

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Andriyastuti Suratman

*Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta,
email: Yayazsrm@gmail.com*

Lilis Supriyantiningasih

Alumnus Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta

Abstract

This study discusses about the influence of organizational culture and work safety on performance with job satisfaction as an intervening variable in Vocational High School 1 Bawang. This is a quantitative research by using questioner as a tool to collect data. The data collection technique used census technique with questionnaire as instrument. This research supported by 103 respondents of 114 teachers totally in Vocational High School 1 Bawang. Data analysis using SPSS 23, including multiple linear regression analysis and path analysis with Sobel analysis. The result of the research are; there is an influence of organizational culture, work safety on the job satisfaction partially, there is an influence of organizational culture, work safety, and job satisfaction on the performance partially, and there is an influence of organizational culture and work safety on performance with job satisfaction as intervening variable. All coefficients are positive values that show a positive influence except the effect of safety on the performance that have negative coefficients numbers.

Keywords: *Organization culture, work safety, job satisfaction, performance.*

PENDAHULUAN

Bentuk keberhasilan organisasi dilihat dari kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah dalam upaya pencapaian tujuan organisasi sehingga perlu perlu dirancang dengan baik (Dewi dkk, 2014). Prestasi atau kinerja merupakan catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu (Bernardin dan Russell, 1998). Kinerja dengan standar tertentu harus dipenuhi setiap karyawan sebagai syarat bertahan dalam organisasi. Tuntutan kinerja yang

dibebankan pada karyawan tidak bisa diberikan tanpa dasar yang jelas. Di lain pihak, organisasi harus berupaya untuk memungkinkan karyawan mencapai target kinerja. Upaya tersebut sebagai konsekuensi kinerja yang sudah disyaratkan. Kinerja dapat dicapai dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyebabkan karyawan merasa dihargai dan diperhatikan sehingga meningkatkan pencapaian karyawan (Dewi dkk, 2014). Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang

berkinerja baik memerlukan pengelolaan SDM yang baik pula meliputi proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015). Di era modern hal-hal tersebut menjadi kewajiban bagi organisasi yang bersangkutan untuk menciptakan sumber daya yang efisien dan efektif untuk mendukung dan sebagai penentu keberhasilan organisasi (Maulana dkk, 2015).

Upaya penunjang kinerja karyawan diantaranya meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui penciptaan budaya organisasi yang memakmurkan seluruh karyawan dan memperhatikan keselamatan juga kesehatan kerja karyawan sebagai kebutuhan penting yang harus dipenuhi dalam berkerja. Kepuasan kerja akan menciptakan suasana positif pada karyawan yang membuat mereka lebih baik dalam berkerja. Menurut Keith dan Davis (1985 dalam Mangkunegara 2013) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Dalam pengertian tersebut, ada 2 kondisi berbeda yang akan mendukung atau tidak mendukung karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan atau diri mereka sendiri. Kualitas kepuasan akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga dapat dikatakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya kinerja yang baik adalah adanya kepuasan kerja yang baik (Fadlallh, 2015). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, artinya mereka puas terhadap apa yang mereka dapatkan seperti lingkungan, tugas atau bahkan kompensasi akan berpengaruh pada bagaimana cara

mereka berkerja. Tingginya kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja membuat organisasi perlu merancang program sebagai bagian dari penyusunan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan.

Budaya organisasi menjadi faktor lainnya yang dapat mendongkrak kinerja karyawan. Budaya organisasi sebagai susunan nilai yang dianut akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan segala aktifitas di perusahaan dalam rangka menciptakan kinerja. Menurut Schein dalam Sobirin (2007), budaya sebagai pola asumsi dasar yang *di-shared* oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan menyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi. Termasuk masalah kinerja terbentuk dari adanya hubungan positif dari budaya organisasi (Wambugu, 2014; Uddin dkk, 2013)

Rawashdeh dkk. (2015) dalam penelitiannya di Jordania menggunakan teori Sabri dkk. (2011) untuk variabel kepuasan kerja, sementara teori yang digunakan untuk variabel budaya organisasi adalah teori Robbins dan Coulterr (2005). Temuan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan dapat dilihat dalam beberapa penelitian (Belias dkk, 2015; Wambugu, 2014). Budaya sebagai cara hidup seseorang akan menentukan seberapa nyaman dia menjalani hidupnya. Budaya yang sesuai akan mempermudah segala aktifitas dan menciptakan suasana yang kondusif, begitulah cara budaya dalam

organisasi menjadi poin pendongkrak kepuasan karyawan dalam berkerja, sehingga penciptaan budaya dalam organisasi menjadi hal penting sebagai upaya pemakmuran karyawan yang akan berpengaruh pada kepusana kerja yang meningkatkan kinerja. Demikian menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja (Belias dkk., 2015; Ashiedu, 2015)

Faktor lain sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan adalah praktek kesehatan dan keselamatan kerja yang baik dalam organisasi. Menurut Mondy (2010) keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan perkerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, bahaya aliran listrik, terpotong, luka memar, kesleo, patah tulang, kerugian anggota tubuh, pengelihan, dan pendengaran. Sedangkan kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang berkerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik. Penerapan konsep keselamatan kerja guna menciptakan lingkungan yang kondusif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Munandar dkk, 2014), juga untuk menjamin karyawan dalam aktifitasnya. Jaminan tersebut membuat karyawan merasa aman dalam segala kegiatan sehingga meningkatkan produktifitas. Konsep K3 biasanya dikenal dalam satu kesatuan praktik, namun pada kenyataannya faktor pembentuk dari kesehatan kerja dan keselamatan kerja memiliki banyak perbedaan, sehingga penting untuk memperhatikan detail dari praktek kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Praktek K3 yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja dan

meningkatkan kinerja karyawan (Sembe dan Ayu, 2017; Dwomoh, 2013). Karyawan dengan kondisi sehat secara jasmani dan rohani akan memiliki semangat kerja yang baik karena merasa nyaman dengan tepat kerja. Dengan timbulnya rasa nyaman dan aman yang membuat mereka mampu mengerjakan tugas dengan baik sehingga munculah performa yang tinggi dari karyawan. Selain faktor kesehatan dan keselamatan kerja yang secara langsung berpengaruh pada kinerja, terdapat pula faktor kepuasan kerja yang dapat menjadi penentu lain secara tidak langsung dari K3 ke dalam kinerja karyawan (Ahmad dkk, 2017; Tengilimoglu, 2016), juga terhadap kepuasan kerja (Yusuf, dkk., 2012).

Tengilimoglu dkk. (2016) mendapati hubungan yang signifikan antara budaya keselamatan kerja dan keselamatan kinerja, terdapat hubungan yang signifikan antara budaya keselamatan kerja dan kepuasan kerja, terdapat hubungan yang signifikan antara keselamatan kinerja dan kepuasan kerja dan yang terakhir terdapat hubungan yang signifikan antara budaya keselamatan pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai *intervening*. Meskipun terdapat hasil adanya pengaruh yang positif dari keselamatan kerja ke kinerja (Dewi dkk, 2014; Munandar, 2014) dan kepuasan karyawan Maulana dkk (2015), terdapat temuan adanya pengaruh negatif dari praktek keselamatan kerja pada produktivitas Maudgalya dkk (2008), juga terhadap kinerja Arocena dan Nunez (2010) di perusahaan kecil dan menengah. Sedangkan hasil dari Hardiyono dkk (2017) diantaranya lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja, budaya organisasi berpengaruh pada kinerja, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi pada kinerja.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Hipotesis ini didasari dari beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rawashdeh dkk (2015) yang mana dalam penelitiannya berhasil membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan di bidang perbankan yang dilakukan oleh Belias dkk (2015) dan Shiedu (2015) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Sejalan dengan hasil sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya Khuzaeni (2013), Syahrums dkk (2016), dan Indrasani (2017) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja.

Pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Sembe dan Ayu (2017) membuktikan bahwa terdapat pengaruh dari variabel keselamatan kerja pada kepuasan kerja. Penelitian lain yang memiliki hasil serupa adalah penelitian yang dilakukan oleh Ali (2014). Penelitian yang dilakukan di sektor universitas tersebut juga menunjukkan adanya pengaruh positif dari keselamatan kerja pada kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Gupta dan Upadhyay (2012) dan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dkk (2012) dimana penelitian mereka juga menunjukkan terdapat pengaruh positif dari keselamatan kerja pada kesehatan kerja.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Wambugu (2014) adalah penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi pada kinerja. Penelitian lain di

bidang telekomunikasi yang dilakukan oleh Uddin dkk (2013) juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi pada kinerja. Hasil penelitian lain yang serupa adalah beberapa penelitian yang dilakukan oleh Syahrums dkk (2016), Khuzaeni (2013), dan Indrasani (2017) dimana mereka juga menyebutkan adanya pengaruh budaya organisasi pada kinerja.

Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja

Penelitian terdahulu yang menyebutkan adanya pengaruh keselamatan kerja pada kinerja diantaranya adalah penelitian Dwomoh (2013). Penelitian lain yang dilakukan oleh U dan Tom (2016) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dari keselamatan kerja pada kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Yusuf dkk (2012) juga menunjukkan adanya pengaruh keselamatan kerja pada kinerja, begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Utomo (2016) yang juga menunjukkan adanya pengaruh keselamatan kerja pada kinerja. Dari beberapa penelitian yang telah disebutkan maka munculah hipotesis terdapat pengaruh dari keselamatan kerja pada kinerja. Tidak hanya secara positif namun juga ditemukan pengaruh negatif dari keselamatan kerja pada kinerja juga didukung oleh penelitian Arocen dan Nunez (2010) yang menyebutkan bahwa keselamatan kerja akan berpengaruh negatif pada kinerja khususnya di perusahaan kecil. Menurut Maudgalaya dkk (2008) ada korelasi negatif yang besar dari buhungan keselamatan kerja pada kinerja saat strategi tersebut baru pertama kali diterapkan, namun akan meningkat seiring berjalannya waktu.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Fadlillah (2015) menunjukkan adanya pengaruh positif

dari kepuasan kerja pada kinerja. Penelitian lain yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja juga disampaikan oleh beberapa peneliti diantaranya Khuzaeni (2013), Indrasari (2017), Syahrudin (2016), Wibowo dan Utomo (2016) dan Khuzaeni (2013) dimana semua hasil dari penelitian mereka mendukung hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh dari kepuasan kerja pada kinerja.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Penelitian terdahulu yang digunakan untuk mendukung hipotesis ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Indrasari (2017) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh Syahrudin (2016) dalam penelitiannya yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap komitmen, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di pemerintah kota Makassar. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Khuzaeni (2013) dimana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja.

Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Penelitian terdahulu yang mendukung hipotesis ini diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2017) dimana penelitian tersebut dilakukan di lingkungan universitas, dan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh dari keselamatan kerja pada kinerja. Penelitian lain dilakukan oleh Yusuf (2012) dimana dia menyebutkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh pada kinerja

dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Kemudian penelitian lain yang mendukung hasil tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Utomo (2016). Telingimoglu (2016) juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh dari keselamatan kerja pada kinerja.

Populasi dan sampling

Penelitian ini dilakukan di SMKN 1 Bawang. Sekolah ini memiliki 8 jurusan diantaranya Busana Butik, Tata Niaga, Administrasi Perkantoran, Akuntansi, Rekayasa Perangkat Lunak, Teknik Komputer dan Jaringan, Budi Daya Perikanan dan Mekatronika. SMKN 1 Bawang memiliki 114 guru dengan siswa lebih dari 2000. Sekolah ini memiliki banyak prestasi baik provinsi maupun nasional. SMKN 1 Bawang memiliki 24 program ekstra kurikuler yang menjadipusat pengembangan bakat siswa. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sensus (Zickmund, 2009). Kuesioner dengan item pernyataan diukur dengan menggunakan 5 titik skala likert (Sekaran dan Bougiie, 2013; Sugiyono, 2014), disebarkan pada semua guru sejumlah 114 hanya kembali sebanyak 103.

Definisi operasional dan indikator pada kuesioner

Menurut Smith, Kendall, dan Hullin (1969 dalam Luthans 1998), kepuasan kerja sebagai perasaan yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja menurut Smith, Kendall, dan Hullin (1996 dalam Luthans 1998) meliputi: 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Gaji/Upah, 3) Peluang Promosi, 4) Pengawasan, 5) Rekan Kerja. Sedangkan keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang berkerja

di perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan indikator untuk keselamatan kerja merujuk pada Suma'mur (2001) yaitu: Lingkungan kerja, 2) Mesin dan peralatan, dan 3) Perlindungan Karyawan.

Indikator untuk mengukur kinerja menurut Bernardin dan Russell (1998) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain: (1) *Quality* (Kualitas), (2) *Quantity* (Kuantitas), (3) *Timeliness* (Ketepatan waktu), (4) *Cost-effectiveness* (Efektivitas biaya) dan (5) *Interpersonal impact* (Hubungan antar perseorangan). Budaya

orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai, dan (7) Stabilitas, yaitu tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan *status quo* berbanding pertumbuhan Dalam kuesioner yang disebarakan terdapat 103 pertanyaan. Distribusi pertanyaan tiap variabel yaitu 24 pertanyaan untuk variabel budaya organisasi, 24 pertanyaan untuk kesehatan kerja, 24 pertanyaan untuk keselamatan kerja, 14 pertanyaan untuk kepuasan kerja dan 17 pertanyaan unruk variabel kinerja. Data Demografi Paling Dominan disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Data Demografi Paling Dominan

No	Karakteristik	Dominan	Jumlah	Prosentase
1.	Jenis kelamin	Perempuan	64	62,14%
2.	Usia	36-50 tahun	54	52,4%
3.	Masa Kerja	6-10 Tahun	46	44,6%
4	Tingkat Pendidikan	S1	95	87,4%

Data primer yang diolah tahun 2018

organisasi dalam penelitian ini menggunakan indikator yang merujuk pada Robbins (2002) yaitu : (1) Inovasi dan pengambilan resiko, (2) Perhatian untuk detail, yaitu tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketetapan, analisis, dan perhatian terhadap detail,(3) Orientasi terhadap hasil, yaitu tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut, (4) Orientasi terhadap individu, yaitu tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada di dalam organisasi, (5) Orientasi terhadap tim, yaitu tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan, (6) Agresivitas, yaitu tingkat tuntutan terhadap

Tabel 1 di atas menyajikan karakteristik responden dominan dalam penelitian di mana jenis kelamin yang dominan untuk responden dalam penelitian ini adalah perempuan, usia dominan adalah berkisar dari 36-50 tahun, kemudian masa kerja yang dominan adalah selama 6-10 tahun dan tingkat pendidikan yang dominan adalah S1 dengan jumlah 95 orang.

Analisis Data

Hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan pada variabel keselamatan kerja, variabel kinerja, variabel budaya organisasi dan variabel kepuasan kerja, semuanya teruji valid, sehingga butir-butir pertanyaan dinyatakan valid dengan nilai taraf signifikansi kurang dari 0,05 (Azwar, 2009). Kemudian dilakukan pengujian reliabilitas dengan menghitung besarnya

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

nilai *Cronbach's Alpha* (indikator lebih besar dari tingkat signifikansi > 0,6). Hasil analisis data, diperoleh nilai koefisien *cronbach's alpha* untuk lima variabel yang diuji, memiliki nilai koefisien *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel.

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Residual berdistribusi normal bila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2005). Pada penelitian ini memiliki nilai signifikansinya 0,141 atau lebih besar dari 0,05 maka menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Dari uji multikolinieritas, hasil *output* data didapatkan bahwa semua nilai *VIF* < 10, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi. Dan untuk hasil pengujian heteroskedastisitas membuktikan bahwa ke lima variabel tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak ditemukan pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas terpenuhi.

Dilihat dari R^2 (Koefisien Determinasi), memiliki nilai $R^2 = 56\%$, yang bermakna bahwa variabel budaya organisasi,

keselamatan kerja (X_3) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 56 persen terhadap variabel kinerja dan 44 persen lainnya dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar variabel dalam penelitian ini. Sedangkan pengaruh variabel independen terhadap variabel kepuasan kerja memiliki $R^2 = 42\%$. Ini artinya bahwa variabel budaya organisasi, keselamatan kerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 42 persen terhadap variabel kepuasan kerja dan 58 persen lainnya dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar variabel dalam penelitian ini. Untuk variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh pada kinerja sebesar $R^2 = 17,8\%$, dan 82,2 % lainnya dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar variabel kepuasan kerja.

Uji Hipotesis

Setelah mengetahui model regresi maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap kebenaran hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah uji t (parsial). Menurut Ghozali (2013), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil Analisis Pengaruh Budaya Organisasi & Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Pengaruh Budaya Organisasi & Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.055	6.575		.465	.643
x1	.218	.072	.277	3.015	.003
x2	.148	.073	.213	2.017	.046

Data primer yang diolah tahun 2018

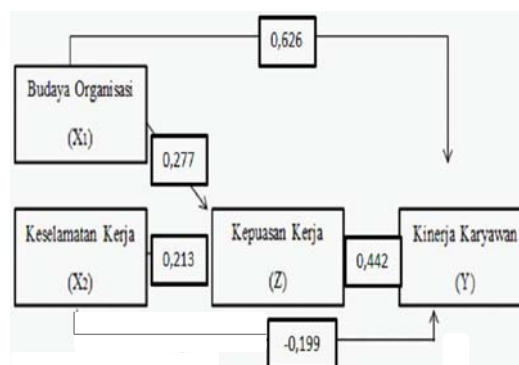
Keselamatan Kerja (X_2) pada Kepuasan Kerja (Z)

Nilai koefisien keselamatan kerja untuk variabel X_2 sebesar 0,213. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan keselamatan kerja maka akan menaikkan variabel kepuasan kerja (Z) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Budaya Organisasi (X_1) pada kepuasan Kerja (Z)

Nilai koefisien Budaya Organisasi untuk variabel X_1 sebesar 0,277. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan Budaya Organisasi maka akan menaikkan variabel Kepuasan Kerja (z) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Analisis jalur pengaruh langsung dari variabel budaya organisasi dan keselamatan kerja baik terhadap kepuasan kerja dan kinerja diringkas dari hasil analisis regresi sebagai berikut:



Tabel 3. Hasil Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.105	4.771		4.423	.000
	x1	.409	.052	.626	7.815	.000
	x2	-.115	.053	-.199	-2.158	.033

Data primer yang diolah tahun 2018

Keselamatan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)

Nilai koefisien keselamatan kerja untuk variabel X_2 sebesar -0,199 . Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel keselamatan kerja maka akan menurunkan variabel kinerja (Y) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Hasil Analisis Kepuasan Kerja Pada Kinerja disajikan pada tabel 4.

Pengaruh Tidak Langsung

Analisis jalur yang digunakan di dalam penelitian, bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang lebih besar antara variabel keselamatan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui atau tanpa melalui kepuasan kerja. Uji dalam penelitian ini menggunakan uji Sobel. Dikatakan memiliki pengaruh secara tidak langsung lebih baik daripada pengaruh

Tabel 4. Hasil Analisis Kepuasan Kerja Pada Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.769	4.376		11.374	.000
	z	.351	.075	.422	4.671	.000

Data primer yang diolah tahun 2018

secara langsung apabila nilai Z yang dihasilkan adalah $> 1,96$ atau $< -1,96$. Analisis sobel dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

2. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Keselamatan kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur,

Tabel5. Rangkuman Uji Sobel

No	Variabel	Beta X - Z	Beta Z - Y	Std. eror X-Z	Std. eror Z-Y	Z
1.	$X_1 - Z - Y$	0,158	0,351	0,073	0,075	1,975
2.	$X_2 - Z - Y$	0,218	0,351	0,072	0,075	2,542

Data primer yang diolah tahun 2018

1. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur, dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai Z dari budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar $1,975 > 1,96$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, karena nilai Z $1,975 > 1,96$. Hal ini semakin menunjukkan kepuasan kerja dapat menjadi variabel *intervening* hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai Z dari keselamatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar $2,542 > 1,96$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai pengaruh dari keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, karena nilai Z $2,542 > 1,96$.

Pembahasan

Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah $H_0 : \beta_i = 0$, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau $H_A : \beta_i \neq 0$, artinya :

H0 : apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh parsial dari budaya organisasi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja.

Ha : apabila nilai signifikansi $> 0,05$ terdapat pengaruh parsial dari budaya organisasi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H0 ditolak dan Ha diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H0 diterima dan Ha ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di SMK Negeri 1 Bawang "terbukti".

Kesimpulan hasil dari pengujian pengaruh budaya organisasi pada kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi yang menunjukkan tingkat signifikansi 0,003 yang berarti adanya budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja guru. Budaya organisasi yang didalamnya terdapat inovasi dan pengambilan resiko, perhatian karyawan terhadap tingkat detail, beberapa orientasi yang ditunjukkan pada hasil, individu atau tim juga agresivitas dan stabilitas karyawan menunjukkan bagaimana budaya karyawan di SMKN 1 Bawang terbangun. Rekapitulasi deskriptif kepuasan kerja yang digolongkan pada tingkat "tinggi" kerja artinya semakin baik budaya organisasi di SMKN 1 Bawang maka kepuasan kerja guru juga akan semakin naik.

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,046. Dengan kriteria

jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H0 ditolak dan Ha diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H0 diterima dan Ha ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di SMK Negeri 1 Bawang "terbukti".

Kesimpulan hasil dari pengujian pengaruh keselamatan kerja pada kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi yang menunjukkan tingkat signifikansi 0,046 menunjukkan adanya keselamatan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja guru di SMKN 1 Bawang. Ruang lingkup kepuasan kerja yang membahas mengenai lingkungan kerja, mesin dan peralatan juga perlindungan karyawan meningkatkan kepuasan kerja para guru. Praktek keselamatan kerja yang tergolong tinggi diikuti juga dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi pula.

Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H0 ditolak dan Ha diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H0 diterima dan Ha ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di SMK Negeri 1 Bawang "terbukti".

Kesimpulan hasil dari pengujian pengaruh budaya organisasi pada kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi yang menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya adanya budaya organisasi akan berpengaruh pada kinerja guru di SMKN 1 Bawang. Dalam rekapitulasi deskriptif antar variabel juga digambarkan budaya organisasi memiliki nilai yang tinggi begitu juga dengan variabel kinerja, artinya semakin baik budaya organisasi di SMKN 1 Bawang maka kepuasan kerja guru juga akan semakin naik.

Pengaruh Keselamatan Kerja Pada Kinerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai dignifikansi sebesar 0,033. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di SMK Negeri 1 Bawang “terbukti”. Hipotesis memang terbukti, namun nilai koefisien dari keselamatan kerja pada kinerja adalah minus (-) yaitu sebesar -115, yang artinya keselamatan kerja memang berpengaruh pada kinerja namun secara negatif. Hal ini didukung penelitian sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Dwomoh (2013) dimana penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui dampak dari kesehatan dan keselamatan pada kinerja karyawan di industri kayu di Ghana. Penelitian ini menggunakan 140 sampel dari total populasi 239 yang merupakan karyawan dari seluruh departemen. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kesehatan kerja dan kinerja juga terdapat hubungan positif antara keselamatan kerja dengan kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan di SMK Negeri 1 Bawang “terbukti”, yang bermakna semakin baik budaya organisasi di SMKN 1 Bawang maka kinerja guru juga akan semakin naik.

Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dengan analisis Sobel, dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai Z dari budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar $1,975 > 1,96$. Hasil tersebut berpengaruh lebih besar dari pada pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga kepuasan kerja dapat menjadi variabel *intervening* hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedelapan yang berbunyi “Terdapat pengaruh secara tidak langsung (variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja).

Penelitian Indrasari (2017) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja. Penelitian lain yang mendukung dari hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Khuzaeni (2013) hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja, hal sama juga diungkapkan oleh Syahrums (2016) dalam penelitiannya yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap komitmen, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di pemerintah kota Makassar.

Pengaruh Tidak Langsung Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur yang menggunakan analisis Sobel, dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai Z dari keselamatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar $2,542 > 1,96$. Bahkan pengaruh tersebut lebih besar dibanding pengaruh secara langsung

keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga kepuasan kerja dapat menjadi variabel *intervening* hubungan antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 7 yang berbunyi “Terdapat pengaruh secara tidak langsung (variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) “terbukti”.

Penelitian lain yang menyebutkan hasil yang sama adalah penelitian yang dilakukan oleh Telingimoglu (2016) bahwa kepuasan kerja terbukti dapat menjadi mediasi dari pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan seluruh hipotesis terbukti yaitu adanya pengaruh dari budaya organisasi, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja secara parsial, adanya pengaruh budaya organisasi, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja pada kepuasan kerja

secara parsial, adanya pengaruh kepuasan kerja pada kinerja dan juga membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh dari budaya organisasi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja.

Dari hasil analisis, berikut adalah saran untuk SMKN 1 Bawang kaitannya dengan budaya organisasi, K3, kepuasan kerja dan kinerja :

1. Meningkatkan budaya organisasi yang dapat diterima oleh seluruh masyarakat SMKN 1 Bawang dan memperhatikan detail kecil mengenai budaya yang sudah diterapkan.
2. Mematangkan praktek keselamatan kerja di sekolah dan memperbanyak sosialisasi mengenai praktek keselamatan kerja yang sudah mulai dilaksanakan.
3. Meningkatkan kepedulian mengenai kesehatan kerja di lingkungan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., Sattar, A. and Nawaz, A. (2017) ‘the Mediating Role of Perceived Job Satisfaction in the Relationship Between Occupational Health & Safety and Employees’ Performance’, 15(1).
- Ali MBA, M. and Ali, M. (2014) ‘The Impact of Safety and Health on Employee’s Retention’, 3(6), pp. 2310–872.
- Alwi, S. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta BPFE
- Anonim (2015), Pengertian SMK, diakses pada 22 Desember 2017 pukul 09.47 dari <http://ayoraihsemua.blogspot.co.id/2015/08/pengertian-smk.html>
- Arikunto, S. (1993) *Prosedur Penelitian*, Yogyakarta : Rineka Cipta
- _____ (2002) *Prosedur Penelitian*, Yogyakarta : Rineka Cipta
- Arocena, P dan Nunez, I. (2010) An empirical analysis of the effectiveness of occupational health and safety management system in SME. *International Small Business Journal* 28: 398, DOI: 10.1177/0266242610363521
- Asiedu, E. (2015) ‘Supportive Organizational Culture and Employee Job Satisfaction/ : A Critical Source of Competitive Advantage . A Case Study in a Selected Banking Company in Oxford, a City in the United Kingdom’, *International Journal of Economics & Management Sciences*, 4(7), pp. 1–8. doi: 10.4172/21626359.1000272.
- Bayram, M., Ünđan, M. C. and Ardýç, K. (2017) ‘The relationships between OHS prevention costs, safety performance, employee satisfaction and accident costs’, *International Journal*

- of Occupational Safety and Ergonomics*, 23(2), pp. 285–296. doi: 10.1080/10803548.2016.1226607.
- Belias, D. *et al.* (2015) 'Organizational Culture and Job Satisfaction of Greek Banking Institutions', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Elsevier B.V., 175, pp. 314–323. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.1206.
- Bernadin, J.H and Russell, J.E. (1998). *Human Resource Management: An Approach*. New York: Mc Graw Hill Companies.
- Creswell, J. W. (2007). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Das, A., Pagell, M., Behm, M. & Veltri, A. (2008). Toward a theory of the linkages between safety and quality. *Journal of Operations Management*, 26(4), 521-535.
- Dessler, G. (2015) *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta : Salemba Empat
- Dewi, I, C, Utami, H,N. Prasetya, A, (2014), *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. YTL Jawa Timur)*, jurnal Manajemen dan Bisnis
- Dwomoh, G., Owusu, E. E. and Addo, M. (2013) 'Impact of Occupational Health and Safety Policies on Employees' Performance in the Ghana's Timber Industry: Evidence from Lumber and Logs Limited', *International Journal of Education and Research*, 1(12), pp. 1–14.
- Fadlallah, A. W. A. (2015) 'Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj', *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*, 2(1), pp. 26–32.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Cetakan III*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang
- Gibson, Donnelly, Ivancevich. (1998). *Organisasi: Perilaku, Struktur Proses* (Djarkasih. Penerj.). Jakarta: Erlangga.
- Hardiyono, Hamid, N., Mardiana, R. (2017) The Effect Of Work Environment And Organizational Culture On Employees' Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable At State Electricity Company (Pln) Of South Makassar Area, *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 40, 2nd International Conference on Accounting, Management, and Economics (ICAME 2017)
- Hasbuan, M. (2006) *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta : Buni Aksara
- _____ (2014) *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta : Buni Aksara
- Indrasari, M. (2017) 'The Effect Of Organizational Culture, Environmental Work, Leadership Style On The Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Teaching In State Community Academy Bojonegoro', *Sinergi/ : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 7(1), pp. 58–73. doi: 10.25139/sng.v7i1.30.
- Journal, I. *et al.* (2016) 'No Title', 4(3), pp. 49–56.
- Khuzaeni, M. I. and Djumahir, S. (2013) 'The Influence of Work Culture , Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta , Indonesia', *IOSR Journal of Business and Management*, 9(2), pp. 49–54.

- Kuncoro, M. (2007). *Metode Kuantitatif*, Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Luthans, F. (1998). *Organizational behaviour*. Singapore : Irwin McGraw Hill.
- Mangkunegara, A.P (2001) *Manajemen Sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- _____ (2010) *Manajemen Sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- _____ (2013) *Manajemen Sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mardiana Yusuf, R., Eliyana, A. and Novita Sari, O. (2012) 'The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variabels (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)', *American Journal of Economics*, 2(4), pp. 136–140. doi: 10.5923/j.economics.20120001.30.
- Mathis dan Jackson, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat
- Maudgalaya, T., Genaidy, A., Shell, R., (2008) Productivity–Quality–Costs–Safety: A Sustained Approach to Competitive Advantage—A Systematic Review of the National Safety Council's Case Studies in Safety and Productivity, *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, Vol. 18 (2) 152–179 (2008) C 2008 Wiley Periodicals, Inc. Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com). DOI: 10.1002/hfm.20106
- Mondy W.R. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga
- _____ (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga
- Rawashdeh, A., Al-Saraireh, A. and Obeidat, G. (2015) 'Does Organizational Culture matter for Job Satisfaction in Jordanian private aviation companies?', *International Journal of Information, Business and Management*, 7(2), p. 107. Available at: http://carletonu.summon.serialssolutions.com/2.0.0/link/0/eLvHCXMwnV3fS8MwED6UvUzEH1Px1yD_QLVNuzR5mmNzDJ-ETXycSZqAD3Zzm_793jUrmyIlvqY9KMnl-O56930AKb-Jox8xQas4cy73HYKzXDkjjUJrx6UThchobvi5zx-fLhHs-t3daUgnHYdJKvlXcwsFc1vE5HniqIr787fI5KRot-ta02NXWgkiLVJy2EkB.
- Maulana, R. Hamid, D dan Mukzam, M,D. (2014) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang), *Jurnal bisnis dan manajemen*.
- Rivai, V. (2004) *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan*, Jakarta : Raja Gravindo Persada
- Robbins, S., P. (2002). *Perilaku Organisasi: Konsep; Kontroversi:Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, S. R., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. (R. Saraswati, & F. Sirait, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.
- Sembe, F. and Ayuo, A. (2017) 'Effect of Selected Occupational Health and Safety Management Practices on Job Satisfaction of Employees in University Campuses in Nakuru Town , Kenya', 5(5), pp. 70–77. doi: 10.11648/j.jhrm.20170505.11.

- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U & Bougie, R. (2003). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach*, USA: John Wiley & Sons Ltd.
- _____. (2013). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach*, USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sobirin, A. (2007). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPPN.
- Sugiyono. (2007). *Statitika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Syahrum, A. *et al.* (2016) 'Effect of Competence , Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment , Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government', 5(4), pp. 52–64.
- Tengilimoglu, D., Celik, E. and Guzel, A. (2016) 'The Effect of Safety Culture on Safety Performance: Intermediary Role of Job Satisfaction', *British Journal of Economics, Management & Trade*, 15(3), pp. 1–12. doi: 10.9734/BJEMT/2016/29975.
- Uddin, M. J., Luva, R. H. and Hossain, S. M. M. (2012) 'Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh', *International Journal of Business and Management*, 8(2), pp. 63–77. doi: 10.5539/ijbm.v8n2p63.
- Upadhyay, M. D. *et al.* (2012) 'Impact of Occupational Health Safety on Employee Satisfaction Ms . Anu Gupta', (2277), pp. 118–120.
- Wambugu, L. W. (2014) 'Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila - Kipevu li Power Plant)', 6(32), pp. 80–93.
- Wibowo, E dan Utomo, H. (2016) Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent, PT Sido Muncul Semarang)
- Zikmund, William G. Babin, Barry J. Carr, Jon C. dan Griffin, Mitch. (2009). *Bussines Research Methods*. New York : South-Western Collage Pub.