahwa perform sesuai dengan misi, tujuan, sasaran dan harapan organisasi.

4.1.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	25	83,3	83,3	83,3
	PEREMPUA	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah, 2023

PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud) mempekerjakan sebagian besar responden yang ditunjukkan pada tabel diatas yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 25 orang atau 83,3% sedangkan pegawai berjenis perempuan sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7%.

Jadi diperoleh kesimpulan bahwa pegawai PT Pelindo Multi Terminal terbanyak berjenis kelamin laki-laki

4.1.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 TAHUN	9	30,0	30,0	30,0
	30-40 TAHUN	15	50,0	50,0	80,0
	>40 TAHUN	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari data responden berdasarkan karakteristik Usia petugas Cleaning di Terminal Jamrud diatas menunjukkan bahwa untuk usia antara 20-30 tahun berjumlah 9 orang atau 30%, 30-40 tahun sebanyak 15 orang atau 50%, dan >40 tahun sebanyak 6 orang atau 20%

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai di PT Pelindo Multi Terminal tepatnya di Terminal Jamrud kebanyakan berusia 30-40 tahun

4.1.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja Diperusahaan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Di Perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 TAHUN	6	20,0	20,0	20,0
	2 TAHUN	7	23,3	23,3	43,3
	3 TAHUN	6	20,0	20,0	63,3
	>4 TAHUN	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah, 2023

Didalam tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan lamanya bekerja di perusahaan dijelaskan untuk lamanya bekerja selama 1 tahun sebanyak 6 orang atau 20%, 2 tahun sebanyak 7 orang atau 23,3%, 3 tahun sebanyak 6 orang atau 20%, dan >4 tahun sebanyak 11 orang atau sebanyak 36,7%.

Jadi dapat diperoleh kesimpulan bahwa pegawai divisi cleaning PT. Pelindo Multi Terminal tepatnya Terminal Jamrud lamanya >4 tahun

4.2 Uji Validitas

PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud) dimana sebanyak 30 Responden mengisi kuesioner yang sudah diberikan. Setelah semua sudah didapat, maka akan dilakukan pengujian validitas yang dimana dalam pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah data yang sudah dijawab dapat dianggap valid atau tidak. Validnya sebuah data dapat digunakan dengan menggunakan uji validitas ini dimana menggunakan koefisien korelasi product moment, dengan p value 0,05. Selama proses mengolah data dibantu dengan SPSS dalam memeriksa kevalidan dari setiap item pertanyaan. Nilai r hitung dan r tabel untuk setiap item diperiksa, dan jika r hitung lebih tinggi dari nilai tabel maka item pernyataan itu valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengolahan data pada variabel kinerja kebersihan (X1) :

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Item Pernyataan	r-hitung	r- tabel	Keterangan
X1.1	0,660	0,361	Valid
X1.2	0,759	0,361	Valid
X1.3	0,729	0,361	Valid
X1.4	0,616	0,361	Valid

Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS (2023)

Kelima item pernyataan yang diajukan kepada responden pada variabel Motivasi kerja memiliki nilai r-hitung yang tinggi dari r-tabel jika dilakukan pengujian Validitasnya. Artinya semua item pernyataan valid dan dapat digunakan didalam penelitian. Nilai r-hitung didapat dari df 2 arah N-2 dengan arah pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361

2. Uji Validitas Variabel Keselematan dan kesehatan kerja (X2)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengolahan data pada variabel Keselematan dan kesehatan kerja (X2) :

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Keselematan dan kesehatan kerja (X2)

Item Pernyataan	r-hitung	r- tabel	Keterangan
X2.1	0,635	0,361	Valid
X2.2	0,774	0,361	Valid
X2.3	0,846	0,361	Valid

Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS (2023)

Variabel Keselematan dan kesehatan kerja memiliki kelima item pernyataan yang diajukan kepada responden pada yang dimana diperoleh hasil memiliki nilai r-hitung yang tinggi dari r-tabel jika dilakukan pengujian Validitasnya. Artinya semua item pernyataan valid dan dapat digunakan didalam penelitian. Nilai r-hitung diperoleh dari df 2 arah N-2 dengan arah pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361

3. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengolahan data pada variabel Kepuasan kerja (Y) :

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel kepuasan Kerja (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r- tabel	Keterangan
X2.1	0,757	0,361	Valid
X2.2	0,848	0,361	Valid
X2.3	0,752	0,361	Valid

Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS (2023)

Variabel terakhir yaitu Kepuasan kerja yang juga memiliki kelima item pernyataan yang diajukan kepada responden yang berbeda didapat hasil bahwa nilai r-hitung yang tinggi dari r-tabel jika dilakukan pengujian Validitasnya. Artinya semua item pernyataan valid dan dapat digunakan didalam penelitian. Nilai r-hitung diperoleh dari df 2 arah N-2 dengan arah pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361

4.3 Uji Reabilitas

Pengujian Reabilitas dalam melakukan pengolahan data menggunakan cronbachs Alpha yang digunakan dalam mengevaluasi konsistensi setiap pertanyaan peneliti melalui program spss. Jika hasilnya diatas 0,6 maka dianggap reliabel. Berikut tabel dibawah ini akan menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel-variabel dalam penelitian

Tabel 4.7 Hasil uji Reliabelitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,627	0,6	Reliabel
Keselamatan dan kesehatan kerja (X2)	0,621	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,690	0,6	Reliabel

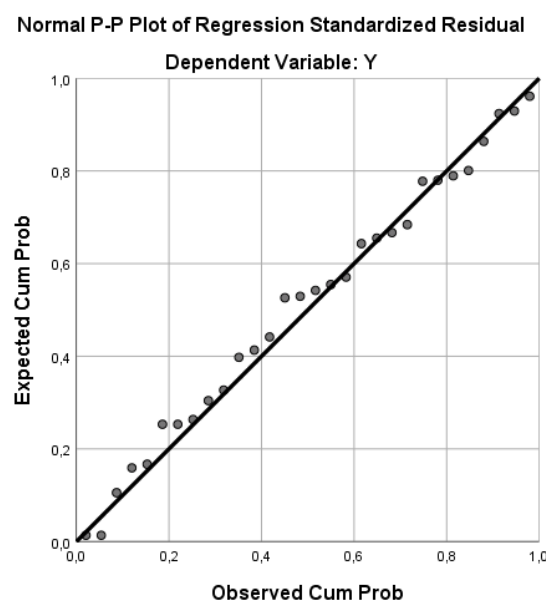
Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS (2023)

Nilai cronbach's alpha yang didapat memiliki nilai lebih besar dari 0,6 untuk semua item pertanyaan dalam kuesioner terkait Kinerja Kebersiha, Kelematan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja Artinya data yang terkumpul dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

4.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan pada model regresi untuk menentukan apakah model mengandung variabel pegganggu. Uji ini untuk memeriksa untuk melihat apakah nilai residu terdistribusi normal dan apakah uji-T dan uji-F dapat diterapkan atau tidak. Untuk mengetahui model regresi normal atau tidak, penelitian ini menggunakan metode P-P Plot of Regression Standarized Residual. Karena istilah kesalahan diasumsikan terdistribusi normal, uji-t (parsial) dapat dilakukan.



Gambar 4.2 Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

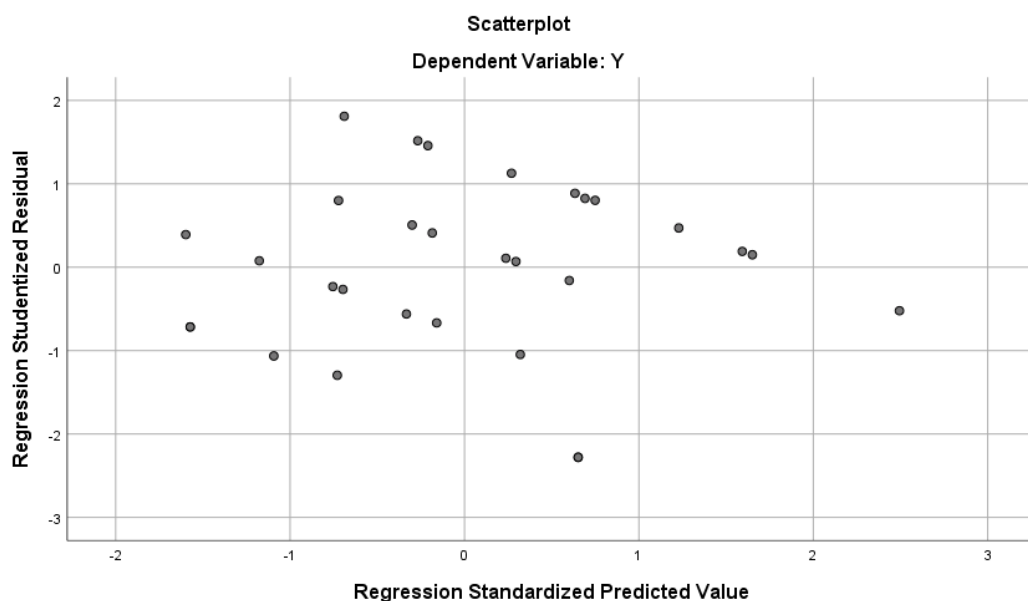
Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Dilihat dari gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik itu dekat dengan garis itu menunjukkan bahwa model regresi dapat diterima. Sedangkan jika semisal titik-titik menyebar jauh dari garis, maka model regresi tidak dapat diterima

2. Uji Heteroskedastisitas

Didalam Pengujian heteroskedastisitas menggunakan scatterplot yang dimana dapat mendeteksi adanya nilai variabel yang berbeda dalam

model regresi. Variabel yang dipertimbangkan adalah Kinerja kebersihan dan Keselamatan dan kesehatan kerja. Jika terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel uji heteroskedastisitas dapat dilakukan untuk mengetahui apakah ada masalah dengan model regresi karena pengujian ini menentukan apakah ada nilai yang berbeda dari setiap variabel yang terlintas yaitu Kinerja kebersihan (X1) dan Keselamatan dan kesehatan kerja (X2) dalam model regresi



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Gambar diatas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas. Jika terdapat pola yang jelas pada scatterplot (yaitu tren naik), maka data cenderung menunjukkan heteroskedastisitas. Karena tidak ada pola yang jelas, titik-titik tersebar di sekitar nol pada sumbu Y yang berarti tidak menunjukkan heteroskedastisitas

3. Uji Multikolinieritas

Model Multikolinieritas menguji apakah variabel independen motivasi Kerja (X1) dan Keselamatan dan kesehatan kerja (X2) berkorelasi. VIF adalah rasio varians dalam prediksi dengan varians dalam data asli. VIF 10 berarti prediksi memiliki varians lebih banyak daripada data aslinya. VIF 1 berarti prediksi memiliki varians yang lebih sedikit daripada data

aslinya. Toleransi adalah kosinus sudut antara vektor prediktor dan vektor nilai prediksi. Toleransi adalah kosinus sudut antara vektor prediktor dan vektor nilai prediksi. Toleransi 0 berarti tidak ada korelasi antara nilai prediksi dan nilai aktual, sedangkan nilai toleransi diatas 0,1 berarti ada korelasi sempurna antara nilai prediksi dan nilai aktual

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X1	,997	1,003	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X2	,997	1,003	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa *Variance Influence factor* (VIF) untuk semua variabel kurang dari 10 berarti data dalam penelitian ini tidak memiliki korelasi yang tinggi antar variabel independen. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa data tidak mengalami multikolinieritas

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

SPSS adalah program komputer yang digunakan untuk analisis regresi. Ketika program tersebut digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, didapatkan hasil sebagai berikut

Tabel 4.8 Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24,013	2,797		8,587	,000		
	X1	,368	,121	,480	3,049	,005	,984	1,016
	X2	,255	,144	,278	1,766	,089	,984	1,016

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 24,013 + 0,368 X_1 + 0,255 X_2 + e$$

Y	=	Kepuasan Kerja
α	=	Koefisien konstanta
β_1	=	Koefisien regresi motivasi kerja
β_2	=	Koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja
X_1	=	Motivasi Kerja
X_2	=	keselamatan dan kesehatan kerja
e	=	Estimasi Error

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (α) memiliki nilai positif sebesar 24,013 tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antar variabel independen dan dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen independen meliputi motivasi kerja (X_1) dan Keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) bernilai 0 persen maka nilai Kepuasan kerja sebesar 24,013
2. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,368 menunjukkan pengaruh positif (searah) Motivasi Kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini artinya jika jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan maka kepuasan kerja akan mengalami tetap dalam artian tidak berpengaruh
3. Variabel Keselamatan dan kesehatan kerja X_2 memiliki koefisien sebesar 0,255 menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara Keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini artinya jika variabel Keselamatan dan kesehatan kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami tetap dalam artian tidak berpengaruh

4.6 Uji T (Parsial)

Uji T yang dilakukan dalam SPSS digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Hasil pengujian ini seperti terlihat pada tabel 4.9, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan signifikan dengan Kinerja kebersihan (X_1) dilihat dari nilai signifikansi X_1 0,005 lebih kecil daripada 0,05. sedangkan dilihat dari nilai t-hitung yang bernilai 3,049 memiliki nilai lebih besar dari t-tabel

yang bernilai 2,048. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan parsial secara positif dengan kinerja kebersihan

Variabel Keselematan dan kesehatan kerja X2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun memiliki nilai signifikan sebesar 0,089 lebih besar daripada 0,05. Hal ini berarti kepuasan kerja tidak memiliki hubungan parsial dengan kepuasan kerja

4.7 Uji F (Simultam)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini motivasi Kerja (X1) dan Keselamatan dan kesehatan kerja (x2) secara bersama-sama (simultam) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan kerja (Y).

Tabel 4.9 Perhitungan Uji F pada tabel signifikansi 0,05

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,616	2	6,808	7,002	,004 ^b
	Residual	26,251	27	,972		
	Total	39,867	29			

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa ketika seluruh variabel x semua tumpang tindih pada saat yang sama, hal itu berdampak besar pada kinerja karyawan. Nilai-nilai dalam tabel adalah signifikan yang berarti dibawah 0,05. F-hitung sebesar 7,002 lebih dari f-tabel sebesar 3,35 artinya kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kepuasan

4.8 Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Analisa pengujian koefisien korelasi dan determinasi dapat dilihat dari nilai koefisien R dan R². Nilai R² menunjukkan seberapa dekat garis regresi dengan data yang sebenarnya, dan nilai R menunjukkan besarnya korelasi antara semua variabel. Hasil pengukuran dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil perhitungan Uji koefisiensi R dan R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,584 ^a	,342	,293	,98603

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2023)

Hasil pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja kebersihan dan keselamatan adalah berkorelasi sedang, dengan nilai 0,584. SPSS digunakan untuk menghitung koefisien determinasi berganda dengan melihat nilai Adjusted R Square dimana hasilnya sebesar 0,293 yang menunjukkan bahwa 29,3 % kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan kedua variabel didalam penelitian ini, sedangkan sisanya 70,7 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode penelitian kuantitatif, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja secara signifikan berpengaruh parsial yang bernilai positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung yang bernilai 3,049 memiliki nilai lebih kecil dari t-tabel yang bernilai 2,048
2. Variabel keselamatan kerja secara signifikan tidak berpengaruh secara parsial dikarenakan nilai signifikansinya adalah 0,089 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti dalam divisi cleaning, keselamatan dan kesehatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan di divisi cleaning
3. Variabel kinerja kebersihan (X1) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan melalui f-hitung sebesar 7,002 lebih besar dari f-tabel sebesar 3,35 dengan signifikan 0,004 lebih kecil dari *alpha* 0,05

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka peneliti memberikan saran atau masukan sebagai pertimbangan bagi perusahaan sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan perusahaan agar lebih baik perusahaan haruslah dapat memahami kepuasan bekerja yang dimiliki karyawannya dapat melalui membenahi lingkungan kerja, menghargai karyawan ataupun masih banyak lagi yang dapat dilakukan. Dengan begitu karyawan akan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya
2. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi, untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, N.A. (2018).”*Kepuasan Kerja Karyawan:Studi Literatur*”. Jurnal Management 7(4), 605-612, 2018
- Astuti, 2018, “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja*” Skripsi
- Diningsih, I.P. (2021).”*Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang dimediasi Oleh Stress Kerja pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja Medan*”. Skripsi
- Dwiyanto,A.S., Pupung & Tukini (2019).”*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JAEIL Indonesia*”. Jurnal Ekonomu dan Ekonomi syariah 2 (2) 209-223
- Fahmi, (2018).”*Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*”. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi syariah 1 (1) 9-25
- Festama Yuda, S (2022)”*Pengaruh kinerja operator, program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas handling petikemas di PT. Terminal Petikemas*”. Skripsi
- Hardiana, D. (2018).”*Perilaku masyarakat dalam menjaga kebersihan lingkungan pantai kecamatan Sasak Ranah Pasisie Kabupaten Pasaman Bra*”. Jurnal Buana 2 (2), 495
- Leslie Kang (2022), “*Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Cahaya Mentari Shipyard*”. Skripsi
- Moko, (2020)“*Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Riung Mitra Lestari)*”. Skripsi
- Novianti, E.M (2019).”*Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Total Mandiri*”. Skripsi
- Priadana, S. & Denok. (2021). “*Metode Penelitian Kuantitatif*”.Tangerang Selatan: Pascal Books
- Purba, 2022“*Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*”. Skripsi

Qurbani & Selviyana,Vc,(2018) “*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*”. Skripsi

Titisari, dalam jurnal Isnaini, F.Z (2018). “*Pengaruh epuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (studi Pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang)*”. Jurnal Administrasi bisnis 61 (3)

Wieke dalam Penelitian Risma (2019)”*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Potentla Management Indonesia*”. Skripsi

Wibowo, Dalam Penelitian Thessa (2018).” *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behacvior (OCB)*. Jurnal Pyscho Idea 16 (1)

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi



**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

Nomor : SKL / 77 / STIAMAK / III / 2023
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Permohonan ijin penelitian Skripsi

Surabaya, 28 Maret 2023

Yth. Branch Jamrud Nilam Mirah
PT. Pelindo Multi Terminal
di

SURABAYA

1. Sehubungan dengan Kalender Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya Tahun 2022/2023, dan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan mahasiswa STIAMAK Barunawati Surabaya, untuk kepentingan dimaksud STIAMAK Barunawati menugaskan para mahasiswa Semester akhir untuk melaksanakan penelitian dan menyusun laporan Tugas Akhir/Skripsi.
2. Tersebut butir 1 di atas, bersama ini mohon perkenan Bapak/Ibu memberikan ijin kepada mahasiswa kami, atas nama:
 - a. Nama : Fachrul Fauzi
 - b. NIM : 19110033

Untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan PT. Pelindo Multi Terminal yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian mahasiswa kami dapat menyesuaikan kesiapan Perusahaan.

3. Demikian atas perhatian dan persetujuannya kami mengucapkan terima kasih.

**STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA
KETUA**


Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK: 8891880018

Lampiran 2 Permohonan Ijin Penelitian Skripsi



Nomor : KP.20.04/4/5/1/BJMR2/BJMR/PLMT-23
Lampiran : 1
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian Skripsi Atas Nama Fachrul Fauzi,dkk

Surabaya, 04 Mei 2023

Kepada Yth. Ketua STIAMAK Barunawati Surabaya
STIAMAK BARUNAWATI
di
Jl.Perak Barat 173 Surabaya

Menunjuk :

1. Surat STIAMAK Barunawati nomor : SKL/70/STIAMAK/III/2023 tanggal 20 Maret 2023 perihal Permohonan Ijin Penelitian Skripsi sebagaimana terlampir;
2. Surat STIAMAK Barunawati nomor : SKL/77/STIAMAK/III/2023 tanggal 28 Maret 2023 perihal Permohonan Ijin Penelitian Skripsi sebagaimana terlampir.

Sehubungan hal tersebut diatas, kami dari PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah menyetujui Mahasiswa dimaksud untuk melaksanakan penelitian di Perusahaan kami guna menyusun laporan tugas akhir/skripsi.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

**DIREKSI PT PELINDO MULTI TERMINAL
DIREKTORAT OPERASI
BRANCH MANAGER JAMRUD NILAM MIRAH**



**MADE RUSLI SUNIAJAYA
NIP. 100296**



Lampiran 3 Data Tabulasi

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2	Y.1	Y.2	Y.3	Y
5	4	5	5	19	5	5	5	15	4	4	4	12
5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15
4	4	4	4	16	5	4	5	14	5	5	5	15
5	5	5	5	20	5	5	4	14	4	4	5	13
4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	5	5	15
5	5	4	5	19	4	4	4	12	4	5	5	14
5	5	4	5	19	5	5	4	14	5	4	4	13
5	5	5	5	20	4	5	4	13	4	5	4	13
4	4	4	5	17	5	5	5	15	5	4	4	13
5	5	4	4	18	4	5	5	14	5	4	5	14
4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	5	5	15
4	4	4	5	17	5	5	5	15	5	5	4	14
5	5	5	5	20	5	4	5	14	5	5	4	14
5	5	5	4	19	4	5	4	13	5	5	5	15
4	5	4	4	17	4	4	4	12	4	4	4	12
5	5	5	5	20	4	4	4	12	5	4	4	13
5	5	4	4	18	5	5	5	15	4	4	4	12
4	5	5	4	18	5	5	5	15	5	5	5	15
5	4	4	3	16	5	5	5	15	5	4	4	13
5	5	5	4	19	5	5	5	15	4	4	4	12
5	5	5	5	20	4	5	5	14	5	5	5	15
4	5	4	5	18	5	5	4	14	5	5	5	15
4	4	4	5	17	5	3	4	12	4	4	4	12
4	4	5	4	17	5	5	5	15	5	5	5	15
5	5	5	4	19	5	4	4	13	4	4	4	12
4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	15
5	4	4	4	17	5	4	4	13	5	5	5	15
5	4	5	4	18	5	5	5	15	5	5	4	14
5	5	5	5	20	5	4	4	13	5	5	4	14
5	5	5	5	20	5	5	5	15	4	4	5	13

Lampiran 4 Kuesioner

1. Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Lama bekerja di :
perusahaan

2. Tata Cara Pengisian Kuesioner

Isilah pertanyaan ini dengan memberikan tanda centang pada jawaban (v) pada jawaban yang Anda pilih. Ada lima alternatif jawaban yang akan Anda pilih. Masing masing mempunyai poin yang berbeda

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Cukup Setuju (CS) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

A. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Semangat Kerja					
1. Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik setiap hari					
2. Motivasi saya dalam pekerjaan berdampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja saya.					
Disiplin kerja					
3. Motivasi saya memengaruhi sejauh mana saya menyelesaikan tugas					
Tanggung Jawab					
4. Saya memiliki kontrol yang cukup dalam menjalankan tugas saya, yang meningkatkan motivasi saya.					

B. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Kelengkapan alat					
1. Peralatan pelindung diri (APD) disediakan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.					
Pemahaman pemakaian alat yang benar					
2. Saya merasa lingkungan kerja kami dirawat dan dijaga untuk mengurangi risiko cedera.					
Pendidikan dan pelatihan terhadap keselamatan					

3. Prosedur keselamatan yang jelas telah diterapkan untuk menghadapi situasi berbahaya					
--	--	--	--	--	--

C. Variabel Kepuasan kerja (Y)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan					
1. Saya merasa dihargai atas kontribusi saya sebagai cleaning service					
Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri					
2. Lingkungan kerja membantu saya merasa nyaman dan aman dalam bekerja.					
Kepuasan terhadap lingkungan itu sendiri					
3. Saya merasa memiliki peluang untuk berkembang dan memperoleh pelatihan tambahan					