



**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA  
(K3) SERTA KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PABRIK  
KARET PTPN XII KEBUN MUMBUL JEMBER**

*THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL HEALTHY AND SAFETY  
AND COMPENSATION TOWARD EMPLOYEES WORK  
PERFORMANCE AT PRODUCTION DEPARTEMENT AT PABRIK  
KARET PTPN XII KEBUN MUMBUL JEMBER*

**SKRIPSI**

Oleh:

**EMILIA DIANA**

**NIM 140810201119**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2018**



PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)  
SERTA KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI PABRIK KARET PTPN XII KEBUN  
MUMBUL JEMBER

*THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL HEALTHY AND SAFETY  
AND COMPENSATION TOWARD EMPLOYEES WORK  
PERFORMANCE AT PRODUCTION DEPARTEMENT AT PABRIK  
KARET PTPN XII KEBUN MUMBUL JEMBER*

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana  
Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

**EMILIA DIANA**

**NIM 140810201119**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2018**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Emilia Diana  
NIM : 140810201119  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pabrik karet PTPN XII KEBUN MUMBUL JEMBER

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah disebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus di junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 21 Mei 2018

Yang menyatakan,

Emilia Diana

NIM. 140810201119

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul skripsi : PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN  
KERJA (K3) SERTA KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSIPABRIK  
KARET PTPN XII KEBUN MUMBUL JEMBER

Nama Mahasiswa : Emilia Diana  
NIM : 1140810201119  
Jurusan : S1 Manajemen  
Tanggal Persetujuan : 22 Mei 2018

Pembimbing I

Pembimbing II

Dewi Prihatini, S.E.M.M., Ph.D.  
NIP.196903291993032001

Drs. Agus Priyono, M.M.  
NIP.196010161987021001

Ketua Program Studi

S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, M.M  
NIP. 19780525 2003 12 2 002

**PENGESAHAN**

**Judul Skripsi**

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) SERTA  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN  
PRODUKSI PABRIK KARET PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII  
(PERSERO) KEBUN MUMBUL JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Emilia Diana

NIM : 140810201119

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal: 24 Januari 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. (.....)  
NIP. 195703101984031003

Sekretaris : Dra. Sudarsih, M.Si. (.....)  
NIP. 196212121992012001.

Anggota : Ana Mufidah, S.E, M.M. (.....)  
NIP. 19802012005012001

Mengetahui/ Menyetujui

Universitas Jember

Dekan

Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CA

NIP 197107271995121001

### **PERSEMBAHAN**

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, hidayah dan karuniaNya, akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, ilmu, pengetahuan dan kesabaran. Terima kasih atas ridho dan kehendak-Mu lah saya dapat menyelesaikan skripsi ini;
2. Ibu saya yang sangat saya sayangi Ibu Surati yang selalu memberikan dukungan, motivasi kasih sayang serta doa yang tidak pernah terputus untukku;
3. Ayah saya Bapak Sudiono dan keluarga besar saya yang selalu memberikan nasehat dan motivasi, terkhusus nenek dan bude saya tercinta;
4. Ibu Dewi Prihartini dan Bapak Agus Priyono yang telah membimbing saya dalam membuat skripsi ini;
5. Seluruh sahabat-sahabat saya yang selalu memberikan dukungan kepada saya;
6. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**MOTTO**

*“ . Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai ( dari sesuatu urusan ), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada tuhanmulah engkau berharap”.*

**(QS. Al-Insyirah,6-8)**

*“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri”.*

**(Q.S Ar-Ra’d:11)**

*“Memulai dengan penuh keyakinan menjalankan dengan penuh keikhlasan menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan”*

**(Emilia diana)**

## RINGKASAN

**Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Karet PTPN XII Kebun Mumbul Jember;** Emilia Diana, 140810201119; 2018; 95 Halaman; Jurusan Manajemen; Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Salah satu perlakuan dan perhatian penting perusahaan terhadap karyawannya yaitu menyangkut kesehatan dan keselamatan kerja (K3). K3 merupakan hal penting bagi seorang karyawan karena menyangkut jaminan atas amannya mereka dalam bekerja, selain itu K3 juga merupakan salah satu penentu alasan bergabungnya seorang karyawan dengan sebuah perusahaan. Selain K3 sebagai salah satu penentu bergabungnya seseorang dengan sebuah perusahaan. Kompensasi juga merupakan alasan dari seseorang untuk bergabung dengan suatu perusahaan. Semakin besar kompensasi yang perusahaan tersebut berikan, semakin besar pula minat seseorang untuk bergabung dengan perusahaan tersebut. Adanya K3 dan kompensasi yang baik, tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang baik dari karyawan demi kemajuan suatu perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bagian Produksi Pabrik karet PTPN XII Kebun Mumbul Jember Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik regresi berganda dengan menggunakan SPSS 21 untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial antar variabel kesehatan dan keselamatan kerja serta kompensasi terhadap produktivitas kerja. Data diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner kepada 61 karyawan Bagian Produksi Pabrik karet PTPN XII Kebun Mumbul Jember.

Berdasarkan analisis statistik diperoleh hasil bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berdampak pada kinerja karyawan Bagian Pabrik karet PTPN XII Kebun Mumbul Jember, kesehatan dan keselamatan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengartikan bahwa jaminan K3 yang perusahaan berikan berdampak pada kinerja karyawan Bagian Produksi Pabrik karet PTPN XII Kebun Mumbul. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa besarnya kompensasi yang diberikan akan berdampak pada kinerja karyawan Bagian Produksi Pabrik karet PTPN XII Kebun Mumbul.

## SUMMARY

The Influence Of Occupational Healty And Safety And Compensation Toward Employees Work Performaance At Production Departement At Pabrik Karet PTPN XII Kebun Mumbul Jember; Emilia Diana, 140810201119; 2018; 95 Pages; Departement of Management; Faculty of Economics and Business, University of Jember.

One of the important treatment and attention of company to its employees concerning health and safety (K3). K3 is an important thing for an employee because it involves a guarantee for their safe work, in addition K3 is also one of the determinants of the reason for joining an employee with a company. In addition to K3 as one of the determinants of joining someone with a company. Compensation is also the reason of someone to join a company. The greater the compensation that the company provides, the greater the interest of someone to join the company. The existence of K3 and good compensation, of course, will greatly affect the good performance of employees for the progress of a company.

This research was conducted to know and analyze the extent of the influence of health and safety (K3) and compensation on the performance of employees at the Production Division of PTPN XII Rubber Factory Kebun Mumbul Jember. The analysis technique used in this research is multiple regression statistical analysis techniques using SPSS 21 for to know the effect simultaneously and partially between health and safety variable and compensation to work productivity. Data obtained from interviews and questionnaires to 61 employees Production Section Rubber Factory PTPN XII Kebun Mumbul Jember.

Based on statistical analysis, it is found that health and safety impact on employee performance of PTPN XII Rubber Plantation Section of Kebun Mumbul Jember, occupational health and safety having a significant effect on performance means that K3 assurance which company give impact on employee performance Production Part of Rubber Factory PTPN XII Kebun Mumbul Jember. Compensation has a significant effect on performance, it shows that the amount of compensation given will have an impact on the performance of the employees of the Production Section of PTPN XII Rubber Plantation Mumbul Jember.

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Kompensasi terhadap Kinerja karyawan bagian Produksi Pabrik Karet PTPN XII Kebun Mumbul Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat pendidikan sebagai tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi Program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini tidak mungkin terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu tidak ada kata yang layak untuk menghargai selain ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya untuk semua pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, pengetahuan, ilmu dan kesabarann. Terima kasih atas ridho dan kehendak-Mu lah saya bisa menyelesaikan skripsi ini;
2. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E, M.M selaku ketua Jurusan Maajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
4. Bapak Tatok Endhiarto, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik;
5. Ibu Dewi Prihartini, S.E.M.M., Ph.D selaku dosen Pembimbing Utama dan bapak Drs. Agus Priyono, M.M selaku dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan, saran, pikiran, waktu dan kesabaran yang penuh dalam mengarahkan penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik;
6. Tim Penguji Bapak Drs. Budi Nurhardjo, M.Si, Ibu Dra. Sudarsih M.Si., Ibu Ana Mufidah, S.E., M.M. yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran guna menguji sehingga menyempurnakan skripsi ini;

7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah membagikan ilmunya kepada saya.
8. Ibu kandung saya tercinta Ibu Surati yang telah mencurahkan seluruh cinta dan kasih sayangnya, memberikan semangat moral, nasehat, fasilitas serta doa-doa terbaik untuk kesuksesan peneliti;
9. Ayah saya Bapak Sudiono terima kasih atas segala kasih sayang, perjuangan dan pengorbanan serta motivasinya;
10. Keluarga besar Bapak Baijuri terima kasih atas kasih sayang dan motivasi yang tidak henti diberikan kepada peneliti untuk mencapai kesuksesan;
11. Adik tercinta saya Teguh Dwi Maulana yang selalu menghiasi hari-hari saya;
12. Sahabat seperjuangan Rizki Bayu Prasetyo dan Fath Imas.A yang selalu menemani dan membagikan ilmu kepada saya;
13. Teman seperjuangan skripsi hingga selesai skripsi saya Rysya Firdha Febriani, Kurnia Juana Dwi Putri, Dea Arvianarista,
14. Terima kasih untuk teman-teman manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2014 atas kebersamaan, bantuan, dukungan, ilmu, pengalaman, semangat, canda dan tawa serta perhatiannya selama ini.
15. Keluarga KKN UMD 54 yang memberikan banyak cerita mengesankan, ilmu dan pengalaman yang tidak akan terlupakan.
16. Semua pihak yang membantu menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Semoga Allah membalas semua budi baik yang diberikan kepada peneliti selama ini, peneliti juga menerima kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya kata, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jember, 18 Januari 2018

Peneliti

DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HAALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>viii</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang Penelitian</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	<b>4</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	<b>4</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	<b>5</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	<b>6</b>
2.1.1 Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) .....	<b>6</b>
2.2.2 Kompensasi .....	<b>12</b>
2.1.3 Kinerja.....	<b>18</b>
<b>2.2 Penelitian Terdahulu</b> .....	<b>22</b>
<b>2.3 Kerangka Konseptual</b> .....	<b>23</b>
<b>2.4 Hipotesis</b> .....	<b>23</b>
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>26</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian</b> .....	<b>26</b>
<b>3.2 Populasi dan Sampel</b> .....	<b>26</b>
<b>3.3 Jenis Data dan Sumber Data</b> .....	<b>26</b>
<b>3.4 Metode Pengumpulan Data</b> .....	<b>27</b>
<b>3.5 Identifikasi Variabel</b> .....	<b>28</b>
<b>3.6 Definisi Operasional</b> .....	<b>28</b>
<b>3.7 Skala Pengukuran Variabel</b> .....	<b>30</b>
<b>3.8 Metode Analisis Data</b> .....	<b>31</b>
3.8.1 Uji Instrumen .....	<b>31</b>
3.8.3 Uji Regresi Linier Berganda .....	<b>33</b>
3.8.2 Uji Asumsi Klasik .....	<b>33</b>
3.8.4 Uji Hipotesis.....	<b>34</b>
<b>3.9 Kerangka Pemecahan Masalah</b> .....	<b>37</b>
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>39</b>
<b>4.1 Hasil Penelitian</b> .....	<b>39</b>
4.1.1 Gambaran Umum .....	<b>39</b>

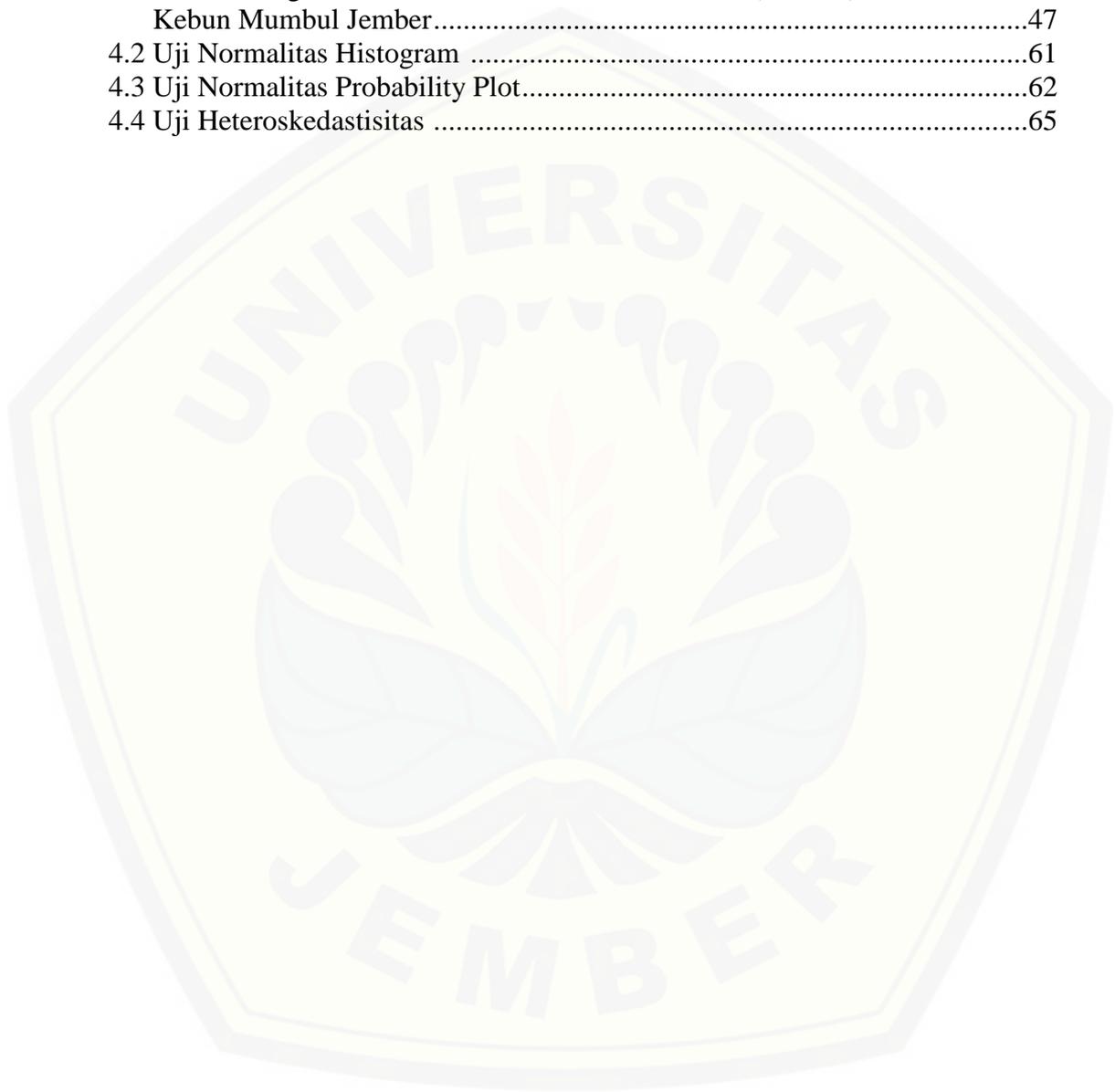
<b>4.2 Deskriptif Responden .....</b>	<b>42</b>
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	39
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	39
<b>4.3 Hasil Analisis Data .....</b>	<b>50</b>
4.3.1 Uji Instrumen.....	50
4.3.2 Uji Normalitas Data .....	52
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	53
4.3.4 Uji Asumsi Klasik .....	54
4.3.5 Uji Hipotesis.....	57
<b>4.4 Pembahasan dan Hasil .....</b>	<b>60</b>
4.4.1 Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja PTPN XII Kebun Mumbul Jember .....	60
4.4.2 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pabrik karet PTPN XII Kebun Mumbul Jember .....	63
4.4.3 Pengaruh Secara Simultan Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Karet PTPN XII Kebun Mumbul Jember.....	66
<b>4.5 Keterbatasan .....</b>	<b>67</b>
<b>BAB 5. PENUTUP.....</b>	<b>69</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>68</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>69</b>

**DAFTAR TABEL**

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu .....	22
4.1 Tabel Jumlah Karyawan Bagian Produksi .....	42
4.1 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
4.2 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
4.3 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	43
4.4 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	44
4.5 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja ( K3) .....	45
4.6 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kompensasi.....	47
4.7 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja .....	49
4.8 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Validitas.....	51
4.9 Tabel Uji Reliabilitas .....	51
4.10 Tabel Perhitungan Hasil Kolmogorov-Smirnov .....	53
4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	53
4.12 Tabel Hasil Uji Multikolinieritas .....	55
4.13 Tabel Hasil Uji F.....	57
4.14 Tabel Hasil Uji t.....	58
4.15 Tabel Hasil Uji R <sup>2</sup> .....	59

**DAFTAR GAMBAR**

2.1 Kerangka Konseptual .....	30
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	43
4.1 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara XII(Persero) Kebun Mumbul Jember.....	47
4.2 Uji Normalitas Histogram .....	61
4.3 Uji Normalitas Probability Plot.....	62
4.4 Uji Heteroskedastisitas .....	65



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	72
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden.....	74
Lampiran 3. Karakteristik Responden.....	82
Lampiran 4. Deskripsi Variabel Penelitian .....	83
Lampiran 5. Uji Instrumen .....	86
Lampiran 6. Uji Normalitas Data .....	89
Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda.....	90
Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik .....	90
Lampiran 9. Uji Hipotesis .....	92
Lampiran 10. $R_{Tabel}$ .....	93
Lampiran 11. $T_{Tabel}$ .....	94

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan pengembangan, dan kemajuan organisasi baik itu instansi pemerintah maupun non pemerintah. Mengingat karyawan adalah salah satu aset terpenting dalam perusahaan, yaitu karyawan yang memiliki potensi, kemampuan yang dapat digunakan dan berdaya guna dalam kategori tertentu untuk bekerja di suatu organisasi atau perusahaan. Hal yang dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola organisasi dengan optimal adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut.

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Titisari (2014: 74), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan sangat menentukan tingkat keberhasilan perusahaan tersebut dimana harus memperhatikan beberapa aspek diantaranya kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

Menurut Megginson (dalam Mangkunegara 2016:161), kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Sedangkan keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting untuk menjaga keamanan dan kenyamanan kerja karyawan, karena kesehatan dan keselamatan kerja bukan sesuatu yang baru bagi banyak perusahaan dan menjadi tanggung jawab perusahaan untuk melindungi karyawannya (Bangun, 2012:377). Seseorang yang sehat, tidak bermasalah tentang kondisi fisik atau mental dan emosional, akan dapat melaksanakan aktivitasnya secara normal. Keselamatan

dan kesehatan kerja merupakan sesuatu yang diinginkan oleh setiap anggota organisasi. Selain K3 merupakan sesuatu hal penting hingga membutuhkan perhatian khusus dari perusahaan, salah satu hal penting lainnya yang merupakan bahan pertimbangan seseorang untuk mau bergabung atau tidak dalam perusahaan tersebut ialah kompensasi.

Kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Menurut Mulyadi, (2015:11) kompensasi adalah setiap yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya seperti gaji, upah, bonus dan insentif dan tunjangan seperti kesehatan. Kompensasi tidak hanya berupa uang namun juga bisa berwujud materil, seperti fasilitas kendaraan atau rumah dinas dimana semua itu harap mampu untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan. Semakin besar kompensasi yang perusahaan berikan pada karyawan, semakin tinggi pula minat seseorang untuk bergabung dengan perusahaan tersebut.

PTPN XII (persero) Kebun Mumbul Jember merupakan perusahaan milik swasta asing Belanda yang selanjutnya di ambil alih oleh Pemerintah Indonesia pada tahun 1951. (PTPN) XII (Persero) kebun mumbul merupakan perusahaan perkebunan yang bergerak dalam bidang industri seperti pengolahan karet, selain itu terdapat tebu, kayu. PTPN XII (Persero) kebun mumbul sangat penting bagi masyarakat Jember dikarenakan Jember sebagai kabupaten agraris dengan areal perkebunan yang luas serta mampu menyerap tenaga kerja yang berasal dari masyarakat Jember sendiri atau daerah lingkungan sekitarnya. Pabrik karet berdiri sejak tahun 1996. PTPN XII (persero) Kebun Mumbul Jember merupakan penggabungan dari tiga kebun induk yang tadinya berdiri sendiri yaitu Kebun Gunung Mayang, Kebun Mumbul, Kebun Dampar. Visi dari PTPN XII (persero) Kebun Mumbul Jember yaitu menjadi perusahaan agribisnis yang berdaya saing tinggi dan mampu tumbuh kembang berkelanjutan.

Berdasarkan visi PTPN XII (Persero) Kebun Mumbul Jember yaitu menjadi perusahaan agribisnis yang berdaya saing tinggi dan mampu tumbuh kembang berkelanjutan, maka untuk mencapai visi tersebut dibutuhkan karyawan

yang berkompeten dibidangnya. PTPN XII (Persero) Kebun Mumbul Jember sangat mengutamakan kepentingan karyawan dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja memberikan keamanan bagi karyawan dalam bekerja pada PTPN XII Kebun Mumbul di bagian pabrik karet.

Fenomena yang ada pada PTPN XII (Persero) Kebun mumbul bagian produksi karet yakni Karyawan kurang memperhatikan kesehatannya dan keselamatan kerjanya, seperti dalam pengolahan sampai pengemasan. Masing-masing bagian tersebut sudah menyediakan perlengkapan untuk bekerja, tetapi karyawan masih sering tidak menggunakan perlengkapan yang sudah ada pada perusahaan pabrik karet kebun Mumbul. Setiap hari karyawan yang memproduksi karet diharuskan menggunakan perlengkapan seperti masker dan sarung tangan yang sudah disediakan oleh perusahaan untuk menjaga kesehatan karyawan dan tidak terjadi kecelakaan kerja dalam pengolahan karet. Namun karyawan pengolahan karet tidak peduli dan kurangnya kesadaran untuk menggunakan peralatan perlindungan dalam bekerja, karena karyawan menganggap bahwa kecelakaan kerja hanyalah sebuah kebetulan yang sangat jarang dan terjadi jika adanya keteledoran. Dengan keteledoran karyawan di pabrik karet ternyata telah terjadi kecelakaan kerja 5 kali dalam setahun. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Penjelasan tersebut diperkuat oleh penelitian Ratih dan Bambang (2017) menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT. Surya Asbes Cement Group Malang.

Selain pentingnya K3 yang menjadi perhatian bagi pabrik karet Mumbul yaitu kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu hal yang juga penting. Adanya fasilitas rumah dinas yang berdekatan dengan pabrik dan beberapa fasilitas lain diharapkan dapat menunjang kinerja karyawannya. Namun demikian gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan dirasa kurang sehingga dirasa tidak dapat mencukupi untuk menutupi kebutuhan hidup bersama keluarga Maka mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Penjelasan tersebut diperkuat oleh penelitian Imanuel Dwi Santoso.

(2017) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Azbil Berca Indonesia.

Objek penelitian yang dipilih yaitu Perseroan Terbatas erkebunan Nusantara (PTPN) XII (Persero) Kebun Mumbul. Peneliti ini ingin mengetahui adanya pengaruh kesehatan dan keselamatan (K3) dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pabrik Karet PTPN XII Kebun Mumbul. Berdasarkan penjelasan di atas maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Karet PTPN XII Kebun Mumbul Jember.”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pabrik Karet PTPN XII Kebun Mumbul Jember ?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pabrik Karet PTPN XII Kebun Mumbul Jember?
- c. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pabrik Karet PTPN XII Kebun Mumbul Jember?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dapat diketahui tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pabrik Karet PTPN XII Kebun Mumbul Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pabrik Karet PTPN XII Kebun Mumbul Jember.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pabrik Karet PTPN XII Kebun Mumbul Jember.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

- a. Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pabrik karet PTPN XII KEBUN MUMBUL di Kabupaten Jember dalam menerapkan kebijakan-kebijakan tentang kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta kompensasi bagi karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bentuk referensi untuk menelitian selanjutnya dengan variabel-variabel yang sama.

- c. Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan memberi wawasan praktisi mengenai pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut bangun (2012:377) kesehatan dan keselamatan kerja ialah sangat penting diperhatikan untuk menjaga keamanan dan kenyamanan kerja karyawan yang menjadi tanggung jawab para pemberi kerja. Sementara untuk menurut Sucipto (2014:2), kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu usaha dan upaya menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental, maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat, dan lingkungan.

Menurut kuswana (2014:22), secara hakiki kesehatan dan keselamatan kerja merupakan upaya atau pemikiran serta penerapan yang ditujukan untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja. Menurut Megginson (dalam Mangkunegara 2016:161), kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Sedangkan keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Kesimpulan kesehatan dan keselamatan kerja ialah merujuk pada perlindungan atas keamanan kerja yang dialami karyawan, baik fisik maupun mental. Perusahaan yang melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja akan mendapati sedikit karyawan yang mengalami cedera, baik jangka panjang maupun jangka pendek.

#### 2.1.2 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Adapun indikator kesehatan kerja menurut Manullang (2000:87) ialah :

1. Lingkungan kerja secara medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :

- a) Kebersihan lingkungan kerja
- b) Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
- c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri

2. Sarana kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari sarana kamar mandi dan penyediaan air bersih.

3. Pemeliharaan tenaga kerja

Pelayanan kesehatan untuk tenaga kerja .

Menurut Moenir (2006: 203), indikator keselamatan kerja ialah:

1. Lingkungan kerja secara fisik

- a) Penetapan benda atau barang dilakukan dengan beri batas-batas, tanda-tanda, dan peringatan yang cukup.
- b) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat perlindungan dan pertolongan

2. Lingkungan sosial psikologis

- a) Aturan-aturan mengenai ketertiban perusahaan dan pekerja hendaknya dilakukan secara merata kepada semua karyawan tanpa kecuali.
- b) Pemeliharaan dan perawatan asuransi terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar.

Menurut Pandji (2005:35). Dimensi dan Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Berdasarkan teori “Tiga Faktor” yang menyebutkan bahwa aspek-aspek keselamatan kerja (K3) antara lain:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keadaan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mempertinggi efisien dan efektifitas kerja. Factor-faktor keadaan lingkungan kerja penting untuk diperhatikan antara lain:

- a) Penerangan yang baik memungkinkan pekerja melihat objek yang dikerjakannya dengan jelas dan cepat. Penerangan yang tidak sempurna, sehingga gelap atau dapat membuat silau, yang berpengaruh negative

terhadap keterampilan kerja. Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi dan semangat kerja.

- b) Suhu sirkulasi udara yang tidak sempurna, sehingga ruangan kerja berdebu dan lembab. Temperature dan kelembaban yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik, semangat kerja dan emosi karyawan.
- c) Kebisingan merupakan bunyi-bunyi yang tidak dikehendaki dan mengganggu serta dapat merusak pendengaran dan penggunaan musik di tempat kerja pada waktu-waktu tertentu dapat menciptakan suasana kerja yang lebih serasi.
- d) Ketentuan-ketentuan kerja sering dilanggar seperti fasilitas umum di dalam perusahaan yang tidak terpelihara, contohnya wc tidak dibersihkan, lantai licin dan kotor yang memungkinkan orang tergelincir, tempat pembuangan sisa-sisa bahan pembuangan yang tidak sempurna, cara penempatan mesin dan bahan baku yang tidak tepat, jalur lalu lintas digunakan untuk menempatkan bahan baku dan ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.

## 2. Mesin dan Alat-Alat Kerja

Kondisi mesin dan peralatan kerja dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemungkinan timbulnya kasus kecelakaan kerja. Peralatan mesin kerja yang tidak ergonomis dapat cepat menimbulkan kelelahan bagi karyawan. Peralatan yang baik adalah yang senantiasa siap dipergunakan oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2002:98) kesalahan dapat terletak pada mesin yang letaknya salah, tidak dilengkapi dengan alat pelindungan, dan alat-alat kerja yang telah rusak atau tua dan alat-alat perlindungan perseorangan telah rusak.

## 3. Manusia

Dibawah ini merupakan kesalahan-kesalahan manusia yang dapat menimbulkan kecelakaan, meliputi:

- a) Sikap yang tidak wajar, seperti sembrono, tidak mengindahkan instruksi, lalai, melamun, tidak memakai alat pelindung diri, tidak kooperatif serta tidak sabar.

- b) Kondisi fisik yang kurang sehat cenderung mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja, cepat, mengalami kelelahan dan kurang konsentrasi. Kurang sehat secara fisik maupun psikis, seperti cacat badan, tuli, kurang penglihatan, reaksi yang lamban dan kekuatan fisik umum yang kurang, emosi tidak stabil, kepribadian yang rapuh, cara berfikir serta motivasi kerja yang rendah memberikan peluang yang lebih besar pada terjadinya kecelakaan kerja.
- c) Kurangnya kecakapan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dapat dikarenakan belum cukup latihan, salah mengerti instruksi, tidak mendapat pelajaran terlebih dahulu mengenai suatu pekerjaan, serta merasa asing dalam pekerjaan.

Menurut Budiono et al (2003:221) indikator kesehatan dan keselamatan

(K3) terdiri dari :

- 1) Faktor manusia antara lain kurangnya kemampuan fisik, mental, dan psikologi, kurangnya pengetahuan dan keterampilan atau keahlian dan stress serta motivasi yang tidak cukup.
- 2) Faktor kerja atau lingkungan meliputi tidak cukup kepemimpinan dan pengawasan, rekayasa, perawatan, standar-standar kerja dan penyalahgunaan

### 2.1.3 Fungsi Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Sucipto (2014: 2) fungsi dari kesehatan dan keselamatan kerja ialah :

- 1) Identifikasi dalam melakukan penilaian terhadap resiko dari kesehatan di tempat kerja
- 2) Memberikan saran terhadap perencanaan, pengorganisasian, dan praktek kerja termasuk desain kerja.
- 3) Memberikan informasi, saran, pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerja
- 4) Antisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi serta praktek berbahaya
- 5) Untuk desain pengendalian bahaya, metode, program dan prosedur

- 6) Untuk menerapkan, mendokumentasikan dan menginformasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya
- 7) Mengukur, memeriksa kembali keefektifan pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya

#### 2.1.4 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:162) kesehatan dan keselamatan kerja memiliki tujuan agar:

- 1) Setiap pegawai mendapat jaminan kesehatan dan keselamatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis
- 2) Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin.
- 3) Semua hasil produksi dipelihara keamanannya
- 4) Adanya jaminan atas pemeliharaan dan meningkatkan kesehatan gizi pegawai.
- 5) Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja
- 6) Terhindar dari gangguan kesehatan yang di sebabkan oleh lingkungan dan kondisi kerja
- 7) Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

Menurut Buntarto (2015:5) kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk menjamin kesempurnaan atau kesehatan jasmani dan rohani tenaga kerja serta hasil karya dan budayanya. tujuan kesehatan dan keselamatan ialah:

- 1) Memelihara lingkungan kerja yang sehat
- 2) Mencegah dan mengobati kecelakaan yang disebabkan akibat pekerja sewaktu bekerja.
- 3) Mengobati dan mencegah keracunan yang diakibatkan dari bekerja
- 4) Merehabilitasi pekerja yang cedera atau sakit akibat bekerja

#### 2.1.5 Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menyadari pentingnya aspek kesehatan dan keselamatan kerja pada karyawannya, maka perusahaan umumnya memiliki organisasi atau bidang dengan tugas khusus untuk menangani masalah kesehatan dan keselamatan kerja yang melingkupi penyusunan program, pembuatan prosedur, pengawasan, serta

pembuatan laporan penerapan di lapangan yang disebut sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3).

Tujuan dan sasaran sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja ialah untuk terciptanya sistem K3 di tempat kerja yang melibatkan segala pihak hingga dapat mencegah, mengurangi kecelakaan bekerja, serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisiensi dan produktif.

#### 2.1.5 Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3)

Menurut Sucipto (2014: 172) terdapat dua bagian besar tahapan untuk lebih memudahkan penerapan standar sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu:

- 1) Tahapan persiapan
  - a) Komitmen manajemen puncak
  - b) Menentukan ruang lingkup
  - c) Menetapkan cara penerapan
  - d) Membentuk kelompok penerapan
  - e) Menetapkan sumber daya yang diperlukan
- 2) Tahap pengembangan dan penerapan

Tahapan ini berisi langkah-langkah yang harus dilakukan oleh organisasi/perusahaan dengan melibatkan banyak personal. Adapun tahapnya adalah:

- a) Menyenglanggarakan penyuluhan
- b) Pernyataan komitmen perusahaan
- c) Peninjauan sistem
- d) Penyusunan jadwal kerja
- e) Pengembangan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja
- f) Penerapan sistem
- g) Proses sertifikasi

## 2.2 Pengertian Kompensasi

Menurut Sutrisno (2012:184) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Menurut Bangun (2012:255) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Menurut Rachmawati (2008:146), kompensasi ialah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, cuti, dan lain-lain. Kesimpulan dari pendapat beberapa ahli mengenai kompensasi adalah sebuah imbalan balas jasa dari apa yang telah seseorang kerjakan dalam suatu perusahaan mau pun organisasi tersebut, seperti gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan seperti tunjangan kesehatan dll.

### 2.2.1 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Mulyadi (2015:11) pemberian kompensasi bertujuan untuk :

1) Kesejahteraan karyawan

Perusahaan/organisasi bila memperhatikan karyawan dalam pemberian kompensasi terutama dalam menetapkan gaji dan upah minimal mengikuti pemerintah tentang ketenagakerjaan dalam hal ini tentang menetapkan upah minimum regional(UMR), upah minimum propinsi(UMP), upah minimum sektoral propinsi(UMSP).Tentunya akan meningkatkan tingkat sosial masyarakat dan akan berdampak ke peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.

2) Memotivasi Karyawan

Perusahaan/organisasi membuat ketentuan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan atau pekerja yang berprestasi maka akan memotivasi karyawan, untuk meningkatkan hasil kerja (kinerja karyawan).

3) Meningkatkan Produktivitas

Dengan meningkatkan pemberian kompensasi maka dengan sendirinya memotivasi dan meningkatkan produktivitas karyawan.

4) Mempertahankan Karyawan yang Berprestasi

Pemberian kompensasi yang memadai atau yang tinggi maka tingkat keluar masuk karyawan bisa di tekan. Terutama bagi karyawan yang berpotensi.

### 2.2.2 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2011: 85) bentuk-bentuk kompensasi yaitu:

#### 1) Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. dengan demikian, upah dan gaji diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya. Adapun prinsip upah dan gaji yaitu :

- a) Tingkat pembayaran bisa di berikan tinggi, rata-rata atau rendah yang bergantung pada kondisi perusahaan.
- b) Struktur bayaran individu perlu didasari pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja
- c) Terdapat dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Metode kedua ialah pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
- d) Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, pengembangan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

Sementara menurut Nawawi (2000:316) bentuk-bentuk kompensasi yaitu:

#### a) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah memberikan keuntungan/ manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap yang dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Natal dan lain-lain. dengan kata lain,

kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan/ganjaran dengan variabel yang luas.

b) Insentif

Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar lebih giat lagi untuk bekerja. Insentif sebagai bagian dari keuntungan, diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau berprestasi.

2.2.3 Indikator-Indikator Kompensasi dan Prinsip Kompensasi

Menurut Simamora (2004:445) indikator-indikator diantaranya :

1) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan pelaksanaan fungsi atau kerja. Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Sementara Menurut Hasibuan (2012:86) secara umum ada beberapa indikator kompensasi, antara lain:

1. Gaji  
Tarif bayaran yang diberikan secara teratur (mingguan, bulanan, atau tahunan).
2. Upah  
Tarif bayaran yang pemberiannya berdasarkan lama waktu dan syarat-syarat tertentu dalam bekerja.
3. Insentif  
Tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan / organisasi.
4. Asuransi  
Penanggung akan keselamatan kerja, kesehatan, dan lain sebagainya.
5. Fasilitas kantor  
Fasilitas yang diberikan perusahaan seperti kamar mandi yang bersih, WiFi, kantin, serta kenikmatan lainnya.
6. Tunjangan  
Contoh-contoh tunjangan antara lain yaitu tunjangan hari raya, liburan dari perusahaan, dan tunjangan lainnya.

Menurut Mathis *et al.* (2009:113) adapun prinsip-prinsip kompensasi ialah:

- a. Keadilan prosedural dan distributif dalam kompensasi. Keadilan prosedural (*procedural justice*) adalah keadilan yang dirasa dari proses dan prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan mengenai para karyawan, termasuk imbalan dan jasa mereka. Para karyawan memandang keadilan prosedural dari sudut kebijakan, prosedur, dan tindakan para supervisor dan manajer yang mengimplementasikan kebijakan dan prosedur tersebut.

1. Keterbukaan Gaji

Semakin banyak organisasi membuka sistem imbalan kerja mereka sampai tingkat tertentu dengan menginformasikan kebijakan

kompensasi kepada para karyawan, memberi deskripsi umum mengenai sistem kompensasi, dan menunjukkan letak imbalan kerja seseorang dalam tingkatan gaji, akan meningkatkan kepercayaan karyawan pada perusahaan serta menunjukkan keadilan yang perusahaan berikan.

b. Keadilan Eksternal

Apabila pemberi kerja tidak memberikan kompensasi yang dianggap adil oleh para karyawan sehubungan dengan kompensasi yang diberikan untuk para karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama di organisasi lain, organisasi itu kemungkinan besar mengalami perputaran yang lebih tinggi. Organisasi mengikuti keadilan eksternal dengan menggunakan survei gaji.

### 2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Karena, menurut Sutrisno (2012:191) ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan mempunyai arti dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum seorang karyawan yang tinggal di kota besar berbeda dengan seorang karyawan yang tinggal di kota kecil. Karenanya perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikan dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerah tempat iya mendirikan perusahaan.

2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang

diberikan terlampau tinggi, juga membawa dampak buruk karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku. Untuk meniadakan hal negatif seperti ini, maka perusahaan perlu untuk selalu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan-perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang merasa dirugikan.

3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan karyawan. Oleh sebab itu perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat kompensasi yang lebih rendah.

5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan pada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan. Bila hal tersebut tidak dilakukan, maka perusahaan termasuk tidak mematuhi peraturan pemerintah.

6) Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting karena serikat buruh dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan.

### 2.3 Pengertian Kinerja

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Hasibuan (2002:93) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Mathis dan Jackson (2006:378) mendefinisikan kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Pengertian ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:26) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari uraian di atas maka dapat diartikan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang atau kelompok dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

#### 2.3.1 Unsur-unsur Kinerja

Unsur kinerja karyawan dinilai oleh setiap organisasi atau perusahaan tidak selalu sama. Unsur-unsur kinerja menurut Bangun (2012:140) antara lain:

- 1) Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) bisanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan besar kenaikannya, misalnya, omset pemasaran, jumlah keuntungan, dan total perputaran aset dan lain – lain.
- 2) Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pelayanannya, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya terhadap semua karyawan atau kepada pelanggan.

- 3) Kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, ketrampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.
- 4) Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lain yang bersangkutan.

### 2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Nawawi (2003:65)

,yaitu :

#### 1) Pengetahuan

Berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Dalam faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.

#### 2) Pengalaman

Memiliki pengalaman yang tidak sekedar saja, melainkan memiliki jumlah waktu dan lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.

#### 3) Kepribadian

Kondisi dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang pekerjaannya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama, ketekunan, kejujuran dan sikap terhadap pelanggan.

#### a. Indikator-indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006:378) diantaranya :

##### 1) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

##### 2) Kualitas

Merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dihendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan

beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3) Keandalan

Merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

4) Kehadiran

Merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5) Kemampuan bekerjasama

Merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Sementara menurut mangkunegara (2011:195) ada empat indikator kinerja sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan atau hasil yang di pencapain kerja individu sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai beban kerja yang di berikan perusahaan.

3) Penyelesain tugas

Penyelesain tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik, akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang berikan perusahaan.

## 2.4 Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai dasar dan referensi bagi penelitian yang dilakukan saat ini. Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ratih dan Bambang (2017) dengan judul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT. Surya Asbes Cement Group Malang. Metode yang digunakan metode analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Asbes Cement Group Malang.

Immanuel (2017) dengan judul pengaruh motivasi, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Azbil Berca Indonesia. Populasi sebanyak 50 Mengingat populasi tidak banyak maka penelitian ini semua anggota populasi sebagai sampel. Metode yang digunakan metode analisis berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Azbil Berca Indonesia.

Syafrizal (2015) dengan judul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap karyawan kinerja karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Kaliata Dua Riau. Metode yang digunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan (K3) dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Padasa Enam Utama Kebun Kaliata Dua Riau.

Muhammad, Peggy dan Greis (2014) dengan judul disiplin kerja, motivasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut. Populasi sebanyak 59 karyawan sampel yang digunakan hanya 47 dalam penelitian ini. Metode yang digunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut.

Perbedaan peneliti terdahulu dengan penelitian ini yaitu dengan menggunakan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1) dan kompensasi

(X2) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan objek PTPN XII KEBUN MUMBUL JEMBER.

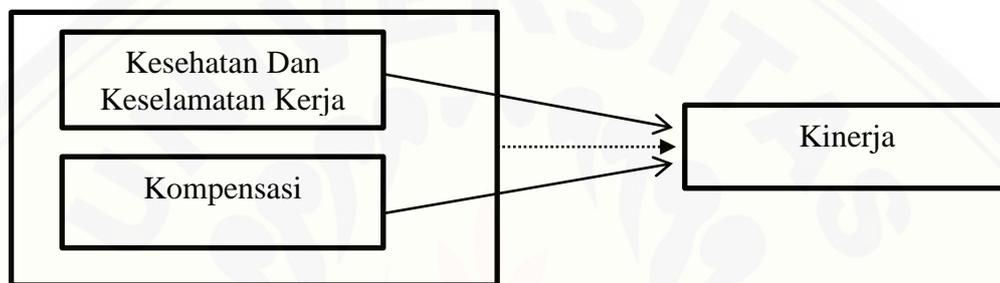
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian (Tahun)	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Ratih dan Bambang (2017)	Keselamatan (X1), Kesehatan Kerja(X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Asbes Cement Group Malang.
2.	Imanuel Dwi Santoso (2017)	Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)(X3), Kinerja karyawan (Y).	Analisis regresi linier berganda	Pengaruh motivasi, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Azbil Berca Indonesia
3.	Syafrizal (2015)	Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X1), kompensasi (X2), Kinerja karyawan (Y).	Analisis regresi linier berganda	Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Kaliata Dua Riau.
4.	Muhammad, Peggy dan Greis (2014)	Disiplin (X1), motivasi (X2), kompensasi (X3), kinerja karyawan(Y)	Analisis regresi linier berganda	disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut.

Sumber: Ratih dan Bambang (2017), Imanuel Dwi Santoso (2017), Syafrizal (2015), Muhammad, Peggy dan Greis (2014).

## 2.5 Kerangka Konseptual

penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan variabel bebas yaitu kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X1), kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan landasan teori dan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja karyawan menjadi dasar referensi dalam penelitian ini, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan. Maka dimunculkan sebuah kerangka konseptual penelitian sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka konsep penelitian

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah ditetapkan namun kebenarannya masih perlu untuk di uji kembali. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 2.4.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap kinerja karyawan

Menurut Megginson dalam Mangkunegara (2016:161), kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Sedangkan keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. kesehatan dan keselamatan kerja ialah merujuk pada perlindungan atas keamanan kerja yang di alami karyawan, baik fisik maupun mental. Perusahaan yang melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja akan mendapati sedikit karyawan yang mengalami cedera, baik jangka panjang maupun jangka pendek, tetapi jika tidak melaksanakan program kesehatan dan

keselamatan kerja dan terjadinya kecelakaan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. peneliti tersebut didukung oleh Ratih dan Bambang (2017) Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Asbes Cement Group Malang.

H1 : kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pabrik karet PTPN XII Kebun Mumbul

#### 2.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja karyawan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka Menurut Sutrisno (2012:184). Kompensasi faktor yang paling penting mengapa orang memilih bekerja suatu perusahaan, tentunya ketika karyawan puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau sebanding dengan mereka kerjakan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja . Pendapat tersebut di dukung oleh penelitian yang dilakukan Imanuel Dwi Santoso (2017). Pengaruh motivasi ,kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Azbil Berca Indonesia

H2 : kompensasi berpengaruh signifikan kinerja karyawan bagian produksi pabrik karet PTPN XII Kebun Mumbul.

#### 2.4.3 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Kompensasi Terhadap kinerja karyawan

Menurut bangun (2012:377) kesehatan dan keselamatn kerja ialah sangat penting diperhatikan untuk menjaga keamanan dan kenyamanan kerja karyawan yang menjadi tanggung jawab para pemberi kerja. Sedangkan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka Menurut Sutrisno (2012:184). Dari hasil penelitian Syafrizal (2015) Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja( K3) dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Kaliata Dua Riau.

H3 : kesehatan dan keselamatan kerja serta kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pabrik karet PTPN XII Kebun Mumbul



### **BAB 3. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh penelitian untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006:12). Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja serta kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Pabrik Karet PTPN XII Kebun Mumbul.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi pabrik karet PTPN XII Kebun Mumbul dengan jumlah 61 karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus sampling (sampel jenuh) yaitu menggunakan seluruh anggota populasi yakni karyawan yang bekerja pada bagian produksi karet sebanyak 61 orang.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data kuantitatif merupakan data yang berupa angka atau bilangan yang diperoleh dari skor-skor jawaban responden. Dari angka atau bilangan yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data dengan menggunakan software SPSS yang kemudian dijelaskan untuk diteliti lebih lanjut.

### 3.3.1 Sumber Data

Data merupakan sumber informasi yang menjadi bahan pokok untuk mengetahui hal-hal yang ingin diteliti. Dalam hal ini data yang diperoleh berasal dari:

#### a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari pengumpul data dari objek risetnya (Sumarsono, 2004:69). Contoh dari data primer meliputi hasil wawancara dan penyebaran kuesioner serta hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti. Data primer yang didapat dalam penelitian ini adalah hasil observasi, wawancara dan data yang didapat dari penyebaran kuesioner secara langsung pada karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember.

#### b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti (Sumarsono, 2004:69). Sumber data sekunder antara lain yaitu jurnal-jurnal yang berkaitan dengan variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kompensasi, dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2007:194), penyebaran kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis dari peneliti kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data yang dilakukan dalam peneliti mengajukan daftar pernyataan, dimana pernyataan merupakan indikator variabel dalam penelitian ini.

#### b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2007:198).

Data yang diperlukan adalah informasi tentang pelaksanaan kesehatan dan keselamatan, kompensasi dan produktivitas kerja, dimana peneliti berdialog secara langsung kepada karyawan untuk memperoleh informasi yang di butuhkan.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua yaitu variabel independen dan variabel dependen.

#### a. Variabel bebas (*independent variabel*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kesehatan dan keselamatan kerja (X1), serta kompensasi (X2).

#### b. Variabel terikat (*dependent variabel*)

Variabel terikat dalam penelitian adalah kinerja karyawan produksi karet (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian untuk mempermudah pengukuran variabel dan berfungsi sebagai batasan-batasan objek yang akan diteliti. Definisi operasional dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Kesehatan dan keselamatan kerja (X1)

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) ialah upaya perusahaan untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani karyawan, serta untuk terhindar dari kecelakaan kerja. Indikator Menurut Manullang (2000:87) kesehatan dan keselamatan kerja (K3):

1. Kebersihan lingkungan kerja

Karyawan berada dalam lingkungan kerja yang menjamin tidak adanya satu penyakit yang bisa menyebabkan gangguan kesehatan contohnya gangguan pernafasan.

2. Perawatan kesehatan karyawan.

Karyawan mendapatkan jaminan kesehatan kerja dalam bentuk BPJS ketenagakerjaan.

3. Kesedaran karyawan terhadap pentingnya alat perlindungan kesehatan kerja.

Karyawan menggunakan masker, sarung tangan dan sepatu boots untuk menjamin keselamatan bekerja.

- b. Kompensasi (X2)

Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk kepentingan perusahaan. Menurut Simamora (2004:445) indikator-indikator kompensasi antara lain:

1. Kemampuan gaji dalam memenuhi kebutuhan hidup

Karyawan memperoleh gaji dari perusahaan atas pekerjaannya yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

2. Kesesuaian gaji dengan beban kerja

Karyawan mendapatkan gaji dari perusahaan sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang dilakukan.

3. Ketepatan waktu pembayaran gaji

Karyawan memperoleh gaji dari perusahaan atas pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah dijanjikan.

c. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember sesuai tugas dan tanggung jawabnya . menurut Mathis dan Jackson (2006:378) Indikator – indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya sesuai dengan target jumlah yang telah perusahaan berikan.

2. Kualitas kerja

Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan prosedur standar yang ditentukan perusahaan..

3. Keandalan

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standart yang ditentukan oleh perusahaan.

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *likert*. Menurut Sugiyono (2012: 107), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Amirullah (2013: 97) skala likert digunakan secara luas yang mengharuskan responden untuk menunjukkan derajat setuju atau tidak setuju kepada setiap statemen berkaitan dengan objek yang dinilai. Rentang skala pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari :

- |                              |          |
|------------------------------|----------|
| a. Sangat Setuju (SS)        | : Skor 5 |
| b. Setuju (S)                | : Skor 4 |
| c. Cukup Setuju (CS)         | : Skor 3 |
| d. Tidak Setuju (TC)         | : Skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | : Skor 1 |

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen

Komitmen pengukuran dan pengujian suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna dengan baik jika instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data tidak memiliki tingkat keandalan dan tingkat keabsahan yang tinggi karena kuesioner merupakan instrument atau alat pengumpul data. Oleh sebab itu, kuesioner harus terlebih dahulu diuji keandalan dan keabsahan.

##### a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam menguji relevansi indikator dalam penelitian ini dengan keadaan yang sebenarnya dilapangan. Uji validitas menggunakan analisis korelasi product moment pearson's, yaitu dengan cara mengkorelasi tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2010:70) :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X (\sum Y))}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Suatu butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai signifikansinya  $> 0,05$  dan sebaliknya jika nilai signifikansinya  $< 0,05$  maka butir pernyataan dikatakan tidak valid. Apabila dalam penelitian terdapat data yang tidak

valid maka peneliti dapat menghapus item-item dari kuesioner yang tidak valid, atau diperbaiki struktur dan maksud kalimatnya.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47) reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Untuk menguji reabilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Reabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Pengujian penelitian menggunakan reabilitas metode *alpha* ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam metode *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)r}$$

Keterangan :

$\alpha$  : koefisien reliabilitas

r : koefisien rata-rata

k : jumlah variabel bebas dalam persamaan

Suatu variabel dikatakan reliabel bila memberikan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel. Apabila ada data yang tidak reliabel maka peneliti dapat menghapus item-item dari kuesioner yang tidak reliabel, atau diperbaiki struktur dan maksud kalimatnya.

### 3.8.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak (Yudiatmaja,2013:101). Uji normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat  $\alpha = 5\%$ . Adapun kriteria didalam pengujian normalitas data dengan *Kolmogorov-Smirnov* test yaitu jika signifikansi  $> \alpha = 0,05$  maka data berdistribusi normal. Apabila angka signifikansi  $< \alpha = 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

### 3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sanusi (2014:135) regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih. Analisis regresi berganda merupakan analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X). Regresi linear berganda diformulasikan sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = variabel Kinerja
- $\alpha$  = bilangan konstanta
- $\beta_1, \beta_2$  = koefisien regresi
- $X_1, X_2$  = kesehatan dan keselamatan kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ )
- $\varepsilon$  = kesalahan residual / eror

### 3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda dengan bantuan *software SPSS for windows*. Uji asumsi klasik digunakan untuk menghasilkan estimator linier tidak bias dengan varian minimum. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolineaitas adalah uji untuk variabel bebas, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel bebas dalam model regresi (Yudiatmaja, 2013:101). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation*

*Factor*). Metode pengambilan keputusan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF dengan ketentuan,

- 1) Jika nilai  $VIF > 10$  dan  $Tolerance < 0,1$ , maka terdapat masalah multikolinearitas
- 2) Jika nilai  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$ , maka tidak terdapat masalah multikolinearitas

Jika pada uji multikolinieritas terjadi gangguan maka perlu perbaikan dengan beberapa cara seperti menggabungkan data *crosssection* dan *time series*; mengeluarkan satu atau lebih variabel bebas yang mempunyai korelasi tinggi; penambahan data baru; dan menggunakan PLS (*Partial Least Square*).

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas dengan adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Yudiatmaja, 2013:107). Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji main model apakah main model terjadi ketidaksamaan *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Model regresi yang baik dapat dilihat dari persebaran pola titik-titik yang menyebar. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Jika pada uji heteroskedastisitas terjadi gangguan maka perlu perbaikan dengan beberapa cara seperti menggunakan WLS (*Weighted Least Square*) apabila nilai standar deviasi diketahui dan menggunakan *White's Heterocedasticity Consistant Variance* dan *Standart Error* apabila nilai standar deviasi tidak diketahui.

### 3.8.5 Uji hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan di subbab pengembangan hipotesis penelitian. Uji hipotesis yang digunakan sebagai berikut :

a. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Adapun tahapan uji t sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis

Ho : variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Ha : variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

2. Menentukan derajat kepercayaan. Pada penelitian ini digunakan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$  atau 0,05).

3. Membuat kesimpulan

a) Apabila  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$  : Ho ditolak

Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

b) Apabila  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$  : Ho diterima

Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

b. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2005:83) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model dengan cara membandingkan nilai Fhitung nilai Ftabel. Apabila Fhitung > Ftabel dengan signifikansi di bawah 0,05 (5%) mempunyai pengaruh nyata secara bersama sama( simultan) terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah :

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

Keterangan :

- F = pengujian secara simultan  
 $R^2$  = koefisien determinan  
 k = banyaknya variabel bebas  
 n = jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, artinya dua atau lebih variabel bebas secara bersama - sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
  - 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak, artinya dua atau lebih variabel bebas secara bersama - sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

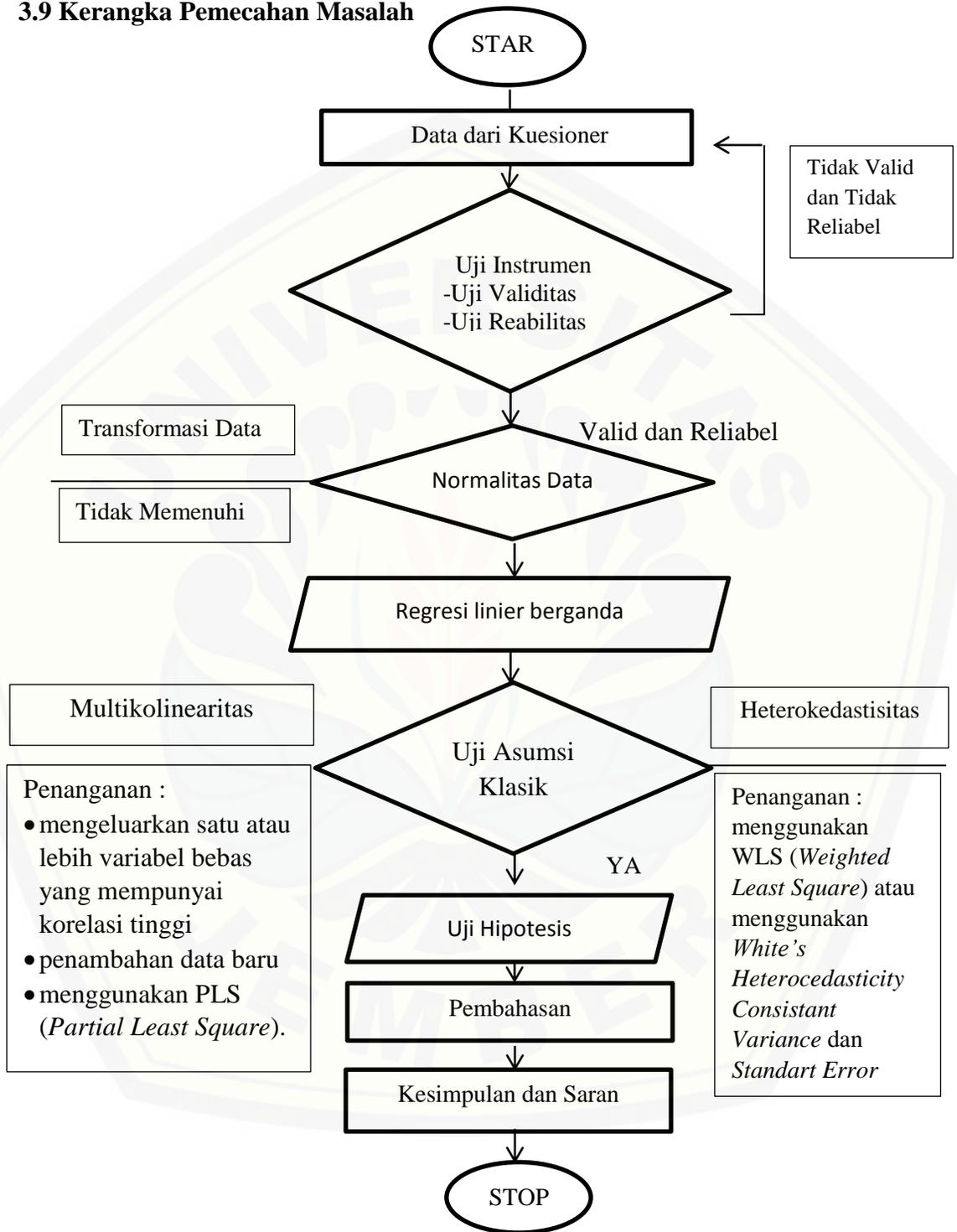
Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2014:21).

$$R^2 = \sum Y \frac{b^1 \sum X_1 Y + b^2 \sum X_2 Y + b^3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

- $R^2$  = Koefisien determinasi berganda  
 $Y$  = Variabel terikat (*dependent*)  
 $X$  = Variabel bebas (*independent*)

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 8.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. *Start*, yaitu tahap awal sebelum melakukan penelitian.
2. Pengumpulan data adalah mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian wawancara dan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
3. Melakukan uji validitas dan uji reabilitas untuk mengetahui apakah instrument penelitian yang digunakan sudah valid dan reliabel. Jika data yang diuji tidak valid dan tidak reliabel, maka peneliti dapat melakukan dua cara, pertama peneliti memperbaiki item pernyataan yang tidak valid dan reliabel pada kuesioner dan menyebarkan kembali kepada responden untuk diisi. Kedua peneliti bisa kembali ke tahap pengumpulan data. Jika data yang diuji valid dan reliabel, maka dilanjutkan ke langkah berikutnya.
4. Uji Normalitas Data yaitu tahap pengujian menggunakan *kolmogorov-smirnov test* terhadap data yang diperoleh untuk mengetahui apakah data tersebut sudah berdistribusi normal.
5. Analisis regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*).
6. Uji asumsi klasik merupakan pengolahan data dengan melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu untuk mengetahui ada tidaknya permasalahan dalam suatu model penelitian.
7. Melakukan uji hipotesis merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disetiap variabel yang diukur yaitu dengan uji t, uji f dan uji koefisien determinasi  $R^2$
8. Melakukan pembahasan, dalam tahap ini penelitian melakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.
9. Proses pengambilan kesimpulan dari hasil pembahasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian.
10. *Stop*, akhir penelitian yang telah dilakukan.

## BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengujian analisis regresi linier berganda terhadap variabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut.

- a. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pabrik karet PTPN XII Kebun Mumbul Jember. Hasil ini menunjukkan karyawan yang sehat, memiliki kesadaran terhadap pentingnya keselamatan kerja, dan lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan. Semakin baik kesehatan dan keselamatan kerja karyawan bagian produksi, maka kinerja yang dihasilkan cenderung mengalami peningkatan.
- b. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pabrik karet PTPN XII Kebun Mumbul Jember. Hasil ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja, dan gaji yang diterima dibayarkan sesuai jadwal. Pemberian kompensasi yang sesuai, tepat waktu, dan mampu memenuhi kebutuhan hidup dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan bagian produksi, maka kinerja yang dihasilkan cenderung mengalami peningkatan.
- c. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pabrik karet PTPN XII Kebun Mumbul Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja yang baik serta pemberian kompensasi yang sesuai akan sama-sama mempengaruhi baik dan buruknya kinerja karyawan. Semakin baik kesehatan dan keselamatan kerja serta kompensasi yang diberikan kepada karyawan bagian produksi, maka kinerja yang dihasilkan cenderung mengalami peningkatan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut.

### a. Bagi Pabrik Karet PTPN XII Kebun Mumbul Jember

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan dalam rangka mengetahui kinerja dari Sumber Daya Manusia yaitu karyawan. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kompensasi karyawan karena kompensasi memiliki pengaruh yang lebih besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan daripada kesehatan dan keselamatan kerja. Perusahaan harus selalu adil dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai kinerjanya, sesuai beban kerja, pencapaian sesuai target, sesuai dengan standar kualitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Atas dasar pertimbangan tersebut, perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dan adil, Sedangkan bagi karyawan yang kinerjanya tidak sesuai dengan target perusahaan, terjadi penurunan, dan tidak sesuai dengan standar, maka perusahaan harus melakukan tindakan persuasif terhadap karyawan tersebut. Tindakan tersebut dapat dilakukan melalui pendekatan secara psikologis ataupun pendekatan dengan memberikan motivasi bekerja. Perusahaan juga dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja melalui pimpinan yang baik dan mampu menciptakan keyamanan dalam bekerja. Kesehatan dan keselamatan kerja karyawan bagian produksi harus mendapatkan perhatian yang lebih, karena bagian produksi memberikan kontribusi terbesar dalam kemajuan perusahaan. Pengawasan terhadap kesehatan karyawan sangat diperlukan dan perusahaan harus secara rutin memeriksa kondisi karyawannya. Perusahaan juga harus menjamin keselamatan kerja karyawan pada saat bekerja supaya tidak terjadi kecelakaan kerja. Perusahaan juga diharapkan dapat mempertahankan pencapaian kinerja yang sudah dihasilkan dengan melakukan suatu kegiatan atau metode untuk membuat kinerja karyawan tetap terjaga. Adapun langkah yang dapat diambil perusahaan untuk mempertahankan kinerja supaya senantiasa baik adalah dengan melakukan pemberian motivasi, kegiatan workshop keterampilan baru dalam bekerja, kegiatan refreshing di hari libur bersama rekan

kerja, meluangkan waktu istirahat dalam bekerja untuk beribadah bersama, dan mempertahankan komunikasi yang baik untuk menciptakan hubungan yang baik antar karyawan serta hubungan baik antara karyawan dengan pimpinan.

b. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah variabel yang diamati atau menggunakan variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini, karena masih banyak terdapat variabel lain Variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja adalah kompetensi kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kepuasan kerja. yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Penambahan ruang lingkup objek penelitian juga bisa dilakukan karena fenomena yang terjadi di objek yang berbeda belum tentu sama dengan fenomena pada objek penelitian ini, sehingga dapat dibuat perbandingan hasil penelitian dari objek yang berbeda dan penelitian dapat lebih kompleks.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Amirullah. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Anoraga, Panji. 2005. *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi VI Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Buntarto. 2015. *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Industri*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Budiono *et al.* 2003. *Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.p. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keenam Belas*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Kuswana, W.S. 2014. *Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Sendjun H. 2000. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta [Online]. Tersedia: <http://bloggerviens.blogspot.co.id/2013/01/k3.html> [15 Maret 2016]
- Mangkunegara, Anwar P. 2011. *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosda karya.

- Mathis, R. L., Jackson, J. H., dan Valentine, S. R. 2009. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba 4 [Online]. Tersedia :<https://www.academia.edu/6280516/KOMPENSASI?auto=download>. [25 Mei 2016]
- Mathis Robert L. Dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, H.A.S. 2006. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Bumi Aksara [online]. Tersedia: <http://bloggerviens.blogspot.co.id/2013/01/k3.html> [10 Mei 2016].
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: Penerbit in-media.
- Nawawi, H. H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ratih Dwi Kartikasari dan Bambang Swasto. 2017. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan produksi PT. SURYA ASBES CEMENT GROUP MALANG)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.44 No.1.
- Rachmawati, I. K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat. Tika. M. P. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sucipto, C. D. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*, Buntarto. 2015. *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Industri*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Buntarto. 2015. *Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Industri*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Yudiatmaja, Fridayana. 2013. *Analisis Regresi Dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

**Lampiran 1****KUESIONER PENELITIAN****Lembar Kuesioner****I. Identitas Responden**

1. No. Responden : (diisi peneliti)
2. Nama :
3. Umur :
4. Jenis Kelamin : Perempuan / Laki-laki (coret yang tidak perlu)
5. Lama bekerja :
6. Pendidikan terakhir :

**II. Petunjuk Pengisian**

1. Pernyataan ini mohon diisi dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berikan tanda Checklist (✓) pada salah satu jawaban pernyataan yang sesuai dengan yang Anda alami dan rasakan. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pernyataan, yaitu sebagai berikut.

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

## a. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya bekerja dalam kondisi lingkungan yang bersih yang menjamin kesehatan diri saya.					
2.	Saya mendapatkan jaminan kesehatan kerja berupa BPJS ketenagakerjaan.					
3.	Saya bekerja menggunakan perlengkapan yang disediakan perusahaan.					

## b. Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan keluarga saya.					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan yang saya lakukan.					
3	Gaji yang saya terima dibayarkan sesuai jadwal.					

## c. Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target jumlah yang ditentukan.					
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh Pabrik Karet PTPN XII Kebun Mumbul..					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh Pabrik karet PTPN XII Kebun Mumbul.					

## Lampiran 2

## Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Responden

No Resp.	X1.1	X1.2	X1.3	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y
1	3	3	5	11	5	5	4	14	5	4	3	12
2	5	4	4	13	4	3	3	10	4	5	3	12
3	5	4	4	13	4	3	4	11	4	4	4	12
4	5	4	5	14	5	4	4	13	4	3	3	10
5	5	4	5	14	4	4	4	12	4	3	5	12
6	4	4	5	13	4	4	4	12	5	4	5	14
7	5	5	3	13	3	5	4	12	4	3	5	12
8	4	4	4	12	5	5	4	14	3	5	5	13
9	3	1	3	7	3	3	3	9	3	3	5	11
10	3	4	3	10	4	4	4	12	3	4	4	11
11	4	3	4	11	4	4	4	12	3	4	3	10
12	3	4	3	10	2	4	4	10	3	3	3	9
13	2	3	4	9	4	3	5	12	5	4	4	13
14	3	4	3	10	4	4	5	13	4	2	4	10
15	4	4	3	11	4	4	5	13	4	4	3	11
16	5	4	3	12	4	3	5	12	4	4	3	11
17	4	4	5	13	5	4	5	14	3	4	5	12
18	3	4	3	10	4	3	4	11	3	4	4	11
19	3	4	4	11	3	4	5	12	5	5	5	15
20	5	2	5	12	5	5	4	14	5	4	5	14
21	4	5	4	13	5	5	5	15	4	5	4	13
22	5	3	4	12	5	4	5	14	3	5	4	12
23	5	4	4	13	5	4	5	14	4	5	4	13
24	4	4	3	11	4	5	4	13	4	4	4	12
25	4	4	5	13	5	4	4	13	5	4	4	13
26	3	4	2	9	5	3	5	13	3	4	5	12
27	4	4	5	13	5	4	5	14	4	5	5	14
28	5	5	4	14	5	4	5	14	3	5	5	13
29	4	4	4	12	4	3	4	11	4	5	5	14
30	4	3	5	12	4	3	4	11	4	5	3	12
31	3	3	5	11	4	4	5	13	4	3	4	11
32	5	4	5	14	5	5	5	15	3	5	5	13
33	5	4	5	14	4	4	5	13	4	4	5	13
34	4	5	5	14	5	4	4	13	3	5	5	13
35	4	5	5	14	5	4	5	14	5	5	5	15

No Resp.	X1.1	X1.2	X1.3	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y
36	4	4	5	13	5	3	4	12	3	5	5	13
37	4	4	5	13	5	4	4	13	4	4	5	13
38	4	4	4	12	5	4	3	12	4	4	5	13
39	4	4	5	13	5	4	5	14	5	4	5	14
40	5	4	5	14	5	4	4	13	4	5	5	14
41	5	5	4	14	4	3	5	12	4	5	4	13
42	3	4	5	12	5	3	5	13	5	5	4	14
43	4	4	3	11	4	5	3	12	4	4	4	12
44	5	5	5	15	4	4	4	12	4	3	4	11
45	3	5	3	11	5	5	5	15	3	4	4	11
46	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	4	14
47	5	5	5	15	5	5	4	14	5	4	5	14
48	4	4	3	11	4	3	5	12	4	4	4	12
49	4	4	4	12	3	5	5	13	3	4	4	11
50	5	4	4	13	4	4	4	12	5	4	5	14
51	3	4	5	12	4	3	5	12	4	5	4	13
52	3	4	4	11	5	3	5	13	3	5	4	12
53	4	5	5	14	4	5	3	12	4	5	4	13
54	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
55	4	5	5	14	5	5	5	15	5	4	4	13
56	5	3	1	9	5	4	5	14	3	4	5	12
57	4	4	5	13	5	5	4	14	4	5	5	14
58	5	4	4	13	4	3	5	12	3	5	5	13
59	3	5	5	13	3	5	5	13	4	5	5	14
60	3	5	5	13	4	4	4	12	4	5	3	12
61	5	5	3	13	4	4	4	12	4	3	4	11

## Lampiran 3

**Analisis Deskriptif**  
**Karakteristik Responden**

**Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
21 – 30 tahun	15	24,60
31 – 40 tahun	22	36,05
41 – 50 tahun	12	19,67
51 – 60 tahun	9	14,75
61 – 70 tahun	3	4,93
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

**Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki – Laki	39	63,93
Perempuan	22	36,07
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

**Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
1 – 10 tahun	45	73,77
11 – 20 tahun	13	21,31
20 – 30 tahun	2	3,27
40 – 50 tahun	1	1,65
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

**Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
SD	23	37,70
SMP	18	29,50
SMA	13	21,31
D3	3	4,91
S1	4	6,58
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

## Lampiran 4

## Deskripsi Variabel Penelitian

## X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.6	1.6	1.6
3	15	24.6	24.6	26.2
4	24	39.3	39.3	65.6
5	21	34.4	34.4	100.0
Total	61	100.0	100.0	

## X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.6	1.6	1.6
2	1	1.6	1.6	3.3
3	7	11.5	11.5	14.8
4	37	60.7	60.7	75.4
5	15	24.6	24.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

## X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.6	1.6	1.6
2	1	1.6	1.6	3.3
3	13	21.3	21.3	24.6
4	18	29.5	29.5	54.1
5	28	45.9	45.9	100.0
Total	61	100.0	100.0	

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.6	1.6	1.6
3	5	8.2	8.2	9.8
4	27	44.3	44.3	54.1
5	28	45.9	45.9	100.0
Total	61	100.0	100.0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	26.2	26.2	26.2
4	30	49.2	49.2	75.4
5	15	24.6	24.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	8.2	8.2	8.2
4	27	44.3	44.3	52.5
5	29	47.5	47.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

**Y1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	18	29.5	29.5	29.5
4	30	49.2	49.2	78.7
5	13	21.3	21.3	100.0
Total	61	100.0	100.0	

**Y1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.6	1.6	1.6
3	8	13.1	13.1	14.8
4	27	44.3	44.3	59.0
5	25	41.0	41.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

**Y1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	14.8	14.8	14.8
4	25	41.0	41.0	55.7
5	27	44.3	44.3	100.0
Total	61	100.0	100.0	

**Lampiran 5**

**Uji Validitas (R Tabel = 0,2521)**

**X1**

		<b>Correlations</b>			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.183	.095	.634**
	Sig. (2-tailed)		.158	.465	.000
	N	61	61	61	61
X1.2	Pearson Correlation	.183	1	.152	.640**
	Sig. (2-tailed)	.158		.241	.000
	N	61	61	61	61
X1.3	Pearson Correlation	.095	.152	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.465	.241		.000
	N	61	61	61	61
X1	Pearson Correlation	.634**	.640**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**X2**

		<b>Correlations</b>			
		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.110	.175	.707**
	Sig. (2-tailed)		.398	.177	.000
	N	61	61	61	61
X2.2	Pearson Correlation	.110	1	-.094	.581**
	Sig. (2-tailed)	.398		.469	.000
	N	61	61	61	61
X2.3	Pearson Correlation	.175	-.094	1	.549**
	Sig. (2-tailed)	.177	.469		.000
	N	61	61	61	61
X2	Pearson Correlation	.707**	.581**	.549**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Y**

**Correlations**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	-.024	-.017	.527**
	Sig. (2-tailed)		.854	.896	.000
	N	61	61	61	61
Y1.2	Pearson Correlation	-.024	1	.143	.639**
	Sig. (2-tailed)	.854		.271	.000
	N	61	61	61	61
Y1.3	Pearson Correlation	-.017	.143	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.896	.271		.000
	N	61	61	61	61
Y	Pearson Correlation	.527**	.639**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Uji Reliabilitas**

**X1**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	4

**X2****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	4

**Y****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	4

## Lampiran 6

## Uji Normalitas Data

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.13833590
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.073
	Negative	-.075
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Lampiran 7**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 <sup>a</sup>	.531	.405	1.158

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.155	1.643		3.745	.000		
X1	.246	.096	.369	2.319	.004	.788	2.126
X2	.291	.125	.209	3.714	.001	.848	3.846

a. Dependent Variable: Y

**Lampiran 8: Uji Asumsi Klasik**

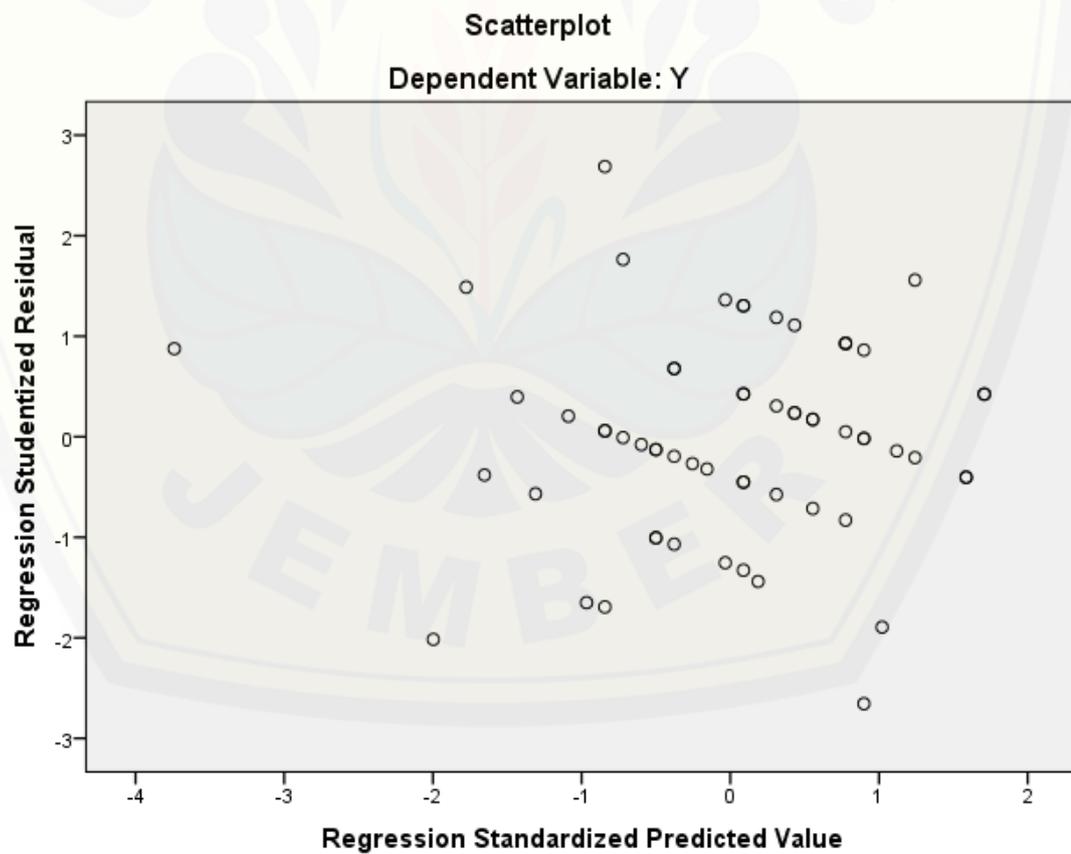
**a. Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.155	1.643		3.745	.000		
X1	.246	.096	.369	2.319	.004	.788	2.126
X2	.291	.125	.209	3.714	.001	.848	3.846

a. Dependent Variable: Y

**b. Uji Heteroskedastisitas**



**Lampiran 9**

**Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji T)  
(T Tabel = 2,001)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.155	1.643		3.745	.000
	X1	.246	.096	.369	2.319	.004
	X2	.291	.125	.209	3.714	.001

**Uji Simultan (Uji F)  
(F Tabel = 3,16 pada Probabilitas = 0,05)**

$$N1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$N2 = n - k = 61 - 3 = 58$$

**NI = 2 dan N2 = 58 pada F Tabel**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.399	2	11.700	18.728	.000 <sup>b</sup>
	Residual	77.749	58	1.340		
	Total	101.148	60			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 <sup>a</sup>	.531	.405	1.158

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

## Lampiran 10

**R Tabel**  
(Df = N-2 = 61-2 = 59)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

Lampiran 11

**T Tabel**  
(Df = N-2 = 61-2 = 59)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079

Lampiran 12

**F Tabel**  
 $N1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$   
 $N2 = n - k = 61 - 3 = 58$   
 $N1 = 2$  dan  $N2 = 58$

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95