

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP  
KEPUASANKERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.  
TIRTA INVESTAMA MAMBAL DI KABUPATEN BADUNG**

**I Dewa Gede Punarbawa<sup>1</sup>, I Wayan Widnyana<sup>2</sup>, I Gst. Ngr Bagus Gunadi<sup>3</sup>**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar  
Email: dewa.punarbawa06@gmail.com

***ABSTRACT***

*Employee job satisfaction is a very important thing in the organization's efforts to achieve its goals, so it is important to pay attention to the factors that determine employee job satisfaction. Transformational leadership, occupational safety and health are independent variables that can affect employee job satisfaction. The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership, occupational safety and health on employee job satisfaction at PT. Tirta Investama Mambal in Badung Regency. This research was conducted at PT. Tirta Investama Mambal, having his address at Banjar Gumasih, Mambal Village, Abiansemal District, Badung Regency. The object of this research is transformational leadership, occupational safety and health and employee job satisfaction.*

*The population in this study were employees of the production department at PT. Tirta Investama Mambal in Badung Regency in 2020 as many as 89 employees. Determination of the sample in this study using the saturated sample or census method is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The number of samples as many as 89 employees of the production division of PT. Tirta Investama Mambal in Badung Regency, Data analysis using multiple linear regression.*

*The result of the research is that transformational leadership has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Tirta Investama Mambal in Badung Regency. Work safety has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Tirta Investama Mambal in Badung Regency. Occupational health has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Tirta Investama Mambal in Badung Regency.*

**Keywords:** *transformational leadership, work safety, occupational health and employee job satisfaction*

## **1. PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi saat ini persaingan bisnis menjadi sangat tajam, baik di pasar domestik maupun di pasar internasional. Persaingan terjadi hampir pada semua bidang bisnis, baik bidang manufaktur maupun bidang jasa. Tingginya persaingan usaha

berdampak kepada meningkatnya persaingan dalam memperkenalkan produk dan jasanya kepada wisatawan selaku konsumen. Bersaing dan berhasil dalam lingkungan global yang dinamis berarti sumber-sumber daya yang dimiliki haruslah inovatif selalu siap

untuk menanggapi perubahan yang cepat. Dalam pasar tenaga kerja, manajer yang tidak memahami perilaku manusia dan gagal memperlakukan karyawan dengan baik, berisiko kehilangan semua karyawannya di perusahaan. Tantangan bagi manajer adalah menstimulasi kreativitas dan daya tahan karyawan mereka terhadap perubahan. Bidang manajemen sumber daya manusia memberikan banyak ide dan teknik untuk membantu merealisasikan tujuan-tujuan ini.

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor penting keberadaannya didalam suatu perusahaan/organisasi yang nantinya dapat menentukan pencapaian hasil sebuah perusahaan/organisasi. Sumber daya manusia, yang juga merupakan harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi/perusahaan. Di samping itu tidak ada satu pun organisasi tanpa manusia di dalamnya yang menggerakkan organisasi/perusahaan itu (Supardi dan Anwar, 2015 : 76). Menurut Maharani dan Suhardi (2020) pengelolaan sumber daya manusia dianggap sesuatu yang penting bagi organisasi baik yang berskala besar maupun skala kecil. Oleh sebab itu, melalui manajemen sumber daya manusia maka pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting dalam usaha

meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Dengan demikian sudah selayaknya karyawan diperlakukan secara layak dan adil sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan, yang dapat berimplikasi kepada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga penting untuk diperhatikan faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merujuk pada hasil dari perilaku, dinilai oleh beberapa faktor. Kepemimpinan transformasional, keselamatan dan kesehatan kerja termasuk variabel independen yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Dewi (2015), Kurniawan (2015), Arifiani (2016), Susastra (2016), Aria (2015), Sari (2017), dan Maulana (2015)).

Efektivitas kepemimpinan menjadi hal yang penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, karena gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengarahan dengan baik terhadap semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi/perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya (Supardi dan Anwar, 2015 : 76). Salah satu gaya kepemimpinan yang penting adalah kepemimpinan transformasional, dimana gaya kepemimpinan ini menunjukkan seorang pemimpin yang mampu mengubah nilai, kebutuhan, aspirasi, prioritas pengikut dan juga memotivasi pengikut mereka untuk melebihi harapan. Lebih jelasnya kepemimpinan transformasional

adalah kemampuan yang dimiliki oleh para pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya hasil kerja, memprioritaskan pentingnya kelompok, dan untuk meningkatkan kebutuhan bawahan mereka ke tingkat yang lebih tinggi untuk mencapai kualitas hidup yang lebih baik (Yukl, 2014 : 292).

Kepemimpinan transformasional merupakan perilaku mempengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dengan menekankan sikap kharismatik, memperhatikan individu, memberikan inspirasi dan stimulasi intelektual.

Pemimpin transformasional akan mengubah perilaku para bawahannya agar dapat mengubah cara kerja menjadi lebih baik dengan memotivasi para bawahannya. Perilaku-perilaku yang dihasilkan dapat meningkatkan kepuasan kerja bawahannya (Arifiani, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Arifiani (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Susastra (2016) dalam penelitiannya juga menemukan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Hasil konsisten ditemukan pada penelitian Dewi (2015) menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kemajuan ilmu pengetahuan khususnya di bidang teknologi, telah mengakibatkan turunnya persentase penggunaan tenaga manusia dalam bidang industri. Ditemukannya mesin-mesin serta penggunaannya di

dalam proses produksi telah mengurangi fungsi tenaga manusia dalam bekerja. Penggunaan mesin-mesin dalam proses produksi akan meningkatkan resiko dan bahaya kerja bagi karyawan, untuk itu diperlukan usaha-usaha untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 Pasal 86 Ayat 2 dinyatakan bahwa keselamatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya. Sedangkan pengertian secara keilmuan adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Tiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atau keselamatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Sedarmayanti, 2014 : 208).

Berdasarkan Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 Pasal 87 Ayat 1 maka tujuan dilaksanakannya usaha keselamatan kerja didasarkan pada alasan kemanusiaan dan alasan ekonomi. Alasan kemanusiaan, agar tenaga kerja dan semua orang lainnya yang berada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan melakukan pekerjaannya demi kesejahteraan. Alasan ekonomi, agar proses produksi berjalan lancar serta produktivitas nasional dapat ditingkatkan dan agar setiap sumber produksi dapat dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan setiap organisasi/perusahaan harus tanggap

terhadap isu keselamatan kerja, karena keselamatan kerja sangat penting bagi karyawan didalam dunia kerja. Pimpinan harus mempertimbangkan faktor keselamatan kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2015) menunjukkan bahwa keselamatan kerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi. Aria (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2017) membuktikan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja untuk menjaga kesehatan pekerja. Tiap tenaga kerja berhak mendapatkan kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Sedarmayanti, 2014 : 208). Kebijakan dan program kesehatan kerja dimaksudkan untuk menjaga kesehatan para pekerja dan orang lain yang terkena dampak dari apa yang dihasilkan dan dilakukan oleh perusahaan/organisasi. Pimpinan perusahaan harus mempertimbangkan faktor kesehatan kerja dengan tujuan untuk menghindari ketidakpuasan tenaga kerja (Marwansyah, 2014 : 340).

Hasil penelitian oleh Maulana (2015) membuktikan bahwa variabel kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kurniawan (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi. Penelitian Aria (2015) menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. PT. Tirta Investama merupakan salah satu produsen dan distributor air minum dalam kemasan (AMDK) terkemuka di Indonesia yang memproduksi dan mendistribusikan Aqua dalam bentuk gelas, botol dan galon. Perusahaan saat ini banyak menghadapi tantangan karena hadirnya produk lain yang sejenis, meskipun demikian PT. Tirta Investama telah menjadi *market leader* dan mempunyai kepercayaan di mata masyarakat. Meningkatkan penjualan dan pemasaran produk di Indonesia maka PT. Tirta Investama mengoperasikan 14 pabrik yang memproduksi Aqua di Indonesia dengan mempunyai beberapa lokasi sumber mata air Aqua, yaitu : Sumatra Utara (Brastagi), Lampung (Jabung dan Umbul Cancau), Mekarsari (Kubang), Subang (Cipondoh), Wonosobo (Mangli), Klaten (Sigedang), Pandaan, Kebon Candi, Bali (Mambal) dan Manado (Airmadidi).

PT. Tirta Investama Mambal di Kabupaten Badung adalah salah satu pabrik yang memproduksi Aqua untuk area pelayanan Bali dan Nusa Tenggara. Mendukung aktivitas usahanya, adapun jumlah karyawan pada tahun 2020 adalah sebanyak 238 orang karyawan, dengan jumlah karyawan terbanyak adalah karyawan bagian produksi yaitu 89 orang (37,39%). Melihat tingginya jumlah karyawan bagian produksi

dan paling bersentuhan langsung dengan keselamatan dan kesehatan kerja maka penelitian ini dibatasi pada karyawan bagian produksi. Pentingnya peranan karyawan bagian produksi dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan, maka perlu diperhatikan kepuasan

kerja karyawan. Secara teoritis kepuasan kerja karyawan tercermin dari tingkat absensi (Robbins dan Judge, 2015 : 54). Adapun tingkat absensi karyawan bagian produksi pada PT. Tirta Investama Mambal di Kabupaten Badung tahun 2020 per bulan dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Tingkat Absensi Karyawan Bagian Produksi pada PT. Tirta Investama Mambal di Kabupaten Badung Tahun 2020**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatan (Hari)	Persentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=(3)x(4)	(6)	(7)=(5)-(6)	(8)=(6):(5) x 100%
1	Januari	89	24	2.136	72	2.064	3,37
2	Pebruari	89	22	1.958	65	1.893	3,32
3	Maret	89	23	2.047	77	1.970	3,76
4	April	89	24	2.136	74	2.062	3,46
5	Mei	89	23	2.047	70	1.977	3,41
6	Juni	89	23	2.047	63	1.984	3,08
7	Juli	89	24	2.136	80	2.056	3,74
8	Agustus	89	23	2.047	73	1.974	3,56
9	September	89	22	1.958	69	1.889	3,52
10	Oktober	89	24	2.136	66	2.070	3,08
11	Nopember	89	23	2.047	74	1.973	3,62
12	Desember	89	22	1.958	72	1.886	3,68
Jumlah			277	24.653	855	23.798	41,6
Rata-rata			23,08	2.054,41	71,25	1.983,16	3,46

Sumber : PT. Tirta Investama Mambal di Kabupaten Badung

Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan bagian produksi pada PT. Tirta Investama Mambal di Kabupaten Badung tahun 2020 adalah bfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 3,46%. Rata-rata tingkat absensi 2-3% per bulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang mencapai 15-20% sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk disiplin kerja karyawan (Ardana, et al., 2014 : 52). Dapat dikatakan tingkat absensi karyawan pada PT. Tirta Investama Mambal di Kabupaten Badung sebesar 3,46%

adalah tinggi atau dianggap kurang baik, menunjukkan kepuasan kerja karyawan bagian produksi adalah rendah. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa orang karyawan menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja karyawan. Kebijakan promosi belum dilakukan secara adil sesuai dengan prestasi kerja, dimana masih banyak karyawan yang belum mendapatkan kesempatan promosi jabatan walaupun kemampuannya kerjanya memadai dan prestasi kerjanya baik. Karyawan tidak selalu bersedia untuk membantu rekan kerjanya ketika sedang menghadapi banyak

tugas. Hal ini disebabkan karena banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan disamping tingginya persaingan antar sesama karyawan.

Kepemimpinan transformasional pada PT. Tirta Investama Mambal di Kabupaten Badung pada dasarnya bisa menyelaraskan diri dengan perubahan situasi. Pimpinan menginspirasi karyawan melalui visinya dengan menetapkan standar kinerja yang tinggi pada bawahan dan memiliki kemampuan berhubungan dengan bawahan (*human skill*). Berdasarkan hasil observasi, dapat dijelaskan beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional. Pimpinan kurang berani menerapkan konsep dan prosedur kerja yang baru dalam menyelesaikan masalah, padahal konsep dan prosedur kerja yang dijalankan selama ini dirasakan sudah tidak sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Pimpinan lebih sering memberikan tugas tertentu kepada beberapa orang karyawan yang dipercayainya, walaupun ada karyawan lain yang punya kemampuan memadai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pimpinan jarang mengakui dan menghargai kinerja karyawan secara terbuka, walaupun kinerjanya baik dan mampu memenuhi target. Campur tangan pimpinan yang berlebihan sampai ke aspek teknis pekerjaan, namun hanya berupa usulan dan terkadang perintah yang tidak disertai praktek sehingga mengganggu proses kerja dan berdampak pada menurunnya kualitas kerja.

PT. Tirta Investama Mambal di Kabupaten Badung memperhatikan pentingnya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan

kerja dilaksanakan dengan : 1) Menyediakan alat-alat pengamanan untuk melindungi karyawan pada saat bekerja, seperti alat pemadam kebakaran dan tangga darurat serta kamera (*CCTV*) tersembunyi untuk mengetahui kejadian-kejadian janggal yang terjadi di perusahaan, 2) Pemeriksaan perlengkapan dan peralatan sebelum karyawan bekerja, 3) Peralatan dan fasilitas teknik (*mechanical electrical*) seperti komputer, *genzet*, *lift*, pipa air dan kabel dirawat agar tidak rusak dan menghindari dari gangguan, dan 4) Tersedianya fasilitas P3K yang bertujuan untuk mempermudah karyawan yang memerlukan pengobatan jika terjadi kecelakaan ringan di tempat kerja. Terdapat beberapa keluhan karyawan bagian produksi berkaitan dengan keselamatan kerja pada PT. Tirta Investama Mambal di Kabupaten Badung. Kurang memadainya alat-alat pengamanan yang disediakan oleh perusahaan untuk melindungi karyawan jika terjadi kecelakaan kerja seperti alat pemadam kebakaran dan kamera (*CCTV*) yang tidak berfungsi baik sehingga kurang menjamin keselamatan karyawan. Kondisi beberapa peralatan dan fasilitas teknik yang kurang aman, seperti pipa air yang bocor, kabel yang rusak dan penempatannya yang tidak teratur sehingga dapat membahayakan karyawan. Ruang kerja karyawan khususnya pada bagian produksi tidak mempunyai ruang gerak yang memadai dalam melakukan aktivitas kerja, hal ini dapat dilihat dari kurang luasnya ruang kerja jika dibandingkan dengan peralatan yang ada. Perhatian terhadap kesehatan kerja meliputi : 1) Adanya jaminan asuransi kesehatan kerja untuk karyawan

yang membuat mereka merasa tenang dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, dan 2) Semua karyawan diberikan asuransi kesehatan dimana pihak perusahaan telah melakukan kerjasama dengan beberapa rumah sakit dan karyawan pun dapat mengunjungi rumah sakit tersebut bila terjadi keluhan terhadap kesehatan. Terdapat beberapa keluhan karyawan bagian produksi berkaitan dengan kesehatan kerja pada PT. Tirta Investama Mambal di Kabupaten Badung. Tidak diberikan pemeriksaan kesehatan awal dan berkala bagi setiap karyawan padahal sudah merupakan aturan setiap perusahaan harus menyediakan itu. Hal ini menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik jika terganggu kesehatannya. Ruang kesehatan yang kurang memadai dan dokter yang tidak selalu ada siap setiap saat sehingga jika karyawan mengalami gangguan kesehatan pada saat kerja maka karyawan dibantu rekannya akan berobat ke klinik atau rumah sakit untuk memeriksa masalah kesehatannya.

Menurut penelitian Arifiani (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja.

Susastra (2016) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Peran kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kepemimpinan transformasional secara tidak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dewi (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kurniawan (2015) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi. Aria (2015) menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerjakaryawan.

Sari (2017) menyatakan bahwa kesehatan kerja dan keselamatan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maulana (2015) menemukan bahwa diperoleh hasil variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu membahas

bidang manajemen sumber daya manusia dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial antara kepemimpinan transformasional, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, menggunakan analisis data terdiri dari : analisis regresi linierberganda, F-test dan t-test. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah pada tempat penelitian, jumlah responden dan indikator- indikator yang digunakan untuk masing-masing variabel.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Teori Stewardship (*Stewardship Theory*)

*Grand theory* yang mendasari penelitian ini adalah bagian dari *agency theory* yaitu *Stewardship Theory* (Donaldson dan Davis,1991) yang menggambarkan situasi dimana para manajemen tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi. Teori ini mengasumsikan bahwa adanya hubungan yang kuat antara kepuasan dan kesuksesan organisasi. Kesuksesan organisasi menggambarkan maksimalisasi utilitas kelompok principals dan manajemen. Memaksimalkan utilitas kelompok ini pada akhirnya akan memaksimalkan kepentingan individu yang ada didalam kelompok organisasi tersebut.

### 2.2 Kepemimpinan

#### Transformasional

Menurut Thoha (2014 : 5) kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses

mempengaruhi, memotivasi dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Wibowo, 2014 : 265).

### 2.3 Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran (Mondy dan Noe, 2013 : 360).

Berdasarkan Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa keselamatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya. Sedangkan pengertian secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan akibat kerja.

### 2.4 Kesehatan Kerja

Kesehatan Kerja mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik (Mondy dan Noe, 2013 : 82).

Sistem manajemen kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan,



pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang nyaman, efisien, dan produktif (Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Pasal 87 Ayat 1).

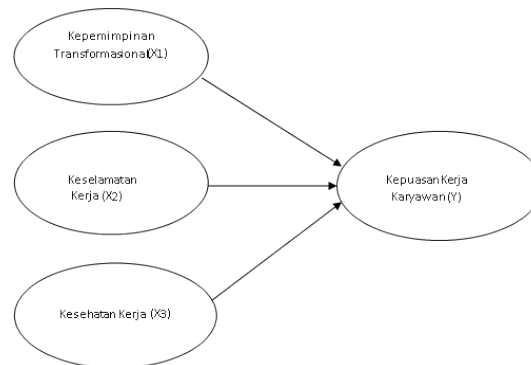
## 2.5 Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2014 : 202).

## 1) KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

### 1.1 Kerangka Konseptual

**Gambar 1**  
**Model Penelitian**



Sumber: Kerangka berpikir

### 1.2 Hipotesis

H1: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3: Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 2) METODE PENELITIAN

### 2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tirta Investama Mambal, yang beralamat di Banjar Gumasih, Desa Mambal, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung.

### 2.2 Objek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, keselamatan dan kesehatan kerja serta kepuasan kerja karyawan.

### 2.3 Definisi Variabel

#### 1. Kepemimpinan

##### Transformasional (X1)

Kepemimpinan transformasional (X1), adalah respon karyawan bagian produksi pada PT. Tirta Investama Mambal di Kabupaten Badung terhadap kepemimpinan yang mendasarkan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pemimpin, serta kebutuhan pengikutnya untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu, dengan tujuan anggota kelompok mampu melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru.

Indikator-indikator kepemimpinan transformasional dikutip dari penelitian Dewi (2015), terdiri dari :

- Individual consideration adalah perhatian pimpinan terhadap kebutuhan dan potensi yang dimiliki oleh karyawannya.
- Inspiration adalah kemampuan pimpinan yang menginspirasi dengan memberikan ide kepada karyawannya dalam melakukan pekerjaannya.
- Intellectual stimulation adalah upaya pimpinan mengarahkan

karyawannya dengan pendekatan kesadaran.

- d) Charisma adalah kemampuan pimpinan membangkitkan antusiasme karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

## 2. Keselamatan kerja (X2)

Keselamatan kerja adalah respon karyawan bagian produksi terhadap terhadap program yang dilaksanakan PT. Tirta Investama Mambal di Kabupaten Badung sebagai upaya perlindungan terhadap keselamatan fisik karyawan untuk mencegah luka-luka dan kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan. Indikator-indikator keselamatan kerja dikutip dari penelitian Aria (2015), terdiri dari :

- a) Peralatan kerja yang memadai.
- b) Peralatan kerja dalam kondisi baik sehingga aman untuk digunakan.
- c) Tempat penyimpanan peralatan yang baik.
- d) Melaksanakan pekerjaan mengikuti petunjuk penggunaan alat.
- e) Menggunakan pelindung diri.
- f) Membuang sampah produksi pada tempatnya.
- g) Mengamankan peralatan kerja dengan baik.
- h) Bekerja pada posisi benar.
- i) Bekerja dengan teliti.

## 3. Kesehatan kerja (X3)

Kesehatan kerja adalah respon karyawan bagian produksi terhadap terhadap program yang dilaksanakan PT. Tirta Investama Mambal di Kabupaten Badung sebagai upaya menjaga kesehatan karyawan sehingga bebas dari keadaan sakit, atau masalah mental dan emosional.

Indikator-indikator kesehatan kerja dikutip dari penelitian Aria (2015), terdiri dari :

- a) Penerangan di ruangan yang memadai.
- b) Suhu udara di ruang kerja yang baik.
- c) Ventilasi pada ruang kerja memadai.
- d) Tingkat kebisingan di tempat kerja yang tidak mengganggu.
- e) Getaran mekanis yang disebabkan oleh mesin.
- f) Pemeriksaan kesehatan secara berkala.
- g) Ruang kesehatan yang memadai.
- h) Suasana kerja yang kondusif.

## 4. Kepuasan kerja karyawan bagian produksi (Y)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari pengalaman kerja karyawan bagian produksi PT. Tirta Investama Mambal di Kabupaten Badung terhadap pekerjaannya dengan balasan yang seharusnya mereka terima sesuai dengan harapan. Indikator-indikator kepuasan kerja karyawan dikutip dari penelitian Anggraeni (2017), terdiri dari :

- a) Kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang diberikan.
- b) Kepuasan terhadap upah atau gaji.
- c) Kepuasan terhadap penyelia atau pengawasan kerja.
- d) Kepuasan terhadap kesempatan promosi.
- e) Kepuasan terhadap rekan kerja.

### 4.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini karyawan bagian produksi pada PT. Tirta Investama Mambal di Kabupaten Badung tahun 2019 sebanyak sebanyak 89 orang karyawan.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode

sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

#### 4.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini yaitu, uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda.

### V. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Hajil Uji Asumsi Klasik

##### A. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat dilihat seluruh sebaran data mendekati rata-rata dan membentuk kurva normal. Hal ini berarti residual data model regresi berdistribusi normal.

##### B. Uji Multikolinearitas

Tabel 2

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Kepemimpinan Transformasional	0.202	4.945
Keselamatan Kerja	0.235	4.257
Kesehatan Kerja	0.176	5.690

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat semua variabel bebas mempunyai koefisien tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan semua variabel bebas dalam penelitian ini adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

##### C. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

#### 5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.170	0.177		0.958	0.341
	Kepemimpinan Transformasional	0.228	0.096	0.216	2.372	0.020
	Keselamatan Kerja	0.474	0.086	0.464	5.488	0.000
	Kesehatan Kerja	0.309	0.104	0.291	2.970	0.004
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
F = 169.818						
F Sig = 0.000						
R = 0.926						
Adjusted R Square = 0.852						

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 5.11 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 0.170 + 0.228X_1 + 0.474X_2 + 0.309X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- $\alpha = 0.170$  berarti jika kepemimpinan transformasional, keselamatan kerja dan kesehatan kerja bernilai 0 (konstan), maka kepuasan kerja karyawan sebesar 0.170.
- $\beta_1 = 0.228$  artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan asumsi keselamatan kerja dan kesehatan kerja tetap.
- $\beta_2 = 0.474$  artinya keselamatan kerja

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik keselamatan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan asumsi kepemimpinan transformasional dan kesehatan kerja tetap.

4.  $\beta_3 = 0.309$  artinya kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kesehatan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan asumsi kepemimpinan transformasional dan keselamatan kerja tetap

### 5.3 Uji Hipotesis

#### A. Analisis t-test

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0.05 atau 5%. Maka hasil yang didapat dari analisis t-test yaitu:

#### 1. Pengujian pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

Karena nilai signifikansi  $0.020 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### 2. Pengujian pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Karena nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 3. Pengujian pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Karena nilai signifikansi  $0.004 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### B. Uji F

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi  $F 0.000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kepemimpinan transformasional, keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti model layak digunakan.

### 5.4 Pembahasan Penelitian

#### 1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Mambal Di Kabupaten Badung. Hal ini berarti hipotesis 1 diterima.

Kepemimpinan transformasional merupakan persepsi bawahan terhadap perilaku pemimpin dalam memperlakukan bawahan dengan lebih menyadari adanya hasil usaha, mendahulukan kepentingan kelompok dan meningkatkan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi serta lebih memperhatikan faktor individual. Kepemimpinan transformasional menunjuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaransasaran tersebut. Teori transformasional mempelajari juga bagaimana para pemimpin

mengubah budaya dan struktur organisasi agar lebih konsisten dengan strategi-strategi manajemen untuk mencapai sasaran organisasional.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arifiani (2016), Dewi (2015) dan Susastra (2016) menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **2. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Mambal Di Kabupaten Badung. Berarti hipotesis 2 diterima. Keselamatan kerja adalah program yang dilaksanakan oleh organisasi sebagai upaya perlindungan terhadap kesejahteraan fisik karyawan untuk mencegah luka-luka dan kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang mengganggu aktivitas kerja karyawan. Semakin baik persepsi tentang keselamatan kerja pada suatu perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2015), Aria (2015) dan Sari (2017) yang menyatakan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **3. Pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

pada PT. Tirta Investama Mambal Di Kabupaten Badung. Berarti hipotesis 3 diterima. Kesehatan kerja adalah program yang dilaksanakan oleh organisasi sebagai upaya perlindungan terhadap kesejahteraan fisik karyawan untuk menjaga kesehatan karyawan sehingga bebas dari keadaan sakit, luka-luka, atau masalah mental dan emosional yang mengganggu aktivitas kerja karyawan. Semakin baik persepsi karyawan mengenai upaya menjaga kesehatan karyawan sehingga bebas dari keadaan sakit, atau masalah mental dan emosional akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Maulana (2015), Nurhidayanti (2017), dan Aldini dan Afrianty (2019) yang menyatakan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **VI. PENUTUP**

### **6.1 Simpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Mambal Di Kabupaten Badung.
- 2) Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Mambal Di Kabupaten Badung.
- 3) Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta

Investama Mambal Di Kabupaten Badung.

## 6.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang perlu dipertimbangkan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah:

- 1) Penelitian ini hanya terbatas pada variabel kepemimpinan transformasional, keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Penelitian ini terbatas pada karyawan PT. Tirta Investama Mambal Di Kabupaten Badung, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan obyek yang lebih luas.

## 6.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional diketahui indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah Pimpinan mampu membangkitkan antusiasme karyawan dalam bekerja sehingga hasil yang diperoleh memuaskan, saran yang diberikan adalah kepada pimpinan agar meningkatkan kemampuan untuk membangkitkan antusiasme karyawan dalam bekerja.
- 2) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap keselamatan kerja diketahui

indikator yang memiliki nilai terendah adalah karyawan dalam bekerja didukung oleh peralatan kerja yang memadai, saran yang diberikan adalah kepada karyawan agar lebih memahami deskripsi tugas yang dimiliki.

- 3) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap Kesehatan kerja diketahui indikator yang memiliki nilai terendah adalah Ruang kesehatan ditinjau dari fasilitasnya adalah memadai, saran yang diberikan adalah kepada perusahaan agar meningkatkan fasilitas Kesehatan sehingga lebih memadai.
- 4) Kepada peneliti lain diharapkan lebih memperluas kajian tentang faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena masih banyak faktor lain yang memberi pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang belum terungkap dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2014), Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Penerbit Refika Aditama, Jakarta.
- Ardana, I Komang, Wayan Mudiarta Utama dan Wayan Mujiati, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Dewi, Ni Kadek Novalia Citra, (2015), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap

- Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada CV. Gita Karya Persada Denpasar, E-Jurnal Manajemen Unud, 4 (12) : 4219-4244.
- Fred Luthans, (2014), Perilaku Organisasi, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Garry A. Yukl, (2014), Kepemimpinan Dalam Organisasi, Penerbit Indeks, Jakarta. Husein Umar, (2014), Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Imam Ghozali, (2015), Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Indra Kurniawan, (2015), Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Indohamafish Jembrana Bali), eJurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang : 1-11.
- Justine T. Sirait, (2014), Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Penerbit Grasindo, Jakarta.
- Malayu SP. Hasibuan, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Marwansyah, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Miftah Thoha, (2014), Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mondy dan Noe, (2013), Human Resources Management, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- M. Yani, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Ratya Shafira Arifiani, (2016), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja (Studi pada Tenaga Perawat RSUD. Dr. Saiful Anwar Malang), Jurnal Administrasi Bisnis, 33 (1) : 127-135.
- Reza Maulana, (2015), Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Pabrikasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang), Jurnal Administrasi Bisnis, 20 (1) : 1-10.
- Riduwan dan Akdon, (2015), Rumus dan Data dalam Analisis Statistika, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sari, Anak Agung Mirah Permata, (2015), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Legian Village Hotel Bali, Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali : 1983-1997.

- Sedarmayanti, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, (2015), Perilaku Organisasi Organizational Behavior, Edisi 16, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, (2016), Metode Penelitian Bisnis, Penerbit Alfabeta, Bandung. Supardi dan Syaiful Anwar, (2015), Dasar-Dasar Perilaku Organisasi, Penerbit UII Press, Yogyakarta.
- Susastra, Putu Widya, (2016), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior pada PT. Sinar Nusra Press Utama, E-Jurnal Manajemen Unud, 5 (6) : 3274- 3304.
- T. Hani Handoko, (2014), Manajemen, Edisi 2, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Tritama Aria, (2015), Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT Hankook Tire Indonesia, Cikarang), Jurnal Administrasi Bisnis, 29 (1) : 112-120.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, (2014), Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Ketiga, Penerbit. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek, Edisi Kedua, Penerbit. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, (2014), Perilaku Dalam Organisasi, Penerbit. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.