



PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

(Studi pada driver PT. Go To Gojek Tokopedia)

Meita Pragiwani¹, Benny Alexandri², Farmansjah Maliki³, Muajalah⁴

^{1,3,4}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, ²Universitas Padjajaran

meita_pragiwani@stei.ac.id¹, bennyalexandri@yahoo.co.id², farmansjah@stei.ac.id³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan memahami serta menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja Driver Gojek. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. populasi dari penelitian ini adalah driver gojek, Teknik pengumpulan sampel menggunakan metode purposive sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 75 driver. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Analisis yang digunakan adalah koefisien determinasi menggunakan program SPSS versi 24.0. Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, untuk variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, lain halnya dengan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver, secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan kesehatan kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

The purpose of this research is to know and understand and analyze the influence of work discipline, work environment and occupational safety and health on the job satisfaction of Gojek Drivers. This study uses a quantitative method that is descriptive and associative. The population of this study is motorcycle taxi drivers. The sample collection technique uses the purposive sampling method, with a total sample of 75 drivers. The data collection technique uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The analysis used is the coefficient of determination using SPSS version 24.0. The results showed that the work discipline variable had a positive and insignificant effect on job satisfaction, for work environment variables it had a positive and insignificant effect on job satisfaction, in contrast to occupational safety and health it had a positive and significant effect on driver job satisfaction, simultaneously work discipline, work environment and occupational health and safety affect job satisfaction.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Occupational safety and health, Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan era digital yang pesat diikuti dengan kemunculan industry digital atau perusahaan startup yang merupakan perusahaan perintis yang berhubungan dengan internet dan teknologi, yang mulai dikenal sejak tahun 90an hingga tahun 2000an (Candraningrum, 2017:67). teknologi dapat mempengaruhi masyarakat dalam berbagai cara hampir dimana setiap harinya teknologi telah menjadi bagian dan tidak dapat di pisahkan dalam kehidupan manusia sehari – hari. Tidak banyaknya sekarang kegiatan yang kita lakukan dipermudah dengan hadirnya beberapa aplikasi misalnya aplikasi cara memasak, berbelanja, mencari informasi tentang banyak hal, hingga adanya aplikasi transportasi online. Menurut (Wahyusetyawati, 2017:77) transportasi merupakan sarana yang umum digunakan untuk mengangkut barang atau manusia dari satu tempat ke tempat lain. Aplikasi transportasi online sendiri sudah banyak masyarakat yang menggunakan karena dengan aplikasi ini pengguna dapat dengan mudah mengetahui kapan jadwal keberangkatan, bisa dengan langsung memesan tiketnya dan dapat mengetahui jasa transportasi apa yang ingin digunakan. Kehadiran jasa transportasi ini disambut baik oleh masyarakat karena memudahkan orang untuk mendapatkan moda transportasi secara cepat, murah, aman dan nyaman. Salah satu transportasi yang sering digunakan oleh banyak orang adalah

ojek online atau yang biasa dikenal dengan Gojek. Semenjak kehadiran aplikasi gojek sangat meningkat drastis, banyak masyarakat yang memanfaatkan peluang pekerjaan ini, menjadi driver gojek menjadikan peluang yang sangat menggiurkan bagi masyarakat karena terdapat banyak peluang pekerjaan yang cukup besar menjadi driver ojek online ini atau gojek bisa di jalankan oleh siapapun dan yang sering kita jumpai driver ojek biasanya adalah seorang laki-laki tetapi pada jaman sekarang ini driver ojek banyak di jumpai juga pengemudinya adalah seorang perempuan juga dan tidak sedikit driver ojek online perempuan. (Afifudin, 2017:9), kepuasan kerja adalah sikap atau perasa pada setiap karyawan terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang dilakukan dan memberikan penilaian pada masing-masing pekerja. Sedangkan menurut Robbins and Judge dalam Indrasai (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan positif mengenai pekerjaan seseorang yang sudah melakukan evaluasi karakteristik. Maka seorang karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, akan memiliki perasaan nyaman terhadap pekerja yang di jalani. Tetapi jika karyawan yang bekerja tidak merasakan kepuasan maka akan mengakibatkan karyawan tersebut tidak menjalankan pekerjaannya secara optimal. hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja organisasi, dan pada dasarnya karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda

disebabkan dengan adanya perbedaan sifat pada setiap individu karena kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Hal ini dapat dirasakan oleh driver gojek banyak yang tidak merasakan kepasan kerja dikarenakan pendapatan yang di dapatkan merasa masih belum cukup driver gojek mengeluh bahwa seringkali tarif yang di dapatkan kurang sesuai dengan perjalanan yang dilakukan bahkan sering kali gojek mengadakan promo besar-besaran yang mengakibatkan pendapatan semakin lebih kecil maka dari itu banyak faktor yang membuat driver kurang merasakan kepuasan kerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja sikap atau perbuatan dan tingkah laku yang harus mengikuti sesuai dengan peraturan yang ada. Menurut (Sastrohadiwiroyo dan Syuhada, 2019:41) disiplin kerja dapat di definisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan mengelak untuk menerima sanksi – sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kurangnya kedisiplinan dan tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. bila kedisiplinan tidak ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. menjadi driver gojek ini bisa di jalankan oleh siapapun bukan hanya orang

pengangguran saja atau yang sedang tidak memiliki pekerjaan, tetapi untuk orang yang sudah bekerja pun bisa mendaftar menjadi driver gojek karena waktu untuk bekerja menjadi driver gojek ini bisa kapan saja tidak di tentukan waktunya harus kapan dan jam berapa artinya menjadi driver ojek online tidaklah susah karena tidak ada aturan tersendiri dari perusahaan gojek untuk menetapkan waktu atau jam kapan driver ojek online harus memulai pekerjaannya, bisa saja untuk sebagian masyarakat yang sudah bekerja memilih daftar untuk menjadi driver gojek karena bisa di katakana sebagai pekerjaan sampingan. hingga saat ini banyak yang tertarik menjadi driver gojek dari beragam latar belakang karena memberi peluang kerja kepada setiap orang terutama bagi yang tidak mengenyam pendidikan hingga tingkat tinggi. Faktor lain yang tidak kalah penting selain disiplin kerja adalah lingkungan kerja suatu kondisi lingkungan kerja bisa dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan optimal (Sedermayati, 2011:97) mengemukakan bahwa seorang karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, maka akan dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang dari suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. keseluruhan sarana dan prasarana kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan disebut sebagai lingkungan kerja yang di kemukakan oleh (Sutrisno, 2016:88).

permasalahan yang dialami dan dirasakan gojek dalam Lingkungan kerjanya yaitu bisa terkena penyakit di dalam pernafasannya karena lingkungan kerja di luar yang dimana udara yang dihirup sudah tercemar oleh asap kendaraan lainnya sehingga dapat menyebabkan adanya gangguan pernafasan, sehingga untuk meminimalisir terjangkitnya penyakit driver wajib untuk melindungi dirinya sendiri yaitu dengan selalu menjaga kebersihan diri dan selalu memakai masker pada saat sedang berkendara atau keberadaannya sedang di luar yang dominan udara yang dihirup sudah tercemar oleh asap kendaraan. Lingkungan kerja juga adalah salah satu indicator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa puas kepada karyawan yang nantinya akan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri dan juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja dalam keadaan tidak baik maka akan menimbulkan pengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan sehingga semangat karyawan menurun dan tidak maksimal dalam bekerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Dalam menjaga agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan akhirnya lebih berkomitmen terhadap organisasi, ada salah satu faktor yang perlu di perhatikan yaitu kesehatan dan keselamatan kerja. menurut (Alfian dan Afril, 2020:18), Dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan

kerja (k3) yang baik hal tersebut adalah salah satu bentuk pemeliharaan agar setiap karyawan memiliki kinerja yang baik. Dengan demikian permasalahan yang sering di terjadi pada driver gojek sering kali driver membawa kendaraan dengan tidak hati-hati seperti laju kecepatan yang terlalu tinggi dan membawa kendaraan dengan tidak dengan hati-hati yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan dan menurut peneliti yang sudah terjun langsung menemui driver gojek masih banyak driver gojek yang belum mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS untuk memiliki jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dengan alasan jika memang mendaftarkan diri menjadi peserta BPJS dan terjadi kecelakaan maka surat-surat atau aturan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan gojek jika ingin menggunakan BPJS pada saat terjadi kecelakaan maka aturan yang diberikan cukup rumit untuk mengurus hal tersebut, maka demikian banyak driver gojek tidak mendaftarkan dirinya menjadi peserta BPJS dengan alasan tersebut. Suatu pengusaha maupun pekerja yang membuat suatu program kesehatan dan keselamatan kerja (k3) yang dibuat sebagai upaya mencegah terjadinya atau timbulnya kecelakaan pada saat bekerja atau penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja jika kondisi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan buruk maka, akan timbul karyawan terkena cedera dan penyakit di tempatkerja ini

yang di sebut sebagai kesehatan dan keselamatan kerja yang di kemukakan oleh (Enny, 2018:6). Beberapa fenomena yang telah disampikan oleh peneliti menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja, lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja menarik dan penting untuk dilakukan penelitian kembali, Dengan demikian maka peneliti mengangkat judul penelitian mengenai “Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada Driver Gojek Pt.GoTo Gojek Tokopedia)”.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang diangkat adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja driver PT. Go To Gojek Tokopedia
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja driver PT. Go To Gojek Tokopedia
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja driver PT. Go To Gojek Tokopedia
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja driver PT. Go To Gojek Tokopedia

2. Tujuan dan Manfaat

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Guna mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja driver PT. Go To Gojek Tokopedia
2. Guna mengetahui dan menganalisis keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja driver PT. Go To Gojek Tokopedia
3. Guna mengetahui dan menganalisis, pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, terhadap kepuasan kerja driver PT. Go To Gojek Tokopedia
4. Guna mengetahui dan menganalisis, pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, terhadap kepuasan kerja driver PT. Go To Gojek Tokopedia

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan untuk :

Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja driver pada PT. GoTo Gojek Tokopedia dan ilmu yang di dapat mengenai sumber daya manusia bisa diterapkan pada saat bekerja nanti.

Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja driver PT. GoTo Gojek Tokopedia

Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang bisa menjadi referensi bagi orang lain selanjutnya.

Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan dari peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik sejenis.

II. KAJIAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Menurut (Sinambela, 2019:142), Kepuasan kerja pegawai adalah seseorang pimpinan organisasi yang mencermati suatu fenomena dalam kepuasan kerja pegawai yang berhubungan erat dengan kinerja pegawai, seorang yang mempunyai kepuasan yang tinggi akan memiliki partisipasi kerja yang tinggi yang akan berdampak memperbaiki kinerja para pegawai demikian juga sebaliknya kinerja pegawai yang tinggi akan memengaruhi kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja berhubungan juga dengan keterikatan pegawai pada suatu organisasi karena apabila kepuasan kerja tidak dirasakan oleh pegawai maka besar kemungkinan banyak karyawan yang keluar masuk dalam organisasi tersebut.

Setidaknya terdapat dua alasan mengetahui kepuasan dan akibatnya, yaitu: (1) bersumber dari faktor organisasi, kepuasan merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai, ketidakhadiran pegawai dan keluar masuknya pegawai, (2) bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan yaitu

kepuasan sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja seseorang yang dicetuskan oleh Michell dan Larson (2012).

Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2019:113-114), ada beberapa teori kepuasan kerja yang sudah terkenal, antara lain:

1. Teori perbedaan, teori ini menjelaskan mengenai perbandingan mengenai kepuasan kerja yang karyawan harapkan dengan kepuasan kerja yang karyawan rasakan sebenarnya atau nyata, jika kepuasan yang dirasakan antara harapan dan kenyataan tidak berbeda jauh maka karyawan akan merasakan kepuasan tetapi jika kepuasan yang diharapkan tidak sesuai dengan kenyataan maka kepuasan yang dirasakan tidak setinggi kepuasan yang diharapkan karyawan.
2. Teori keadilan, teori ini menjelaskan jika karyawan merasa puas atau tidak puas berkaitan dengan tingkat keadilan yang didapatkan, karyawan akan membandingkan keadilan yang didatarkannya dengan keadilan yang didapatkan oleh rekan kerja dengan level kerja yang sama. Jika keadilan yang didapatkan sama dengan keadilan yang didapatkan oleh rekan kerjanya maka akan merasakan kepuasan tapi jika tidak karyawan tersebut akan merasakan ketidakadilan dan tentunya tidak merasakan kepuasan dalam bekerja.
3. Teori pemenuhan kebutuhan, keinginan tingkat terwujudnya kebutuhan karyawan merupakan

indicator kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Maka dari itu semakin banyaknya kebutuhan karyawan yang terpenuhi dari pekerjaannya dan dilaksanakan oleh karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Demikian sebaliknya jika tingkat kebutuhan yang di dapatkan karyawan belum terpenuhi maka semakin rendah juga tingkat kepuasan yang di rasakan oleh karyawan tersebut.

4. Teori kelompok, kepuasan bergantung kepada pendapat kelompok dan rekan kerja lainnya dimana dapat menjadi acuan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berikut terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad dalam Hendrayanti (2017:152) sebagai berikut:

1. Faktor Fisiologis, adalah faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan fisik karyawan atau kondisi fisik di lingkungan pekerjaannya. Kondisi fisik karyawan dapat meliputi jenis kelamin, umur dan kesehatan karyawan itu sendiri sementara kondisi fisik lingkungan kerjanya meliputi jenis pekerjaan, perlengkapan pekerjaan, pengaturan jam kerja dan pengaturan waktu istirahat.
2. Faktor psikologis adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan cara mengenali perasaan individu itu sendiri dan yang berkaitan dengan aspek aspek psikologis individu contohnya bakat, minat, sikap terhadap pekerjaannya dan

pengalaman.

3. Faktor sosial adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan interaksi social antara rekan kerja dengan atasan atau bawahan.
4. Faktor financial adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan tanggungan dan ketentraman pegawai yang meliputi gaji, tunjangan, fasilitas, jaminan social dan kesempatan promosi.

Variabel Kepuasan Kerja

Menurut (Sinambel, 2019:121), Variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

1. *Turnover*, kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.
2. Tingkat kehadiran, karyawan yang kurang memiliki rasa kepuasan dalam melakukan pekerjaannya akan cenderung tidak masuk kerja dengan alasan ketidakhadiran yang tidak logis.
3. Umur, adanya kecenderungan senior lebih mempunyai perasaan yang kuat dalam melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan junior. Dalam hal ini senior lebih dianggap mempunyai jam terbang yang tinggi artinya karyawan senior lebih mempunyai cukup banyak pengalaman dengan kondisi pekerjaannya. Demikian pada dasarnya karyawan yang masih muda kurangnya adanya pengalaman hanya umumnya memiliki ekspektasi yang tinggi atas pekerjaannya dan berbeda dengan realita yang ada hal ini adanya kesenjangan yang bisa memunculkan

ketidakpuasan dalam bekerja.

Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa kepuasan kerja menurut (Luthans, 2016:53) dalam hal ini:

1. Pemimpin, menghormati dan menghargai pekerjaan yang dilakukan bawahannya merupakan pemimpin yang baik. Bawahan akan menganggap pemimpin tersebut sebagai rekan kerja sekaligus pemimpin yang baik.
2. Pekerjaan itu sendiri, salah satu kepuasan karyawan yaitu kepuasan pekerjaan itu sendiri, karena itu merupakan sumber utama. Karyawan dapat memegang tanggungjawabnya dan mengerjakan pekerjaan dengan semenarik dan sebagus mungkin serta dapat memberikan kemajuan karyawan dalam bekerja, sebagai isi mengenai pekerjaan karyawan
3. Upah, yaitu bentuk balas jasa atas apa yang telah dilakukan oleh seseorang pekerja. Dengan ini perusahaan harus memberikan imbalan berbentuk upah atau gaji.
4. Kesempatan Promosi, adanya dalam mengembangkan kinerjanya melalui kenaikan jabatan, ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan karyawan dalam mengembangkan karirnya dengan pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi.
5. Rekan kerja, seseorang dapat berinteraksi dengan beberapa orang lainnya guna menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan agar bisa merasakan mempunyai rekan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Sikap meghargai, menghormati, patu dan mengikuti peraturan yang berlaku, yang tertulis atau tidak tertulis serta mampu menjalankan dan menerima sanksi apabila dikemudian hari orang tersebut melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan merupakan Disiplin Kerja oleh (Sastrohadiwiroyo dan Syuhada, 2019:27).Disiplin pada dasarnya Manajemen agar terciptanya para anggota dalam suatu organisasi dapat mengikuti ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi, yang mencakup adanya tata tertib merupakan disiplin kerja. Adanya kepatuhan para anggota dalam menerapkan tata tertib yang telah berlaku dan jika ada anggota yang melanggar ketentuan yang telah dibuat oleh perusahaan maka akan adanya sanksi yang diberikan bagi pelanggar.

Menurut (Pandi Afandi, 2016:21) Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab terhadap tuga-tugas yang diberikan kepadanya, karena dapat menimbulkan semangat kerja dan mendorong tercapainya tujuan dalam suatu organisasi. Pegawai denga memiliki semangat yang besar dapat memiliki sikap positif yang diantaranya seperti kesetiaan, kesenangan, kerja sama dan memiliki sikap ketaatan kepada kewajiban.

Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Ganyang, 2014:68) disiplin kerja harus diupayakan oleh pihak manajemen dengan tujuan mewujudkan tujuan perusahaan

yang telah di tentukan. Berikut klasifikasi disiplin kerja:

1. Disiplin Preventif adalah membangun kedisiplinan pada diri setiap pegawai dalam melaksanakan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Prinsip ini adalah kesadaran pada setiap seseorang dalam berdisiplin menjalankan tugas dan tergerak dari diri sendiri tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Disiplin ini mudah terwujud jika kebiasaan positif di perusahaan menjadi budaya perusahaan yang menjwai setiap karyawannya.
2. Disiplin Korektif adalah upaya nyata manajemen dalam memelihara disiplin kerja pada setiap pegawai dalam rangka untuk mematuhi aturan-aturan yang telah di tentukan oleh perusahaan. Salah satu wujud memelihara disiplin korektif dengan memberikan sanksi kepada pegawai yang terbukti melanggar peraturan. Sanksi yang diberikan akan di sesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang diberikan kepada orang yang berdeda selama jenis pelanggarannya sama dengan kata lain tidak membeda-bedakan pegawai.
3. Disiplin kompratif menerapkan kedisiplinan kerja di perusahaan sendiri dan melihat kedisiplinan yang di terapkan oleh perusahaan lain sudah terlihat hasilnya perusahaan tersebut sukses dengan adanya tujuan kesuksesan dan kedisiplinan kerja seperti diperusahaan yang menjadi pembandingnya.

Gejala Karyawan Tidak Disiplin

Menurut (Ganyang, 2014:68-69) Banyak

karakteristik karyawan yang tidak disiplin manajemen perusahaan harus terbuka terhadap gejala tersebut. manajemen harus segera bertindak jika mulai timbul gejala-gejala ketidaksiplinan agar tidak bertambah berat. Gejala ketidaksiplinan pegawai biasanya dapae terlihat sebagai berikut:

1. Melalaikan berbagai peraturan disiplin kerja yang sudah di tetapkan di perusahaan, sehingga pegawai sering terjadi melanggar aturan.
2. Pegawai malas dalam mengerjakan suatu pekerjaannya, tidak memiliki semangat kerja dan motivasi yang kuat dalam mengerjakan pekerjaan sehrai-har.
3. Tidak memiliki rasa tanggung jawab.
4. Dalam bekerja antar pegawai selalu mengandalkan satu sama lain dalam mengerjakan pekerjaannya
5. Tingkat mangkir kerja sering terjadi, datang ke tempat kerja terlambat dan pulang dari tempat kerja lebih awal dari pada seharusnya
6. Membela diri dan mencari alasan jika melakukan kesalahan pada saat bekerja, seolah-olah dia tidak melakukan kesalahan tersebut

Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut (Ganyang,2014:70-72) berikut faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai

1. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan
Adanya tujuan dalam suatu perusahaan merupakan sasaran yang harus di capai oleh setiap anggota perusahaan. Tata tertib yang telah dibuat oleh perusahaan menjadi tolak ukur dalam mencapai tujuan perusahaan,

- dengan demikian disiplin kerja pegawai dapat di jalankan dengan baik
2. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan
Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan konkrit dan tertulis, agar di jalankan oleh semua pegawai. Hal ini menjadi standar bagi semua anggota perusahaan dalam bersikap dan berperilaku di perusahaan. Peraturan ini juga tertera adanya sanksi bagi pegawai yang melanggar aturan yang telah di tetapkan perusahaan, pemberian sanksi tersebut tanpa membedakan satu pegawai dengan pegawai lainnya. Seluruh pegawai di harapkan akan dapat mengikuti peraturan yang berlaku.
 3. Perilaku kedisiplinan
Pegawai akan ikut mencontoh perilaku dan sikap dari pemimpinnya. Jika pemimpin selalu mentaati peraturan perusahaan maka pegawai akan ikut mengikutinya. Jika sikap dan perilaku pemimpin tidak baik artinya melanggar aturan yang telah di tetapkan perusahaan contohnya datang ke tempat kerja tidak tepat waktu maka pegawai akan mempunyai peluang untuk mengikuti sikap dan tindakan yang dilakukan pemimpinnya.
 4. Pengarahan kepada karyawan
Sikap atasan yang mampu memberikan perhatian kepada pegawainya secara pribadi kepada setiap pegawai maka akan timbul kondisi bahwa karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan. Sikap atasan akan dihormati dan di hargai oleh setiap pegawai, sehingga akan menciptakan produktivitas yang

tinggi.

5. Pengawasan kepada karyawan
Pengawasan yang dilakukan atasan kepada karyawan secara berkala akan menunjang terwujudnya kedisiplinan kerja karyawan. Tugas yang diberikan kepada karyawan harus mendapatkan pengawasan dari atasan. Hal ini untuk meyakinkan bahwa tugas dilaksanakan secara nard an tepat waktu.
6. Reward and punishment
Balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas keberhasilan menjalankan pekerjaan dengan kedisiplinan adalah reward. Sanksi yang aan diberikan kepada karyawan yang telah melanggar peraturan disiplin kerja yang telah di tentukan oleh perusahaan adalah punishment. Penjelasan mengenai reward dan punishment ini bisa memotivasi karyawan untuk bekerja dengan disiplin demi mencapai tujuan perusahaan.

Indikator Disiplin Kerja

Dalam mengukur variabel disiplin kerja, penelitian ini mengadaptasi indicator menurut (Singodimedjo, 2016:59-60) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
Taat terhadap aturan waktu dapat di artikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan patuh terhadap jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Sub indikatornya adalah:

- a. Disiplin waktu kerja, tingkat ketepatan kerja jam masuk
 - b. Disiplin waktu istirahat, tingkat ketepatan istirahat
 - c. Disiplin waktu pulang, tingkat ketepatan jam pulang kerja
2. Taat terhadap peraturan organisasi
- Peraturan dan tata tertib yang telah dibuat oleh perusahaan yang berupa tertulis maupun tidak tertulis dengan demikian agar tujuan perusahaan dapat tercapai. maka dibutuhkan pegawai yang memiliki sikap setia terhadap komitmen yang telah ditentukan. Sub indikatornya adalah:
- a. Cara berpakaian, tingkat berpakaian pegawai harus sesuai dengan ketentuan yang di harapkan organisasi
 - b. Sopan santun, tingkat ketaatan dalam bersikap sopan dan bertingkah laku dalam pekerjaan
 - c. Kepatuhan, tingkat kepatuhan dalam menjalankan tugas
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- Taat terhadap perilaku artinya melakukan pekerjaan sesuai jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain. Sub indikatornya adalah:
- a. Bertingkah laku, tingkat ketaatan tanggung jawab pegawai terhadap bertingkah laku dalam pekerjaan
 - b. Tanggung jawab, tingkat ketaatan pegawai dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang diberikan
 - c. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, tingkat kesesuaian untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan jabatan yang dijalankan
4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi
- Peraturan ini dimaksudkan mengenai aturan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan pegawai dalam organisasi. Sub indikatornya adalah:
- a. Norma yang berlaku, ketaatan norma yang berlaku dlam di sesuaikan dengan norma yang berlaku di organisasi
 - b. Menjaga nama baik perusahaan

Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja

Menurut (Sedermayanti, 2017:74) mengemukakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja yang baik maka seorang karyawan akan mampu menjalankan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan akan menghasilkan pencapaian yang optimal. jika Kondisi lingkungan kerja yang baik maka seorang akan menjalankan pekerjaannya secara aman dan nyaman. secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Jenis Lingkungan Kerja

Sedamayati (2017:74-75) mengemukakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan kerja fisik dimana keadaan yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawannya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi menjadi 2 kategori yakni:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi meja dan lain-lain
 - b. Lingkungan umum atau lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: sirkulasi udara, kebisingan, temperature kelembaban, bau tidak sedap dan lain-lain
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan dimana yang terjadi semuanya berhubungan dengan sesama rekan kerja atau bisa dengan bawahan atau atasan.

Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:75-76) mengatakan terdapat faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik dan non fisik:

- 1) Pencahayaan di tempat kerja, dapat memberikan rasa nyaman dan aman guna kelancaran dalam bekerja
- 2) Temperature di tempat kerja, setiap manusia dalam kondisi keadaan normal maka dalam setiap anggota tubuhnya mempunyai temperature yang berbeda.
- 3) Kelembaban di tempat kerja, ini berhubungan dengan temperature udara dan radiasi panas yang akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja, udara disekita bisa dikatakan kotor apabila kadar oksigen sudah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya yang dapat mengganggu kesehatan.
- 5) Kebisingan ditempat kerja, sangat mengganggu

ketenangan dalam bekerja karena dapat menimbulkan gangguan berkomunikasi.

- 6) Bau-bauan ditempat kerja, gangguan di tempat kerja seperti bisa disebut sebagai pencemaran udara karena hal tersebut bisa mengganggu konsentrasi pekerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah:

1. Dukungan dari seorang pemimpin bagaimana karyawan merasakan bisa di hargai dan diperhatikan oleh seorang pemimpin perhatian atau dukungan yang dapat diberikan pemimpin bisa dengan menghargai usaha kerja keras karyawan dalam ikut menjalankan perusahaan dengan memberikan suatu penghargaan sebagai rasa dukungan dan perhatian yang dirasakan karyawan kepada pemimpinnya.
2. Kerja sama antar kelompok adalah karyawan dapat dengan merasakan adanya kerjasama antara rekan kerja yang baik yang akan menghasilkan pencapaian yang baik juga.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Siagian,2015:36-37) mengemukakan bahwa terdapat indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik ,berikut terdapat indikator lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja fisik
 - a. Bangunan tempat kerja, bangunan tempat kerja yang baik bukan hanya dilihat dari desain bangunan tersebut menarik atau tidak tetapi bangunan kerja yang baik juga harus memperhatikan keselamatan kerja karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman

- b. Peralatan kerja yang memadai, peralatan kerja sangat dibutuhkan oleh setia pekerja demi berjalannya pekerjaan yang dijalankan di dalam aturan perusahaan.
 - c. Fasilitas, fasilitas sangat di butuhkan oleh setiap pegawai sebagai pendukung dalam menjalankan pekerjaannya.
- 2) Lingkungan kerja non fisik
- a. Hubungan rekan kerja setingkat, adanya indicator hubungan kerja antar rekan kerja yaitu mempunyai hubungan yang baik yang harmonis yang tidak saling siku menyiku antar rekan kerja. Salah satu faktor seseorang tidak mennggalkan suatu perusahaan atau organisasi adanya hubungan yang baik antarrekan kerja karena orang tersebut merasa nyaman di lingkungan tempat kerja memiliki rekan kerja yang baik.
 - b. Hubungan atasan dengan bawahan, hubungan yang baik antara atasan bawahan harus adanya sikap saling menghargai satu sama lain maka dengan adanya sikap tersebut akan terciptakan saling menghormati satu sama lain.
 - c. Kerjasama antar karyawan, kerjasam antar karyawan harus dijaga dengan baik karena akan mempengaruhi hasil pekerjaan yang di lakukan secara bersamaan efisien atau tidaknya hasil yang akan di dapatkan.

Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Pengertian Keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut (Hamali, 2019:157) sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek keseluruhan dari sistem manajemen perusahaan yang diantaranya adalah struktur organisasi,

perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan sebagai pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian serta sebagai pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan pekerjaan agar terciptanya suasana tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Keselamatan kerja merupakan aktivitas karyawan secara menyeluruh guna memberi perlindungan kepada karyawan yang artinya perusahaan harus menjaga karyawannya agar pada saat sedang melakukan pekerjaan tidak terjadinya kecelakaan pada saat bekerja. Kesehatan kerja merupakan menjaga agar kondisi karyawan tetap sehat pada saat melakukan pekerjaan. Kasmir (2018).

Tujuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Menurut (Ardana et al, 2011:47) Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang bertujuan antara lain sebagai berikut:

1. Memberikan tanggungan kepada karyawan guna memiliki rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja pada semua bidang dan tingkat pekerjaanya.
2. Melaksanakan marsyarakat dan lingkungan kerja yang memiliki rasa aman, sehat dan sejahtera yang dimana bebas dari resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja
3. Ikut berperan dalam menjalankan pembangunan nasional dengan mrmiliki prinsip pembangunan berawawasan lingkungan.

Dalam praktiknya berikut ini tujuan dari adanya program Keselamatan dan Kesehatan kerja menurut (Kasmir, 2018:59-62) yaitu:

1. Membuat karyawan merasa aman

Dengan adanya prosedur kerja dan memiliki peralatan yang memadai maka karyawan akan merasa nyaman dan aman dalam menjalankan pekerjaannya. Memiliki perasaan takut dalam bekerja akan terjadinya suatu kecelakaan kerja dapat diminimalkan sehingga karyawan akan serius dan sungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya.

2. Memperlancar proses kerja

Dengan diadakannya program keselamatan dan kesehatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan dan dengan kesehatan kerja karyawan akan merasa terjamin kesehatannya baik secara fisik maupun mental, maka karyawan dapat menjalankan pekerjaannya secara normal dan hasil yang di dapat menjadi lebih baik. Dan proses kerja yang dijalankan tidak terganggu.

3. Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja

Dalam hal ini karyawan pastinya sudah mengetahui, menegrti ata tertib dan prosedur yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Artinya karyawan juga akan menjalankan tata tertib dan prosedur yang telah di tetapkan karyawan wajib mengikuti prosedur yang berlaku wajib memakai peralatan kerja dengan sebaik mungkin guna meminimalisir terjadinya kecelakaan saat bekerja.

4. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja

Artinya adanya rambu-rambu kerja yang ada

dan perusahaan akan memasang rambu-rambu tersebut di lingkungan tempat kerja sebagai tanda dan pengingat hal apa saja yang tidak boleh di dilakukan, dalam penempatan rambu-rambu harus di pasang di lingkungan tempat bekerja yang dimana rambu-rambu tersebut harus mudah dilihat dan terlihat jelas.

5. Tidak mengganggu proses kerja

Maksudnya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang diharapkan tindakan karyawan tidak mengganggu dalam aktivitas karyawan dalam bekerja. Contohnya dalam penggunaan peralatan dan perlengkapan keselamatan kerja yang cukup rumit tapi tidak akan mengganggu proses kerja karyawan. Dengan ini pihak perusahaan harus memberikan sosialisasi untuk bagaimana peralatan tersebut digunakan, adapun peralatan yang harus mempunyai atau memiliki izin dan sertifikat contohnya dalam mengendarai sebuah motor karyawan harus memiliki surat izin mengemudi (SIM) yang sesuai dengan tingkatannya.

6. Menekan biaya

Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan berupaya menekan biaya maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan, dengan demikian karyawan wajib mengikuti prosedur perusahaan yang di terapkan wajib mengenakan peralatan dan pengaman kerja yang nantinya terjadi kepada biaya kecelakaan kerja, menjadi relative kecil dan dapat diminimalkan, akibatnya dapat mengurangi biaya pengobatan dan

kesempatan kerja karyawan yang hilang.

7. Menghindari kecelakaan kerja

Kepatuhan karyawan sangat penting dalam menerapkan aturan perusahaan yang ditentukan guna meminimalkan kecelakaan pada saat bekerja. Kepatuhan yang dimaksud adalah dengan karyawan melihat rambu-rambu yang telah di pasang oleh perusahaan, memakai peralatan saat bekerja yang telah ditetapkan. Biasanya kecelakaan kerja terjadi akibat karyawan tidak mematuhi peraturan dengan tidak memakai peralatan pengaman pada saat bekerja.

8. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu

Artinya jika terjadi kecelakaan pada saat bekerja yang sering terjadi adalah yang di salahkan adalah perusahaan. Maka dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja karena karyawan sudah mengetahui dan menyetujui adanya aturan-aturan yang berlaku di perusahaan, sehingga karyawan sudah mengetahui risiko yang dihadapinya.

Risiko Yang Dihadapi

Menurut (Kasmir, 2018:63) Untuk meminimalisir kecelakaan pada saat kerja, perusahaan memiliki aturan yang harus dipatuhi. Terjadinya akibat kecelakaan kerja maka akan menimbulkan berbagai resiko yang secara umum resiko yang terjadi seperti:

1. Cacat fisik, Karyawan mengalami kerusakan atau cacat fisik pada bagian anggota tubuh

misalnya patah kaki, patah tangan, penglihatan sudah tidak berfungsi atau rusak, kelumpuhan. Jika kondisi fisik karyawan sudah tidak memungkinkan maka karyawan tersebut tidak dapat bekerja kembali atau akan di berhentikan dari pekerjaannya.

2. Cacat mental, Karyawan dalam hal ini mengalami gangguan pada kejiwaannya atau mentalnya hal ini bisa dapat di sebabkan oleh tekanan pekerjaan yang membuat karyawan tersebut stress. Sering terjadi karyawan tersebut mengundurkan diri dari perusahaan atau perusahaan terpaksa memberhentikan karyawan tersebut karena jika karyawan tersebut memang mengalami stress kerja akibatnya pekerjaan yang dikerjakan tidak dapat dikerjakan dengan baik.

3. Cacat seumur hidup, Akibat dari kecelakaan yang di alami pada saat bekerja. Karyawan tersebut mengalami cacat seumur hidup sehingga tidak dapat mengerjakan pekerjaannya, karena itu perusahaan memberhentikan atau di pensiunkan karyawan tersebut jika dianggap tidak mampu lagi dalam bekerja.

4. Meninggal dunia, Meninggal dunia akibat kecelakaan pada saat bekerja adalah hal yang cukup besar artinya kecelakaan yang di alami sangat parah baik kecelakaan yang sengaja atau tidak sengaja. jika adanya karyawan yang mengalami kecelakaan kerja sampai meninggal dunia maka perusahaan wajib memberikan santunan dan uang pensiun atau uang penghargaan atas jasanya.

Faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja menurut (Sadarmayanti, 2018:25) adalah sebagai berikut:

1. Kebersihan, Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Oleh karena itu, perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah cukup, bersih dan bebas hama, tidak mudah bocor, serta dapat dibersihkan dengan 20 mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari risiko terhadap kesehatan;
2. Air minum dan kesehatan, Air minum dari sumber yang sehat, hendaknya secara teratur diperiksa dan harus disediakan di dekat dengan tempat kerja;
3. Urusan rumah tangga, Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan
4. Ventilasi, pemanas, dan pendingin Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, karena mempengaruhi efisiensi kerja. Udara panas dapat menyebabkan pegawai sering keluar ruangan, karena keadaan kerja yang tidak nyaman
5. Tempat kerja, ruang kerja, dan tempat duduk Tempat kerja, ruang kerja, dan tempat duduk dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Untuk itu, sediakan tempat kerja dan ruang kerja nyaman dan aman, dengan menghilangkan kepadatan di sekitarnya. Selain itu, sediakan tempat duduk yang sesuai, sehingga pegawai tidak salah mengambil posisi duduk
6. pencegahan kecelakaan, Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya apakah disebabkan hal teknis atau datang dari manusia
7. Pencegahan kebakaran, Pencegahan kebakaran merupakan alah satu masalah yang perlu diantisipasi dengan cepat sesuai peraturan pancegahan kebakaran, misalnya larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran
8. Gizi, Gizi makanan para pegawai harus diperhatikan. Sebab, hanya dengan gizi makan yang baik, pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energi berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, dan lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi
9. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja, Pemanfaatan penerangan dan warna di tempat kerja yang tepat mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah, karena dapat mengakibatkan kerusakan

Indikator Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018:23) indikator keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan kerja
 - a. penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya
 - b. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya
 - c. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
2. Faktor manusia (karyawan) meliputi :
 - a. Faktor fisik dan mental: kurang penglihatan atau pendengaran, otot lemah, reaksi mental lambat, lemah jantung atau organ lain, emosi dan syaraf tidak stabil, serta lemah badan.
 - b. Pengetahuan dan keterampilan: kurang memperhatikan metode kerja dengan baik dan aman, kebiasaan yang salah, dan kurang pengalaman.
 - c. Sikap: kurang minat/perhatian, kurang teliti, malas, sombong, tidak peduli akan suatu akibat, dan hubungan kurang baik.
3. Faktor alat dan mesin kerja meliputi :
 - a. Penerangan yang kurang, Kelelahan mata sehingga berkurangnya daya dan efisiensi kerja
 - b. Mesin yang tidak terjaga.
 - c. Kerusakan teknis, Kerusakan teknis yang dapat membahayakan keselamatan pekerja

dipakai karena strategi Assosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan assosiatif, yaitu menanyakan pengaruh antara 2 variabel atau lebih.

Penelitian kuantitatif deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Sugiyono (2017:2) mengatakan bahwa, metode penelitian pada dasarnya merupakan ciri-ciri ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu .(Sugiyono 2017:8) metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif. Dalam memperoleh informasi serta data yang diperlukan untuk membahas permasalahan, peneliti berusaha mencari berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja maka objek penelitian yang penulis lakukan pada Pt. GoTo Gojek Tokopedia sebagai tempat penelitian. Teknik pengambilan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner dan instrumen pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan kuisisioner

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan assosiatif.(Sugiyono, 2017:15) Strategi Assosiatif

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah golongan beberapa wilayah yang terdiri dari suatu objek atau subjek

tertentu yang mempunyai mutu dan karakter tertentu yang akan ditetapkan oleh peneliti dan di peajari yang nantinya akan menyimpulkan hasil akhirnya (Sugiyono 2017:80), Sesuai dengan pengeetian tersebut maka yang akan dijadikan populasi oleh peneliti adalah driver Pt. Goto Gojek Tokopedia yang akan peneliti ambil populasinya sebanyak 300 orang driver.

3.2.2 Sampel

Menurut (sugiyono,2017:80), mengatakan bahwa sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang di pegang oleh popukasi tersebut. dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlah lebih sedikit dari populasinya.

Maka, peneliti menggunakan rumus slovin untuk menentukan besaran sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = *Margin of Error*, atau tingkat kesalahan maksimum adalah 10%

$$n = \frac{300}{1 + 300 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{300}{4}$$

$$N = 75.$$

Dari hasil perhitungan diatas maka diperoleh

jumlah sampel sebanyak 75 responden, dikarenakan jika jumlah populasi yang diwakili semakin banyak maka akan semakin baik.penelitian ini menggunakan non probability sampling artinya responden dipilih secara sengaja atau khusus dengan berbagai pertimbangan tertentu bedasarkan ciri-ciri yang sekiranya memiliki hubungan erat dengan kriteria yang diinginkan dalam penelitian ini.

3.3 Teknik pengumpulan data

3.3.1 Data Primer

Merupakan sumber data yang diberikan langsung kepada responden dari lapangan dan hasil yang diperoleh diambil langsung oleh peneliti kemudan dioleh data, data yang akan diperoleh adalah hasil jawaban pernyataan yang di telah dijawab oeh responden,hal ini di kemukakan oleh Sugiyono (2016:50).

3.3.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono,2016:52) mengemukakan bahwa data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsgng di berikan kepada responden melainkan bisa dengan melalu oang lain atau bisa melalu media internet. Sumber data yang diperoleh dari penelitian ini berasal dari sumber daya manusia yaitu Driver Pt Goto Gojek Tokopedia. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang nantinya akan disebarakan kepada Driver Pt Goto Gojek Tokopedia. Menurut (Sugiyono,2017:212), mengemukakan bahwa kuesioner adalah metode pengumpulam data yang dilakukan dengan memberikan pernyataan kepada

responden untuk memberikan jawaban atas pernyataan yang diberikan.

3.4 Definisi operasional variabel dan skala pengukurannya

Tujuan operasional variabel untuk mencari pengaruh dan hubungan antara variabel independen yang sering disebut variabel bebas (mempengaruhi) terhadap variabel dependen (dipengaruhi) pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepuasan kerja sedangkan variabel dependen yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja. Menurut Sugiyono (2017:39) variabel independen adalah variabel yang sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, anteseden. Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Selanjutnya menurut Sugiyono (2017:39) variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen.

Definisi Operasional Variabel

a. Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Menurut Susilaningih dalam Astadi (2016:147) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota

organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

b. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Wahyuningsih, 2018:55), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja yang dikatakan baik juga tidak terlepas dari hubungan kerja yang baik, baik itu antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan.

c. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sinambela (2017: 366) menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah pekerjaan yang sehat dan aman di tempat kerja, di organisasi, di masyarakat dan di lingkungan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tekun. Megginson (Supomo & Nurhayati 2019:171) menyatakan keselamatan kerja memberikan makna kondisi yang aman atau selamat merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja.

d. Kepuasan Kerja

Menurut Fattah (2017, 68) kepuasan kerja dapat diartikan untuk melihat perasaan akan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Wexley & Yuki (2016) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai generalisasi sikap karyawan dengan pekerjaannya. Sementara Handoko (2015, 193)

berpendapat kepuasan kerja dapat diartikan dengan bagaimana keadaan emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan tersebut memandang pekerjaannya.

Tabel 3.1 Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	Instrumen
Disiplin Kerja (X1)	Taat terhadap aturan waktu	Disiplin waktu kerja	1
		Disiplin waktu istirahat	2
		Disiplin waktu pulang	3
	Taat terhadap peraturan organisasi	Cara berpakaian	4
		Sopan santun	5
		Kepatuhan	6
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Bertingkah laku	7
		Tanggung jawab	8
		Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan	9
	Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi	Norma yang berlaku	10
		Menjaga nama baik perusahaan	11

Sumber: Sungodimedjo 2016

Tabel 3.2 Instrumen Lingkungan Kerja Variabel (X2)

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	Instrumen
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja fisik	Bangunan tempat kerja	12
		Peralatan kerja yang memadai	13
		Fasilitas	14
	Lingkungan kerja non fisik	Hubungan rekan kerja setingkat	15
		Hubungan atasan dengan bawahan	16
		Kerjasama antar karyawan	17

Sumber : Siagian(2015)

Tabel 3. 1 Instrumen Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3)

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	Instrumen
Keselamatan dan kesehatan kerja (X3)	Faktor Lingkungan Kerja	penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya	18
		Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya	19
		Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak	20
	Faktor Manusia	Faktor fisik dan mental: kurang penglihatan atau pendengaran, otot lemah, reaksi mental lambat, lemah jantung atau organ lain, emosi dan syaraf tidak stabil, serta lemah badan	21
		Pengetahuan dan keterampilan: kurang memperhatikan metode kerja dengan baik dengan baik dan aman, kebiasaan yang salah, dan kurang pengalaman	22
	Faktor alat dan mesin kerja	Kelelahan mata sehingga berkurangnya daya dan efisiensi kerja	23
		Mesin yang tidak terjaga	24
		Kerusakan teknis yang dapat membahayakan keselamatan pekerja	25

Sumber: Sedermayanti (2018)

Tabel 3.4 Tabel Instrumen
Kepuasan Kerja Variabel (Y)

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	Instrumen
Kepuasan Kerja (Y)	Pemimpin	mempunyai pemimpin yang baik	28
	Pekerjaan itu sendiri	kepuasan pekerjaan	29
	Upah	sebuah bentuk balas jasa atas apa yang telah dilakukan	30
	Kesempatan Promosi	kemungkinan seseorang dalam mengembangkan kinerjanya	31
	Rekan kerja	seseorang dapat berinteraksi dengan beberapa orang lainnya	32

Sumber : Luthans(2016)

2. Tidak setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat setuju (SS)

3.5 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul adalah analisis data. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *likert scale*. Menurut (Sugiyono,2014:47), untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dapat menggunakan Skala Likert yang didesain untuk menguji seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala lima poin sebagai berikut:

1. Sangat tidak setuju (STS)

3.5.1 Analisis statistik Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2013) merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau

Alat yang digunakan pengujian dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis statistic Deskriptif, uji instrument (Uji validitas dan reliabilitas), analisis koefisien determinasi, analisis regresi linier berganda Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dan uji Hipotesis (Ujif dan Uji t).

menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Tujuannya untuk gambaran tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, standar deviasi, max dan min yang digunakan untuk mengetahui deskriptif karakteristik dari variabel-variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja.

2.1.1 Uji Instrumen/ Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono,2017:268),Uji validitas atau kesahihan digunakan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur mampu melakukan fungsinya,Alat ukur yang dapat digunakan dalam pengujian validasi suatu kuesioner adalah hasil korelasi antara skor pernyataan dan skor keseluruhan pernyataan responden terhadap informasi dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS versi 24.0 dengan rumus yang digunakan adalah korelasi product Moment dari *Pearson Corelation* dengan tingkat signifikan 0,05 apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan ini valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan ini tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono,2017:268), Tujuan utama pengujian reabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrument apabila instrument itu digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden.Hasil uji reabilitas mencerminkan dapat dipercaya dan tidaknya suatu instrument penelitian berdasarkan tingkat kemantapan dan ketepatan suatu alat ukur dalam pengertian bahwa hasil pengukuran yang didapatkan merupakan ukuran benar sesuatu yang diukur.Dalam penelitian ii, uji reabilitas menggunakan uji reabilitas koefisien *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS versi 24.0. instrument penelitian dikatakan reliable jika koefisien reliabilitas $> 0,6$ dan dikatakan tidak reliable jika koefisien reliabilitas $< 0,6$.

3.5.3 Analisis koefisien determinasi berganda

Menurut Ghozali (2016:98), tujuan koefisien determinasi (R^2) pada intinya adalah: “Koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas”.

3.5.4 Pengujian Hipotesis

Menurut (Sugiyono,2017:49), dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Bisnis, Kuantitatif Kualitatif dan R&D mendefinisikan: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) adalah pernyataan tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik (data sampel) sedangkan hipotesis alternatif (H_a) adalah pernyataan ada perbedaan antara parameter dan statistik. Maka H_0 tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan H_a menunjukkan adanya dampak antara variabel independen dan variabel dependen. Hipotesis yang dirumuskan dapat diuji melalui pengujian hipotesis berikut ini:

3.5.4.2 Uji Hipotesis (Uji Statistik t)

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang akan dianalisis, perlu dilakukan analisis regresi melalui Uji t. Uji t atau uji signifikan parsial digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya maka dapat diketahui apakah menolak atau menerima hipotesis. Uji t

statistik digunakan untuk melihat signifikansi biaya produksi terhadap laba bersih dan biaya operasional terhadap laba bersih. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk mencari nilai t_{hitung} maka pengujian tingkat signifikannya adalah dengan menggunakan rumus yang dikemukakan menurut Sugiyono (2017:230).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

Profil Perusahaan

Gojek Merupakan perusahaan teknologi berbagi kendaraan yang memfasilitasi Mitra (Driver) Dengan Masyarakat yang membutuhkan jasa pengantaran (Wicaksono, 2019:1). Banyak dampak dan hal positif yang dihasilkan oleh perusahaan ini baik secara sosial maupun ekonomi, Mulai dari berkurangnya tingkat pengangguran hingga Membaiknya tingkat kehidupan akibat meningkatnya jumlah penghasilan (Nurhidayah, 2018:180). Semenjak kehadiran aplikasi transportasi online salah satunya adalah Gojek, driver ojek atau yang sering disebut driver Gojek meningkat drastis. Bagi masyarakat yang mampu memanfaatkan peluang pekerjaan, driver Gojek menjadi salah satu peluang yang menggiurkan karena

mampu membuka lapangan pekerjaan yang cukup besar (Muttaqiyathun, 2018:18).

TRIBUNNEWS.COM, JAKARTA - PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk (GOTO) kini resmi menjadi perusahaan publik, setelah mencatatkan saham di Bursa Efek Indonesia (BEI), Saat itu, Gojek didirikan Nadiem Makarim yang saat ini menjabat sebagai Mendikbud Ristek, bersama dengan rekannya Michaelangelo Moran pada 2010. Sedangkan Tokopedia didirikan oleh William Tanuwijaya beserta Leontinus Alpha Edison pada 2009. seiring berjalannya waktu, kedua perusahaan tersebut merger menjadi GoTo, di mana bidang usaha utama yaitu perusahaan induk dan penyedia platform digital yang mengintegrasikan e-commerce dan produk digital, serta financial technology services secara langsung maupun tidak langsung melalui entitas-entitas di dalam perusahaan. GoTo merupakan hasil penggabungan atau merger dua perusahaan startup yakni Gojek dan Tokopedia pada 17 Mei 2021. Kedua perusahaan tersebut memiliki fokus layanan maupun bisnis berbeda, di mana Gojek melayani jasa ojek secara online dan Tokopedia merupakan penyedia tempat dagang secara online atau toko daring

1. **Visi Perusahaan**

Membantu memperbaiki struktur

transportasi di Indonesia, memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari seperti pengiriman dokumen, belanja harian dengan menggunakan layanan fasilitas kurir, serta turut mensejahterakan kehidupan tukang ojek.

2. **Misi Perusahaan**

- a. Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola struktur transportasi yang baik dengan menggunakan kemajuan teknologi.
- b. Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada konsumen
- c. Membuka lapangan kerja selebar-lebarnya bagi masyarakat Indonesia
- d. Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan dan sosial.
- e. Menjaga hubungan baik dengan berbagai pihak yang terkait dengan usaha ojek online.

Profil Responden

Pada penelitian ini pengambilan data menggunakan kuesioner, Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden dan menggambarkan karakteristik responden kuesioner ini diberikan kepada 75 responden Driver Gojek.

responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4. 1 Data Karakteristik identitas

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase%
1	Laki-laki	65	86,7
2	Perempuan	10	13,3
Jumlah		75	100

Sumber: Data diolah
Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah Laki-laki yaitu sebanyak 65 orang (86,7%) dibandingkan dengan perempuan yang hanya 10 Orang (13,3%). hal ini

menunjukkan bahwa responden laki-laki yang lebih banyak bekerja sebagai Driver Gojek.

Tabel 4. 2 Data Karakteristik identitas responden berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah(orang)	Persentase%
1	SMP	4	5,3
2	SMA/K	60	80,0
3	D3	2	2,7
4	S1	9	12,0
Jumlah		75	100

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.2 Jumlah responden tertinggi adalah pendidikan SMA/K yaitu 60 orang atau 80,0% sedangkan responden terendah adalah yang berpendidikan D3 yaitu 2 orang atau

(2,75%).hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan driver gojek berpendidikan terakhir yaitu SMA/K.

Tabel 4. 3 Data Karakteristik identitas responden berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase%
1	< 20 Tahun	15	20,0
2	21 - 30 Tahun	48	64,0
3	31 - 40 Tahun	10	13,3
4	41 - 50 Tahun	1	1,3
5	> 50 Tahun	1	1,3
Jumlah		75	99

Sumber: Data diolah
Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden 75 orang, dengan usia < 20 tahun sebanyak 15 atau 20%, lalu usia 21-30 sebanyak 48 Tahun atau 64%, usia 31-40 Tahun sebanyak 10

atau 13,3%, usia 41-50 Tahun sebanyak 1 tahun atau 1,3% dan usia <50 Tahun sebanyak 1 tahun atau 1,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada driver Gojek sebagian besar masih berusia muda dengan kisaran usia 21-30

Tahun.

Tabel 4. 4 Data Karakteristik identitas responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama bekerja (Tahun)	Jumlah orang	Persentase%
1	<1 Tahun	24	32,0
2	1 - 2 Tahun	20	26,7
3	2 - 3 Tahun	11	14,7
4	3 - 4 Tahun	4	5,3
5	4 - 5 Tahun	3	4,0
6	<5 Tahun	13	17,3
Jumlah		75	100

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa untuk lama bekerja responden yang terbanyak adalah 1-2 Tahun atau 26,7% dengan dilihat dari table pengalaman dengan usia maka akan ada kecocokan dimana usia muda dan pendidikan belum tinggi dengan begitu responden driver gojek terbanyak generasi muda.

Hasil Dan Pembahasan

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dengan skala likert oleh Pt. GoTo Gojek Tokopedia sebanyak 75

responden. adapun variabel penelitian yang digunakan adalah variabel bebas yaitu Disiplin kerja (X1), Lingkungan kerja(X2) dan Keselamatan dan kesehatan kerja (X3). Variabel terkait yaitu Kepuasan kerja (Y).

Variabel Disiplin kerja (X1)

Deskripsi Data Disiplin kerja

Analisi jawaban dari 75 responden terhadap variabel Disiplin kerja (X1) dapat dilihat dalam total skor pada table 4.5

Tabel 4. 5 Total skor jawaban responden variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Total Skor
1	Driver Gojek memiliki waktu kerja yang fleksibel	347
2	Memakai atribut yang lengkap sesuai dengan peraturan yang berlaku	361
3	Saya selalu bersikap sopan kepada setiap penumpang	357
4	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan menjemput dan menurunkan penumpang sesuai dengan titik lokasi penumpang	362

Pada table 4.5 untuk variabel bebas yaitu Disiplin kerja (X1) yang diberikan kepada 75

5	Saya selalu berperilaku baik kepada penumpang dan rekan kerja sesame gojek demi menjaga nama baik perusahaan	363
Total		1790

responden, dapat diperoleh jumlah kiterium (apabila setiap butir pernyataan mendapatkan skor tertinggi) $X1 = 5 \times 75 \times 5 = 1875$, maka jumlah skor hasil pengumpulan data adalah 1875 dengan begitu Disiplin Kerja menurut persepsi Driver Gojek adalah $1790 : 1875 =$

95,45% dari kiteria Disiplin Kerja.hal ini menunjukkan bahwa persepsi Disiplin kerja driver sudah baik.

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Analisis jawaban dari 75 responden terhadap variabel Lingkungan kerja (X2) dapat dilihat dari total skor table 4.6

Tabel 4. 6 Total Skor Jawaban Responden Variabel Lingkungan kerja (X2)

No	Pernyataan	Total Skor
1	Saya mendapatkan fasilitas dari perusahaan berupa jaket dan helm selama bekerja	352
2	Saya memiliki hubungan yang baik pada setiap driver gojek yang senior atau junior agar tercapainya sikap saling menghargai dan menghormati satu sama lain	354
3	Ketika driver lain mempunyai masalah pada saat dijalan saya bersama rekan sesame driver gojek ikut membantu	347
4	Driver gojek mendapatkan jaminan asuransi dari Pt.GoTo Gojek Tokopedia	345
5	Saya selalu menjaga kebersihan diri dan peralatan berkendara seperti keadaan motor dan helm agar penumpang merasa nyaman	358
Total		1756

Pada table 4.6 untuk variabel bebas yaitu Lingkungan kerja (X2) yang diberikan kepada 75 responden, dapat diperoleh jumlah kiterium (apabila setiap butir pernyataan mendapatkan skor tertinggi) $X1 = 5 \times 75 \times 5 = 1875$, maka jumlah skor

hasil pengumpulan data adalah 1875 dengan begitu Lingkungan Kerja menurut persepsi Driver Gojek adalah $1756 : 1975 = 89,91\%$ dari kiteria Lingkungan Kerja.hal ini menunjukkan bahwa persepsi Lingkungan kerja driver cukup baik.

Variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (X3)

Deskripsi variabel keselamatan dan kesehatan kerja

Analisi jawaban dari 75 responden terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X3) dapat dilihat dalam total skor pada table 4.7

4. 7 Total Skor Jawaban Responden Variabel keselamatan dan kesehatan kerja

No	Pernyataan	Total Skor
1	Driver GoTo Gojek Tokopedia diwajibkan memiliki surat izin mengemudi (SIM) dan memiliki surat kelengkapan kendaraan	365
2	Saya selalu mengecek keadaan kendaraan saya sebelum memulai pekerjaan demi terjaganya keselamatan dalam bekerja dan meminimalisir kecelakaan	360
3	Setiap driver ataupun penumpang diwajibkan memakai alat pelindung diri yaitu helm	362
4	Menjadi driver gojek beresiko adanya gangguan kesehatan seperti banyaknya udara dari luar yang tidak baik (debu) yang dapat mengganggu kesehatan pernafasan	350
5	Perusahaan GoTo Gojek Tokopedia memberikan fasilitas kepada driver untuk memenuhi jaminan kesehatan kepada setiap driver	348
Total		1785

Pada table 4.7 untuk variabel bebas yaitu Keselamatan dan kesehatan kerja (X1) yang diberikan kepada 75 responden, dapat diperoleh jumlah kiterium (apabila setiap butir pernyataan mendapatkan skor tertinggi) $X1 = 4 \times 75 \times 5 = 1875$, maka jumlah skor hasil pengumpulan data

adalah 1875 dengan begitu Keselamatan dan kesehatan Kerja menurut persepsi Driver Gojek adalah $1785 : 1875 = 095,25\%$ dari kiteria Keselamatan dan kesehatan kerja.hal ini menunjukkan bahwa persepsi Driver Keselamatan dan kesehatan kerja driver sudah sangat baik.

Variabel Kepuasan kerja

Deskripsi Data Kepuasan Kerja (Y)

Analisis jawaban dari 75 responden terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dapat dilihat

dari total skor pada table 4.8

Tabel 4. 8 Total Skor Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Total Skor
1	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan	360
2	Saya mengerjakan pekerjaan dengan sebaik mungkin	362
3	Memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja driver gojek	356
4	Merasa puas dengan pendapatan yang diterima dengan jarak tempuh penjemputan sampai ke tempat tujuan	335
5	Saya merasa puas dngan banyaknya fitur pada aplikasi gojek karena memudahkan saya dalam mendapatkan orderan seperti: antar penumpang, Gosend, Gofood dan lain-lain	354
Total		1767

Pada table 4.8 untuk variabel bebas yaitu Kepuasan kerja (X1) yang diberikan kepada 75 responden, dapat diperoleh jumlah kiterium (apabila setiap butir pernyataan mendapatkan skor tertinggi) $X1 = 4 \times 75 \times 5 = 1875$, maka jumlah skor hasil pengumpulan data adalah 1500 dengan begitu Kepuasan Kerja menurut persepsi Driver Gojek adalah $1767 : 1875 = 94,24\%$ dari kriteria Kepuasan Kerja.

4.4 Analisis Statistik Deskriptif

Variabel yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja yang akan diuji secara statistic deskriptif.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	75	16	25	23,87	1,840
X2	75	16	25	23,41	2,157
X3	75	19	25	23,80	1,685
Y	75	16	25	23,56	2,061
Valid (listwise)	N 75				

Sumber: Output SPSS (data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa jumlah responden sebanyak 75 orang dari 75 orang pada variabel kepuasan kerja (Y) jawaban minimum responden 16 dan nilai maksimal 25 dengan rata-rata total jawaban sebesar 23,56 dan standaar devisi sebsar 2,061. Hasil analisis dengan menggunakan statistic deskriptif variibel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan nilai minimum 16 dan nilai maksimum 25, dengan rata-rata total jawaban sebesar 23,87 dan standar devisi sebesar 1,070.

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Dalam penelitian ini untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap pernyataan instrumen, maka dilakukan uji validitas per butir.dalam kuesioner dapat

Hasil analisis dengan menggunakan statsistik deskriptif terhadap variabel Lingkungan kerja (X2) menunjukkan nilai minimum sebesar 16 dan nilai maksimum 25, dengan rata-rata 23,41 dan standar deviasi sebesar 2,157.

Hasil analisis dengan menggunakan statsistik deskriptif terhadap variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (X2\)) menunjukkan nilai minimum sebesar 19 dan nilai maksimum 25, dengan rata-rata 23,80 dan standar deviasi sebesar 2,061.

dikatakan valid jika pernyataan di dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji validitas dari beberapa variabel diantara lain Disiplin kerja, Lingkungan

kerja, Kesehatan dan keselamatan kerja, Kepuasan kerja dengan jumlah responden (n) = 75 responden, maka df dapat

diperoleh dari $75-2 = 73$ pada signifikan yaitu 5% adalah 0,2272.

Tabel 4. 10 Validitas instrument per butir untuk variabel Disiplin kerja (X1)

Variabel	No Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	1	0,590	0,2272	Valid
	2	0,820	0,2272	Valid
	3	0,806	0,2272	Valid
	4	0,819	0,2272	Valid
	5	0,661	0,2272	Valid

Sumber: output SPSS(data diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel 4.9 pengolahan data dapat diperoleh dari hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X₁), dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasinya

rhitung > rtabel, yaitu 0,590 – 0,820,maka seluruh pernyataan pada variabel disiplin kerja dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

Tabel 4. 11 Validitas instrument per butir untuk variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	No Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,682	0,2272	Valid
	2	0,615	0,2272	Valid
	3	0,690	0,2272	Valid
	4	0,696	0,2272	Valid
	5	0,651	0,2272	Valid

Sumber: output SPSS (data diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel 4.10 pengolahan data dapat diperoleh dari hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X₂), dinyatakan valid karena nilai koefisien korelaisinya Nilai rhitung > rtabel, yaitu

0,615 – 0,696,maka seluruh pernyataa padavariabel Lingkungan kerja dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

Tabel 4. 12 Validitas instrument per butir untuk variabel Kesehatan dan keselamatan kerja (X3)

Variabel	No Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
----------	---------------	---------	--------	-----------

Keselamatan dan kesehatan kerja (X3)	1	0,563	0,2272	Valid
	2	0,651	0,2272	Valid
	3	0,646	0,2272	Valid
	4	0,710	0,2272	Valid
	5	0,739	0,2272	Valid

Sumber: Output SPSS (data diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel 4.12 pengolahan data dapat diperoleh dari hasil uji validitas variabel Keselamatan dan kesehatan Kerja (X₃) dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasinya $r_{hitung} > r_{tabel}$,

yaitu 0,563 – 0,739, maka seluruh pernyataan pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

Tabel 4. 13 Validitas instrument per butir untuk variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	No Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Keputusan
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,682	0,2272	Valid
	2	0,753	0,2272	Valid
	3	0,736	0,2272	Valid
	4	0,798	0,2272	Valid
	5	0,784	0,2272	Valid

Sumber: Output SPSS (data diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel 4.12 pengolahan data dapat diperoleh dari hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasinya $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu 0,683 – 798 maka

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach alpha untuk menentukan apakah setiap instrumen reliabel atau tidak. Uji reliabilitas dapat dilihat dari Cronbach's koefisien alpha dengan dasar

seluruh pernyataan pada variabel kepuasan kerja dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

pengambilan keputusan yaitu jika Cronbach's alpha $> 0,60$ maka dapat diterima atau dipercaya, sebaliknya jika Cronbach's alpha $< 0,60$ maka tidak dapat diterima atau dipercaya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Realiabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,754	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,677	Reliabel
Kesehatan dan keselamatan kerja (X3)	0,670	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,794	Reliabel

Sumber: Output SPSS (data diolah, 2022)

Berdasarkan pada Tabel 4.14 diatas hasil uji realibilitas diatas nilai *Cronbach's alpha* pada masing-masing variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kesehatan dan keselamatan kerja dan

kepuasan kerja > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel realibel, karena memenuhi minimal koefisien *Cronbach's* > 0,60.

4.6 Hasil Analisis Statistik Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien Determinasi Berganda berfungsi untuk menggambarkan

seberapa besarnya pengaruh antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Hasil yang di dapatkan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Hasil Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^a	,606	,589		1,32150

a. Predictors: (Constant), Kesehatan dan keselamatan kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Output SPSS (data diolah, 2022)

$$\begin{aligned}
 \text{KD123} &= (r_{y123})^2 \times 100\% \\
 &= (0,606)^2 \times 100\% \\
 &= 0,3672 \times 100\% \\
 &= 0,3672
 \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel 4.15, maka dapat diperoleh hasil dari perhitungan koefisien determinasi berganda antara X₁, X₂, X₃ terhadap Y. Nilai koefisien determinasi

Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesehatan dan keselamatan kerja secara berganda atau simultan berpengaruh kepada Kepuasan Kerja sebesar 36,72%

dan sisanya 63,28% dipengaruhi oleh

variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Pengujian secara Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan uji (F) digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen (bebas) yaitu Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan kerja (Y). jumlah responden sebanyak 75 ($n=75$), variabel untuk melakukan penelitian berjumlah 4 ($k=4$), dengan tingkat signifikannya

sebesar 0,05, maka dapat ditentukan F table dengan menggunakan derajat penyebut (df_1) 4-1 dan derajat pembilang (df_2) = 75-4 maka dapat diperoleh $df_1 = 3$ dan $df_2 = 71$, sehingga nilai F tabel dapat dicari dengan menggunakan Microsoft Excel dengan rumus *Insert Fuction*.

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= \text{FINV}(\text{probability, deg freedom}) \\ &= \text{FINV}(0,05;3;71) \\ &= 2,73 \end{aligned}$$

Tabel 4. 16 Hasil Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190,488	3	63,496	36,359	,000 ^b
	Residual	123,992	71	1,746		
	Total	314,480	74			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kesehatan dan keselamatan kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Output SPSS (data diolah, 2022)

$H_0: \rho_{123} = 0$ secara simultan populasi antara Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja pada kepuasan kerja driver Gojek tidak signifikan

$H_1: \rho_{123} \neq 0$ secara simultan populasi Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Kesehatan dan keselamatan kerja pada Kepuasan kerja driver Gojek signifikan

Tabel 4. 17 Hasil Pengujian hipotesis secara simultan X1,X2,X3 dengan Y

Variabel	Hasil Uji Signifikansi	Proses Keputusan
Disiplin Kerja (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂) Keselamatan dan kesehatan kerja (X ₃)	0,000 < 0,05	Signifikan

Sumber: Hasil Olahan SPSS 24 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.17, maka didapatkan hasil bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ $36,359 > 2,73$ dengan Signifikan $0,000 < 0,05$ maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa antara Disiplin kerja,

Lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama pada kepuasan kerja driver Gojek

Pengujian secara parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (independen) yaitu Disiplin Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₃) dan Kesehatan dan keselamatan kerja (X₃) terhadap

Kepuasan Kerja (Y). apabila nilai signifikan $> 5\%$ (0,05) maka hipotesis diterima. Selain itu, dapat juga lihat dari perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis tersebut dapat diterima.

Tabel 4. 18 Hasil Hipotesis secara Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,248	2,295		,108	,914
	Disiplin Kerja	,103	,120	,092	,861	,392
	Lingkungan Kerja	,067	,105	,070	,636	,527
	Kesehatan dan keselamatan kerja	,810	,138	,662	5,889	,000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS (data diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel 4.8 Bahwa jumlah responden sebanyak 75 (n=75), variabel

berjumlah 4 (k=4) dan tingkat Degree of freedom (df) = n-k atau $75 - 4 = 71$.

Dengan $df = 71$ dan dengan tingkat signifikan yaitu sebesar $0,05$, maka T_{tabel} dapat ditentukan dengan

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= TINV(\text{ptobability}; \text{deg freedom}) \\ &= TINV(0,05;71) \\ &= 1,99394 \end{aligned}$$

a. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) pada Kepuasan Kerja (Y)

$H_0: \rho_{y1.23} = 0$ koefisien korelasi populasi antara Disiplin kerja pada Kepuasan Kerja signifikan artinya H_0 diterima.

$H_a: \rho_{y1.23} \neq 0$ koefisien korelasi populasi antara Disiplin Kerja pada Kepuasan kerja tidak signifikan artinya H_a ditolak.

Berdasarkan hasil uji hipotesis terhadap peneliti diatas dan berdasarkan hasil perhitungan SPP 24.0 diperoleh nilai variabel X_1 sebesar $0,392$ lebih besar dari taraf nyata atau $0,392 > 0,05$.Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak, secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin kerja pada Kepuasan kerja driver Gojek.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

$H_0: \rho_{y2.12} = 0$ Secara parsial populasi antara Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja signifikan artinya H_0 diterima.

$H_a: \rho_{y2.12} \neq 0$ secara parsial populasi antara Lingkungan Kerja pada Kepuasan kerja tidak signifikan artinya H_a ditolak.

Berdasarkan hasil uji hipotesis

menggunakan Microsoft Excel dengan rumus *Insert Function*.

terhadap peneliti diatas dan berdasarkan hasil perhitungan SPP 24.0 diperoleh nilai variabel X_3 sebesar $0,527$ lebih besar dari taraf nyata atau $0,527 > 0,05$.Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak, secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin kerja pada Kepuasan kerja driver Gojek.

c. Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y)

$H_0: \rho_{y3.13} = 0$ Secara parsial populasi antara keselamatan dan kesehatan Kerja pada Kepuasan Kerja tidak signifikan artinya H_0 ditolak

$H_a: \rho_{y3.13} \neq 0$ secara parsial populasi antara Keselamatan dan kesehatan kerja Kerja pada Kepuasan kerja signifikan artinya H_a diterima.

Berdasarkan hasil uji hipotesis terhadap peneliti diatas dan berdasarkan hasil perhitungan SPP 24.0 diperoleh nilai variabel X_2 sebesar $0,000$ lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$.Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Keselamatan dan kesehatan kerja pada Kepuasan kerja driver Gojek.

Tabel 4. 19 Hasil pengujian hipotesis secara parsial X_1, X_2, X_3 dengan Y

Variabel	Hasil Uji Signifikan	Proses Keputusan
Disiplin Kerja (X_1)	0,392	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja (X_2)	0,527	Tidak Signifikan
Keselamatan dan kesehatan kerja (X_3)	0,000	Signifikan

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Secara parsial koefisien korelasi populasi antara Disiplin Kerja pada Kepuasan Kerja pada Driver Gojek tidak signifikan dimana diperoleh nilai variabel X_1 sebesar 0,392 lebih besar dari taraf nyata atau $0,392 > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak. maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver Gojek. Dengan demikian perusahaan Gojek harus memberikan pendapatan yang lebih kepada driver gojek karena disiplin kerja memengaruhi kepuasan kerja hal yang di alami driver mereka tidak puas dengan pendapatan yang di dapatkan sehingga mengakibatkan kepuasan kerja yang rendah akan memiliki disiplin kerja yang rendah pula.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Secara parsial koefisien korelasi populasi antara Lingkungan Kerja pada Kepuasan

Kerja pada Driver Gojek tidak signifikan dimana diperoleh nilai variabel X_2 sebesar 0,527 lebih besar dari taraf nyata atau $0,527 > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak dengan demikian maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver Gojek.

Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa secara parsial koefisien korelasi populasi antara Keselamatan dan kesehatan kerja pada Kepuasan kerja Driver Gojek signifikan dimana diperoleh nilai nilai Variabel X_3 sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan demikian Keselamatan dan kesehatan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja driver Gojek. dengan demikian perusahaan harus lebih meningkatkan lagi Kesehatan dan keselamatan kerja yang dimana hal ini adalah kesadaran serta kesediaan driver untuk menaati peraturan yang berkenaan

dengan keselamatan dan kesehatan kerja driver Gojek.

Pengaruh Disiplin Kerja, lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja

Pengujian hipotesis secara simultan yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja pada kepuasan kerja driver berpengaruh signifikan, dimana diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $36,359 > 2,73$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama pada kepuasan kerja driver Gojek.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja driver Gojek studi kasus pada Pt. GoTo Gojek Tokopedia. berdasarkan penelitian yang dilakukan melalui beberapa uji yang telah dijelaskan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan bahwa sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian serta hasil analisis yang telah dilakukan dengan dapat diperoleh kesimpulan

sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada driver Gojek.. Artinya semakin rendah tingkat Disiplin Kerja maka akan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya bahwa semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja maka akan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Driver Gojek.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada driver Gojek. Artinya semakin rendah tingkat Lingkungan Kerja maka akan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, maka sebaliknya bahwa semakin tinggi tingkat Lingkungan Kerja maka akan erpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada driver Gojek.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.hal ini dapat diartikan bahwa dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja dengan asumsi driver mendapatkan kelengkapan berkendara serta jaminan kepada driver sangat berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja.
4. Secara simultan Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja driver Gojek. Artinya dengan adanya ketegasan dari perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatan

kerja yang sudah diterapkan oleh perusahaan maka driver akan lebih merasa nyaman karena adanya program mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dan akan menimbulkan rasa kepuasan kerja terhadap driver gojek. Sebaliknya apabila disiplin kerja rendah dan lingkungan kerja kurang baik maka kepuasan kerja driver akan menurun.

Saran

Berdasarkan pada analisis dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini penulis mengusulkan saran-saran sebagai berikut:

1. Pada variabel disiplin kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja pihak perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan mengenai pendapatan yang di dapatkan oleh driver jika pendapatan yang diberikan rendah maka akan mengakibatkan kepuasan kerja yang rendah dan akan memiliki disiplin kerja yang rendah pula begitupun dengan sebaliknya jika pendapatan yang di dapatkan cukup maka driver akan merasa memiliki kepuasan kerja yang mengakibatkan disiplin kerja meningkat.
2. Variabel lingkungan kerja yang berperan dalam fasilitas-fasilitas kerja driver agar dapat diperbaiki dan dipenuhi dengan apa yang diharapkan dan dibutuhkan dalam kerja driver agar kepuasan kerja driver dapat meningkatkan.
3. Variabel Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja driver dengan adanya jaminan BPJS driver merasa tidak khawatir dengan adanya jaminan BPJS tersebut karena hal ini sangat penting bagi driver yang dimana mereka bekerja rentan akan terjadinya kecelakaan.
4. Variabel kepuasan kerja dapat ditingkatkan mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja bagi driver.

5.3 Keterbatasan dan Pengembangan Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian ini hanya meneliti pada variabel bebas yaitu Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis, diharapkan untuk menambah variabel penelitian yang berbeda yaitu yang berkaitan dengan variabel Kepuasan kerja, karena masih terdapat variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.
2. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dengan media *google form*, sehingga pernyataan yang dijawab oleh responden tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengolah kembali hasil

kuesioner dan menambahkan metode lain seperti metode wawancara.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan populasi dari driver Gojek unruk peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan sampel lainnya yang berbeda, sehingga penelitian dapat berkembang lebih luas

DAFTAR PUSTAKA

- Amajida, F.R.2016. Kreativitas Digital dalam Masyarakat Risik perkotaan: Studi Tentang Ojek Online di Jakarta. Jurnal Ilmu Komunikasi
- Angel Fiona.(2020).Pengaruh disiplin kerja , kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pt.presisi Jaya Sakti.Jurnal ubd.ac.id.
- Ardana, Mujiati, Utama (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ardiansyah. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Fajar Berrdasi Gemilang Kampar. Universitas Islam Negeri sultan Syarif Ksasim Riau
- Darma, G.S. & Wicaksomo,K.(2017).Faktor kompensasi dan strategi Gojek dalam meningkatkan kerja para driver.Jurnal ilmiah manajemen bisnis dan inovasi universitas sam ratulangu.232.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I., & Utama, I. (2012) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal Manajemen , strategi bisnis & kewirusahaan.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gojek Indonesia. Tentang Gojek. <https://www.go-jek.com/about/> Diakses pada tanggal 2 Desember 2018
- Agustin,A. (2017). Persepsi Masyarakat Terhadap Pengguna Transportasi Online (Gojek) di Surabaya. Ilmu dan Riset Manajemen
- Indrasari (2017) Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Indomedia.
- Irianto, A. (2015). Statistik (Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya). Kencana.
- Kasmir (2016) Manajemn Sumber Daya Manusia: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lebang, D. G. & Paulina.(2017). Analisis pengaruh motivasi, Lingkungan kerja, Kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada driver Gojek.Jurnal Manajemen ilmiah,137.
- Mauritz, D. S. & Lumentut, L. H.(2020).Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Sulut cabang airmadidi.Jurnal ilmiah.74.
- Mukson & Rosimal,l. (2020).Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.Jurnal Manajemen,Akuntansi,Ekonomi dan perbankan,109.
- SE., MM., Nuridin, and Julius Simbolon. 2017. "Pengaruh K3 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dwi Lestari Nusantara." Jurnal

Manajemen Bisnis Krisnadwipayana

Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Septyarini, E. & Bangen, O. B.(2019).Pngaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan krtja karyawan pada kspcu dharma Yogyakarta.987.

Sinambela dan sinambela (2019) *Manajemen Kinerja : PT. Rajagrafindo Persada*.

Sri, m & zulfadi, r.(2018). pengaruh kompensasi dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawanpada pt. intan sejati andalan (isa) di kabupaten bengkalis.Jurnal Ekonomi.18.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D –MPKK (Edisi 2)*. Alfabeta.

Tannady (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta Rachmawatin : Expert*.

Wibowo, Wahyu Andri, et al. "PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA UD JAPAN MOTOR." *Jurnal Administrasi Perkantoran dan Kesekretariatan* 1.2 (2023): 65-73.