



**PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI INSTALASI PADA PT. RAJAWALI PG. KREBET BARU MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh :

Terima : Tgl. 20 NOV 2002

No Induk :

S/S

Klass

658.3/2 S

Dwi

P

e.1

*Andik Dwi Cahyadi*

NIM. 980810201360

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2002**

## JUDUL SKRIPSI

PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI INSTALASI PADA PT. RAJAWALI PG. KREBET BARU MALANG

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : Andik Dwi Cahyadi

N. I. M. : 980810201360

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

9 Nopember 2002

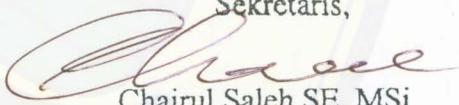
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar S a r j a n a dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

### Susunan Panitia Penguji

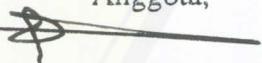
Ketua,

  
Drs. Sjamsuri  
NIP. 130 287119

Sekretaris,

  
Chairul Saleh SE. MSi  
NIP. 132240148

Anggota,

  
Drs. Budi Nurhardjo MSi  
NIP. 131408353



Mengetahui/Menyetujui  
Universitas Jember  
Fakultas Ekonomi

Dekan,

  
Drs. H. Liakip, SU  
NIP. 130 408 353



**TANDA PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi** : Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Instalasi Pada PT. Rajawali PG. Kregbet Baru Malang

**Nama** : Andik Dwi Cahyadi

**NIM** : 980810201360

**Jurusan** : Manajemen

**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia

**Pembimbing I**



Drs. Budi Nurharjo, MSi

131403353

**Pembimbing II**



Chairul Saleh SE. MSi

132240148

**Ketua Jurusan**



Dra. Diah Yulisetiarni, Msi

131624474

**Tanggal Persetujuan:** November 2002

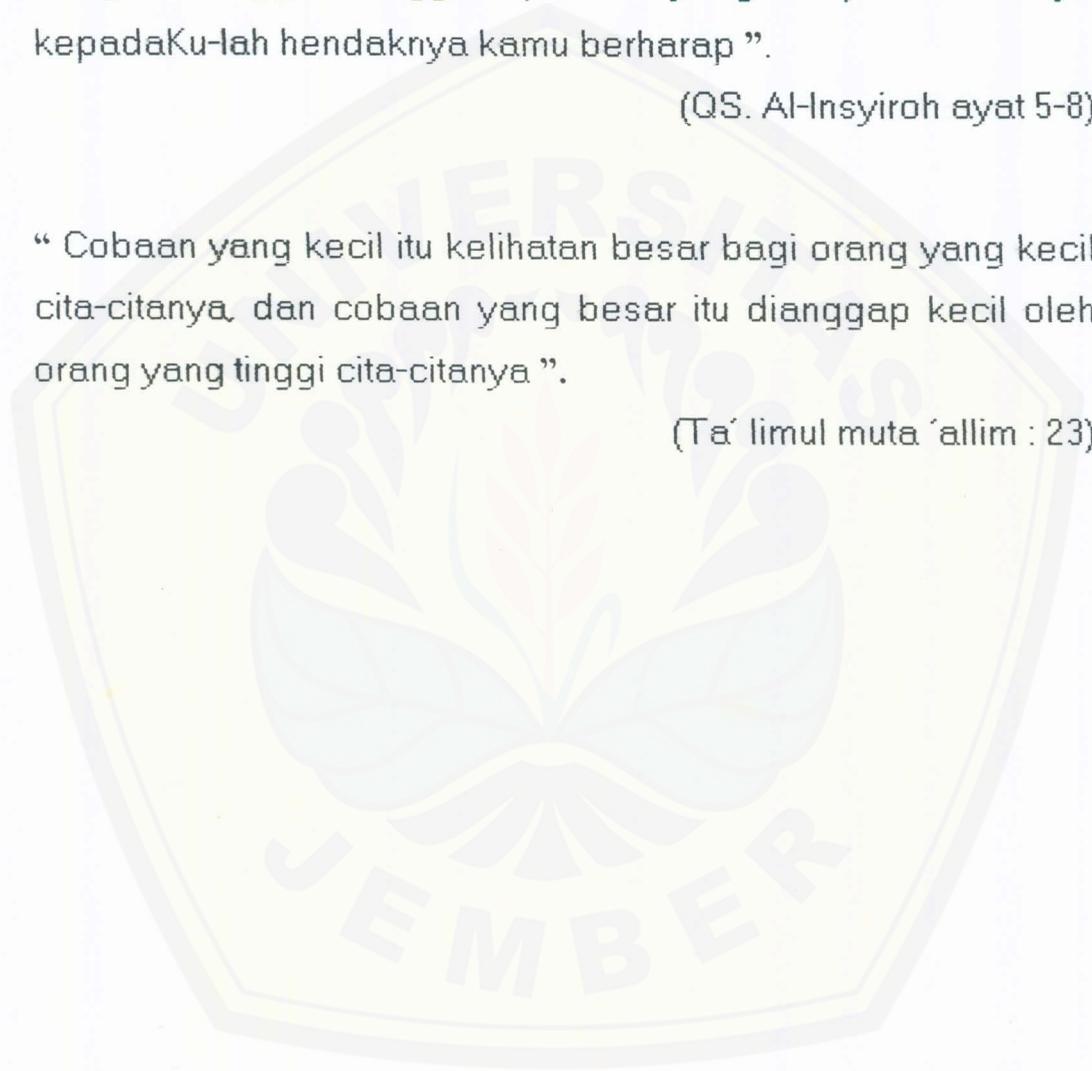
## MOTTO

“ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain). Dan hanya kepadaKu-lah hendaknya kamu berharap ”.

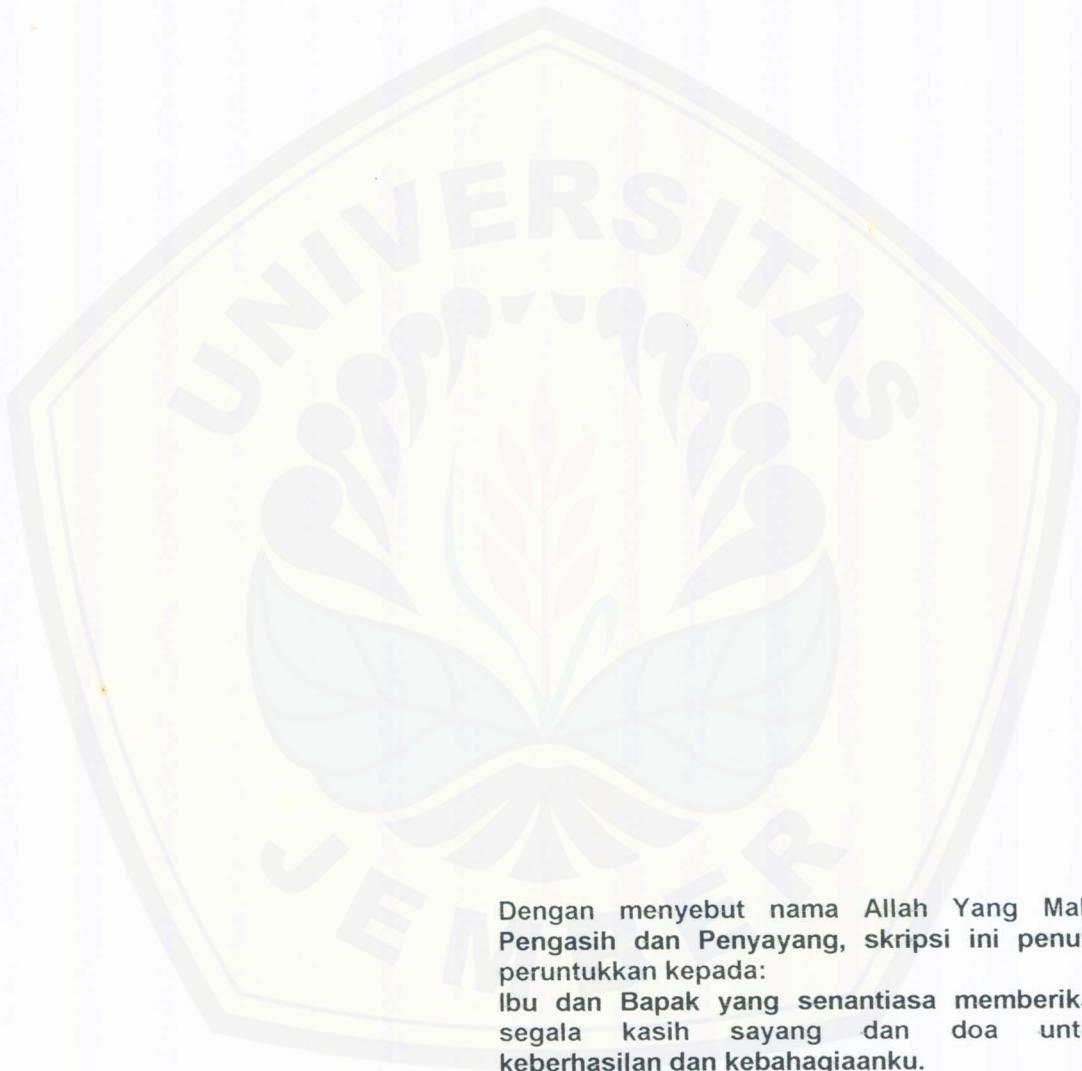
(QS. Al-Insyiroh ayat 5-8)

“ Cobaan yang kecil itu kelihatan besar bagi orang yang kecil cita-citanya, dan cobaan yang besar itu dianggap kecil oleh orang yang tinggi cita-citanya ”.

(Ta' limul muta' allim : 23)



PERSEMBAHAN



Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih dan Penyayang, skripsi ini penulis peruntukkan kepada:

Ibu dan Bapak yang senantiasa memberikan segala kasih sayang dan doa untuk keberhasilan dan kebahagiaanku.

Kakakku Teguh Pribadi dan adik-adikku Siti Mariam, Wiwit Agusti, Sumarti yang senantiasa memberikan dukungan dan kasih sayang, serta Anggoro kasih semoga Allah S.W.T bersamamu, amin.

**Inspiration in my life “ Feny Dian Sasmike”**, terima kasih atas doa, kasih sayang dan dorongannya.

## ABSTRAKSI

Penelitian dengan judul Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Instalasi Pada PT. Rajawali PG. Kribet Baru Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja serta variabel dari keselamatan dan kesehatan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling*, sedang teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Regresi Linier Berganda dan juga koefisien Determinasi. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan uji t dan uji F lewat bantuan komputer paket SPSS 10.0

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan cukup kuat yaitu sebesar 0,827 dan kontribusi dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan sebesar 68,4%. Berdasarkan hasil pengujian maka diperoleh variabel dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang paling dominan berpengaruh yaitu alat pelindung kerja sebesar 0,57.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbilalamin, puji syukur kehadirat Allah S. W. T yang telah melimpahkan rahmat, hidayahnya dan kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Instalasi Pada PT. Rajawali PG. Kribet Baru Malang” ini dengan baik.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi universitas Jember. Menyadari betapa banyak bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak dalam menyusun skripsi ini, maka penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada berbagai pihak sebagai berikut:

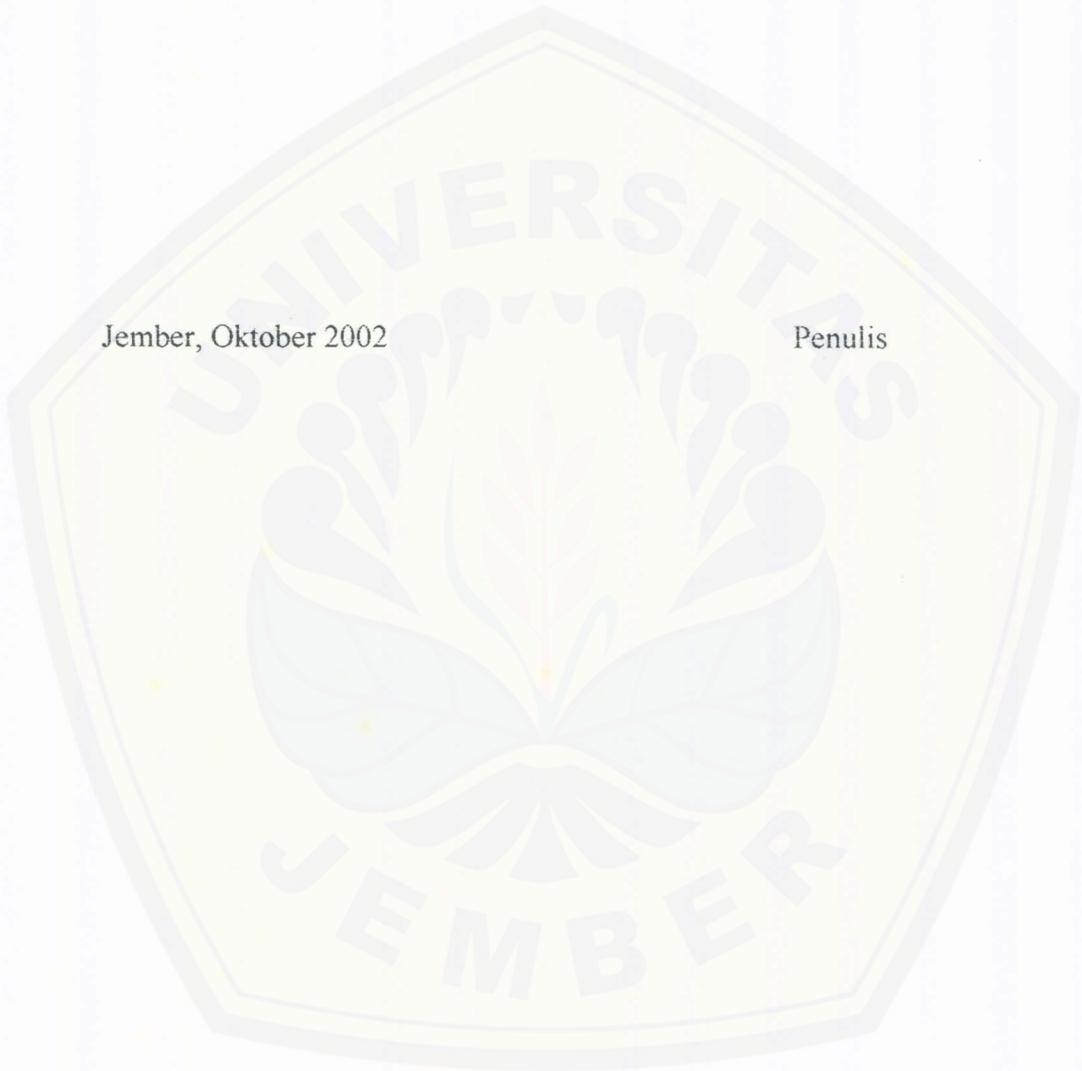
1. Prof. Dr. H. Kabul Santoso, MS, selaku Rektor Universitas Jember
2. Drs. H. Liakip, SU, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember
3. Drs. Budi Nurhardjo, Msi, selaku dosen pembimbing I, atas segala ilmu yang diberikan, kesabaran, waktu, perhatian dan keikhlasan hati dalam membimbing penulis selama ini.
4. Chairul Saleh SE. Msi, selaku dosen pembimbing II, atas segala ilmu, waktu, perhatian dan keikhlasan hati, dan saran serta dorongan yang diberikan dalam membimbing penulis.
5. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Jember, atas keikhlasan hati dalam mentransformasikan ilmunya selama ini.
6. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember, atas bantuannya selama ini.
7. Bapak Ir. A. Sjaiful Alim, MM selaku General Manager PT. Rajawali PG. Kribet Baru Malang yang memberikan izin penelitian.
8. Ibu Tatik selaku Humas PT. Rajawali PG. Kribet Baru Malang yang telah memberikan informasi tentang PT. Rajawali PG. Kribet Baru Malang.
9. Karyawan PT. Rajawali PG. Kribet Baru Malang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

10. Kedua orang tuaku yang senantiasa memberi do'a restu demi keberhasilan dalam mencapai cita-citaku semenjak kecil hingga aku dewasa.
11. Kedua kakek nenekku yang senantiasa memberi dorongan serta do'a restu demi keberhasilan menyelesaikan studi ini.
12. Pe2nku atas kesabaran, pengertian, perhatian, dorongan dan kasih sayang yang selalu terlimpah.
13. Kakakku Teguh Pribadi serta adik-adikku Siti Mariam, Wiwit Agustin dan Sumarti terima kasih atas dorongan dan perhatiannya selama ini hingga aku berhasil menyelesaikan studi ini, serta Anggoro kasih semoga Allah S.W.T bersamamu.
14. Om Suwarno dan tante Dian serta sepupuku Nedianti Septika dan Ouwi atas perhatian, bantuan serta motivasi.
15. Keluarga besar Sumberpucung dan Wonokerto yang telah memberikan perhatian dan kasih sayang selama ini.
16. Keluarga bapak Widhi Suharsoyo, S.H atas persaudaraan dan bimbingannya selama ini.
17. Sobatku Eko pic, Hendhy, Iswadi, Anissa, Endy,Widi, Anak-anak belitung I/11terimakasih atas persahabatannya selama ini
18. Restu, Ari, Vivi, Tantri, Ratna, Retno BWI, Haryuni, Teguh, Hendrik, Sigit, Andika, Ranu, Riza, Fahmi, Dedek, Tutung trim atas pinjaman buku SPSSnya.
19. Teman-teman manajemen genap'98 terima kasih atas persaudaraan yang kita jalin selama ini
20. Penghuni Riau 15 (Dendeng, Suga, Widi, Popong, Tinus, Jais, Rici, Dedhi, Rosi) terima kasih atas persaudaraan dan kebersamaannya.
21. Penghuni Bangka III/9 terima kasih atas persaudaraannya dan kebersamaannya.
22. Teman-temanku KKN (Mas Imam, Mbak June, Vita, Edi, Gatot,Dwik, Yeni) terima kasih atas persaudaraan dan kebersamaannya.
23. Semua pihak yang mungkin lupa saya sebutkan yang telah ikut berperan atas selesainya karya sederhana ini.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis sangat terima kasih atas saran dan kritik yang bersifat membangun. Penulis juga berharap, meskipun penulis skripsi ini jauh dari sempurna namun sedikit banyak dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Jember, Oktober 2002

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAKSI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Pokok Permasalahan.....	2
1.3 Batasan Masalah.....	3
1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	3
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	3
1.4.2 Kegunaan Penelitian.....	3
II TINJAUAN PUSTAKA.....	4
2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya.....	4
2.2 Hipotesa Penelitian.....	4
2.3 Tinjauan Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	5
2.3.1 Konsep dan Pengertian Keselamatan Kerja.....	6
2.3.2 Konsep dan Pengertian Kesehatan Kerja.....	9
2.3.3 Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	12
2.3.4 Faktor-faktor yang diperlukan dalam Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.....	13
2.4 Tinjauan Tentang Kinerja Karyawan.....	15

2.4.1	Pengertian Kinerja.....	16
2.4.2	Penilaian Kinerja Karyawan.....	17
2.5	Pengertian Variabel.....	22
2.5.1	Variabel Bebas (Independent Variabel).....	23
2.5.1.1	Program Keselamatan Kerja (X1).....	23
2.5.1.2	Program Kesehatan Kerja (X2).....	28
2.5.2	Variabel Terikat (Dependent Variabel).....	30
2.6	Koefisien Regresi Berganda.....	32
2.7	Langkah Pengukuran.....	32
2.8	Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	33
III	METODOLOGI PENELITIAN.....	34
3.1	Rancangan Penelitian.....	34
3.2	Prosedur Pengumpulan Data.....	34
3.2.1	Jenis dan Sumber Data.....	34
3.2.2	Metode Pengumpulan Data.....	35
3.3	Populasi.....	35
3.4	Sampel.....	36
3.5	Definisi Operasional..... <i>Operasional Konsep</i>	36
3.6	Metode Analisis Data.....	39
3.6.1	Analisis Data Kuantitatif.....	39
3.6.1.1	Regresi Berganda.....	39
3.6.1.2	Uji t.....	40
3.6.1.3	Koefisien Determinasi.....	41
3.6.1.4	Uji F.....	41
3.6.1.5	Uji Ekonometri.....	42
3.6.2	Analisis Data Kualitatif.....	43
IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	44

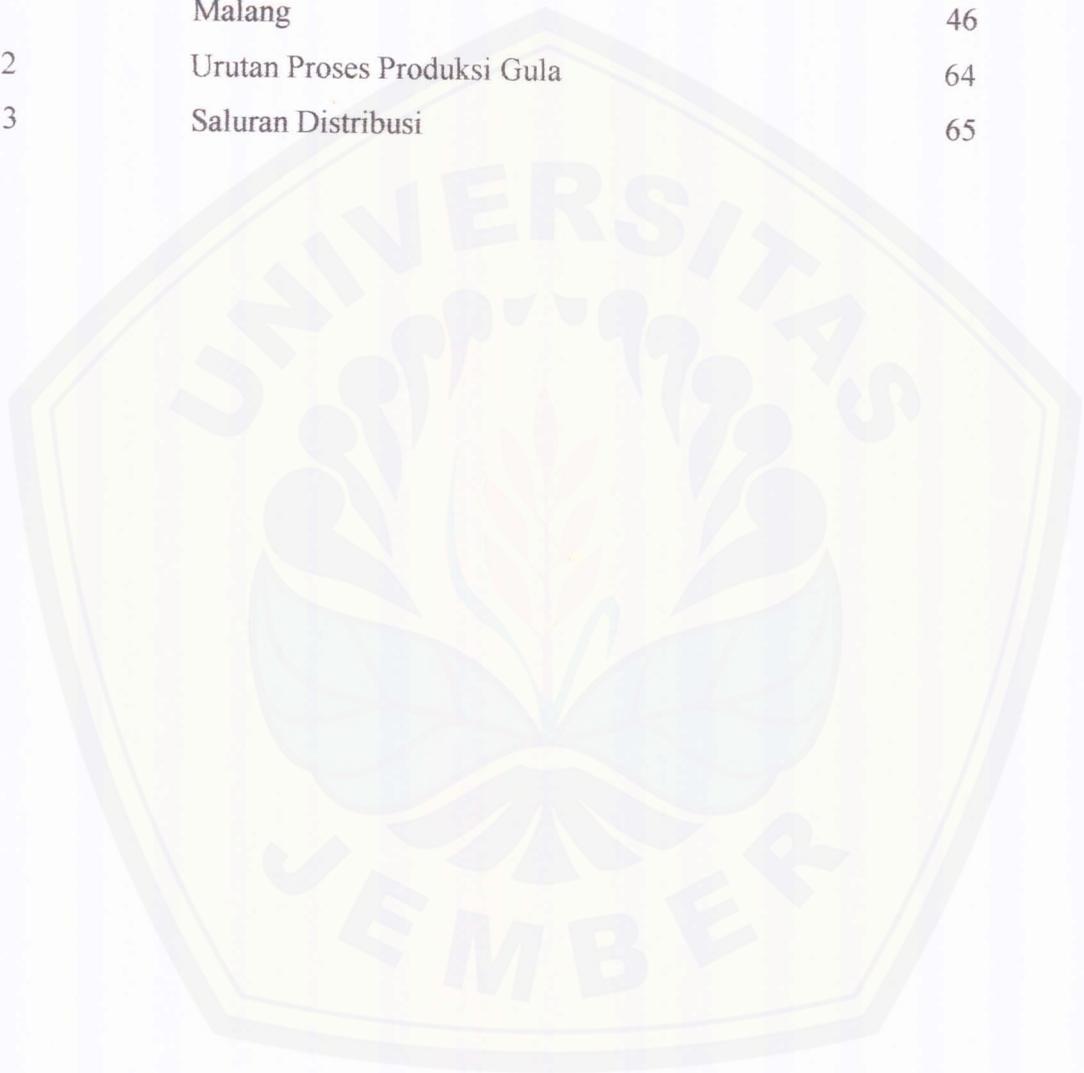
4.1.1	Sejarah Berdirinya Perusahaan .....	44
4.1.2	Lokasi Perusahaan.....	45
4.1.3	Bentuk Badan Usaha.....	45
4.2	Struktur Organisasi Perusahaan.....	45
4.3	Personalia Perusahaan.....	54
4.3.1	Klasifikasi dan Jumlah Karyawan.....	54
4.3.2	Hari dan Jam Kerja.....	54
4.3.3	Upah dan Sistem Penggajian.....	57
4.3.4	Jaminan Karyawan.....	57
4.4	Kegiatan dan Hasil Produksi.....	58
4.4.1	Bahan Baku dan Bahan Penolong.....	58
4.4.2	Peralatan Yang Digunakan.....	58
4.4.3	Tahap-Tahap Produksi.....	60
4.4.4	Hasil Produksi.....	63
4.5	Aspek Pemasaran.....	65
4.6	Analisa Data Kuantitatif.....	66
4.6.1	Analisis Regresi Berganda.....	68
4.6.2	Uji- F (Pengujian Secara Bersama-sama).....	70
4.6.3	Uji-t (Pengujian Secara Parsial).....	71
4.6.4	Koefisien Determinasi.....	71
4.6.5	Koefisien Determinasi Parsial.....	72
4.6.6	Uji Ekonometri.....	74
4.7	Analisis Data Kualitatif.....	76
V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
5.1	Kesimpulan .....	80
5.2	Saran .....	80
	DAFTAR PUSTAKA.....	82
	LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	83

**DAFTAR TABEL**

Tabel	Judul	Halaman
1	Jumlah Karyawan dan Jenjang Pendidikan Karyawan Tetap	55
2	Jumlah Karyawan dan Jenjang Pendidikan Karyawan Kampanye	56
3	Rekapitulasi Data Mentah	66
4	Analisis Regresi Berganda	68
5	Uji – F	70
6	Koefisien Determinasi	71
7	Koefisien Determinasi Parsial X1.1	72
8	Koefisien Determinasi Parsial X1.2	72
9	Koefisien Determinasi Parsial X1.3	73
10	Koefisien Determinasi Parsial X2.1	73
11	Koefisien Determinasi Parsial X2.2	73
12	Uji T Paired Samples Test	74

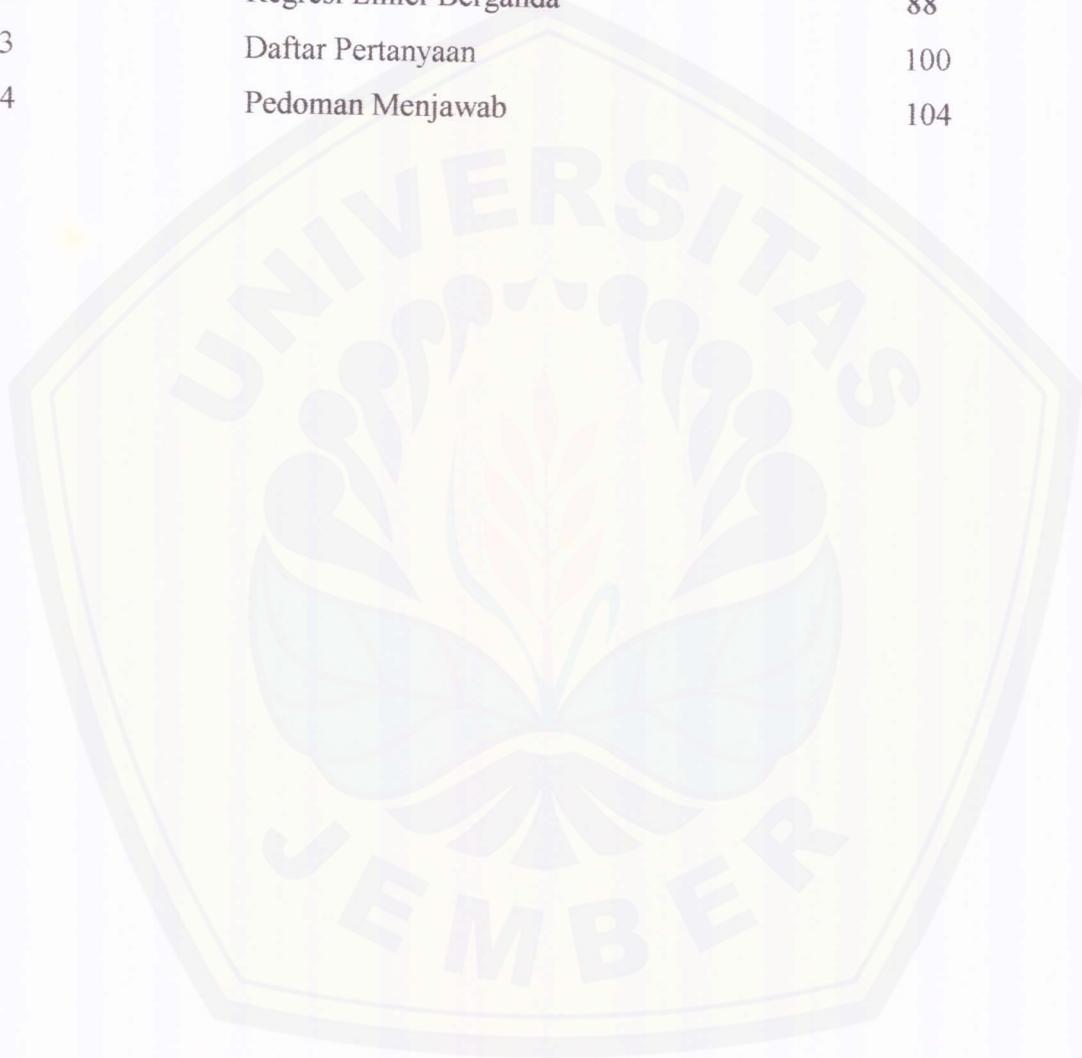
**DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Judul	Halaman
1	Struktur Organisasi PT. Rajawali PG. Kribet Baru Malang	46
2	Urutan Proses Produksi Gula	64
3	Saluran Distribusi	65



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran	Judul	Halaman
1	Jawaban Responden	83
2	Regresi Linier Berganda	88
3	Daftar Pertanyaan	100
4	Pedoman Menjawab	104



## I. PENDAHULUAN



### 1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan, dalam usaha mencapai tujuan perusahaan tersebut diperlukan manajemen perusahaan yang baik dengan alat-alat manajemen yang ada diantaranya manusia. Manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan diatas, manusia dituntut untuk mempunyai kinerja yang tinggi agar kelangsungan hidup perusahaan terjamin. Untuk itu diperlukan kondisi kerja yang baik, pelayanan kesehatan, makanan bergizi, alat pelindung kerja, slogan keselamatan. Kesemuanya ini tergabung dalam keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan program yang dilaksanakan perusahaan dengan tujuan untuk menjamin karyawan agar terhindar dari sakit, cacat, atau bahkan kematian akibat kerja dan mempertahankan kesehatan karyawan. Menurut Sedarmayanti (1996:109) Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan, baik jasmani maupun rohani manusia serta karya dan budayanya yang tertuju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya. Sedangkan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Hubungan kerja diperusahaan meliputi hubungan antara karyawan dengan pengusaha yang terjadi berdasarkan perjanjian kerja antara buruh atau karyawan dengan pengusaha atau majikan. Hubungan kerja tersebut hendaknya menunjukkan suatu kedudukan kedua belah pihak dimana menggambarkan hak dan kewajiban buruh atau karyawan terhadap majikan atau pengusaha serta hak dan kewajiban majikan atau pengusaha terhadap buruh atau karyawan.

Untuk menjamin hak dan kewajiban diatas maka pemerintah mengeluarkan berbagai peraturan untuk melindungi tenaga kerja. Menurut Imam Sjahputra Tunggal dan Amin Widjaja Tunggal (2002:7) diantaranya peraturan

Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per-01/MEN/1998 tentang penyelenggaraan pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerja dengan manfaat lebih baik dari paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar jaminan sosial tenaga kerja. Begitu juga dengan peraturan menteri tenaga kerja nomor 03/MEN/1998 tentang tata cara pelaporan dan pemeriksaan kecelakaan dalam Imam Sjahputra Tunggal dan Amin Widjaja Tunggal (2002:36).

Peraturan - peraturan ini ini memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja yang bekerja, agar senantiasa dalam keadaan sehat dan selamat dari sakit maupun kecelakaan ditempat kerja.

## 1.2 Pokok Permasalahan

Seperti kita ketahui, PT.Rajawali PG. Kregbet Baru Malang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang produksi gula, yang mana dalam proses produksinya disamping menggunakan mesin, juga menggunakan tenaga manusia.. Dalam usaha meningkatkan produksi tersebut, tentu saja terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Bagian yang terkait itu salah satunya divisi instalansi yang mana berhubungan langsung dengan bahan baku yang diolah dan penggunaan mesin, sehingga keselamatan kerja karyawan harus mendapat prioritas yang utama.

Untuk dapat bekerja secara maksimal pekerja memerlukan kondisi tubuh yang sehat, suasana lingkungan kerja yang nyaman. Apabila karyawan merasa terhindar dari kecelakaan kerja dan ada perhatian perusahaan tentang keselamatan karyawan tentu karyawan akan giat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat yang diikuti pula kenaikan produksi perusahaan . Berdasarkan kondisi tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Variabel mana dari keselamatan dan kesehatan kerja yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan?

### 1.3 Batasan Masalah

Dikarenakan keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, maka perlu adanya batasan masalah. Batasan penelitian ini hanya dilakukan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja khususnya karyawan tetap divisi instalasi PT.Rajawali PG. Kribet Baru II Malang dalam kaitannya dengan kinerja karyawan pada PT. Rajawali PG Kribet Baru Malang program kerja 2002.

### 1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

#### 1.4.1 Tujuan Penelitian

- a Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.
- b Untuk mengetahui variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

#### 1.4.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

##### a Perusahaan

Dengan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan terutama dibidang Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kinerja karyawan.

##### b Penulis

Penelitian ini diharap dapat menambah wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam mempraktekkan teori yang telah didapat dan mampu memadukannya dengan kenyataan yang terjadi dilapangan.

##### c Akademisi

Penelitian ini diharap dapat menjadi tambahan informasi dan referensi serta bahan kepustakaan bagi para insan akademisi untuk mencapai kesempurnaan.



## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang “Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan, pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Pentingnya penelitian terdahulu diungkapkan karena dapat dipakai sebagai acuan untuk menghindari terjadinya replikasi atau bahkan plagiat dari penelitian orang lain yang pernah dilakukan.

Penelitian dilakukan oleh Desti Ratnawati berupa karya tulis utama dari mahasiswa Manajemen Universitas Jember pada tahun 2001. Judul penelitiannya adalah “Evaluasi Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GUDANG GARAM, TBK KEDIRI” . model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Regresi Linier Berganda dengan 3 (tiga) variabel bebas dan 1 (satu) variabel tidak bebas. Variabel bebas tersebut adalah alat pelindung kerja (X1), gizi karyawan (X2) dan kondisi kerja (X3), sedangkan variabel tidak bebasnya adalah kinerja karyawan (Y).

Penelitian Desti Ratnawati menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh lewat penyebaran angket atau kuesioner pada karyawan bagian giling pada blok EE unit III PT. Gudang Garam Tbk, Kediri. Sedangkan data sekunder berupa referensi perusahaan yang bersangkutan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana telah diketahui bahwa penelitian tersebut menjadi acuan dalam memecahkan masalah dalam penelitian ini.

### 2.2 Hipotesa Penelitian

- 1) Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.
- 2) Diduga variabel kondisi kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

### 2.3 Tinjauan Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kondisi fisiologis-fisikal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cidera yang diakibatkan gerakan berulang-ulang, berbagai jenis kanker akibat dari tidak sehatnya lingkungan pekerjaan. Kondisi-kondisi psikologis diakibatkan oleh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah, meliputi ketidakpuasan, sikap apatis, pelupa, mudah marah, serta kurang perhatian.

Industrialisasi merupakan salah satu kegiatan yang saat ini dirasakan sangat pesat kemajuannya ditandai dengan mekanisme dan modernisasi dibidang industri. Penggunaan mesin, alat-alat instalasi modern serta bahan-bahan berbahaya semakin meningkat, hal ini disamping memberikan kemudahan proses produksi juga berakibat menambah jumlah dan macam-macam sumber bahaya di tempat kerja. Akibat lain yang tidak bisa dianggap ringan adalah terjadinya lingkungan kerja yang kurang memenuhi syarat dan meningkatnya pekerjaan yang berbahaya. Pengaruh langsung atau tidak langsung dari keadaan diatas sangat mempengaruhi kesehatan dan produktifitas karyawan di suatu perusahaan. Oleh karena itu keselamatan dan kesehatan pekerja yang merupakan salah satu bagian dari perlindungan tenaga kerja perlu dikembangkan dan ditingkatkan mengingat keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting bagi karyawan yang bekerja disuatu perusahaan. Aspek keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek yang perlu mendapatkan perhatian sebagai akibat berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta penerapannya terutama dikalangan industri. Tantangan dalam era industrialisasi akan semakin meningkat dengan dipergunakannya teknologi canggih dengan resiko tinggi. Tantangan tersebut harus dijawab dengan kesiapan tenaga kerja baik dari segi pendidikan dan ketrampilan maupun alat-alat pelindung kerja.

### 2.3.1 Konsep dan Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Desti Ratnawati (2001:5) keselamatan berasal dari kata selamat yang dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan terhindar dari bahaya, atau prihal keadaan selamat. Sedangkan kerja adalah suatu kegiatan manusia yang dapat menghasilkan barang dan jasa yang dapat memenuhi kebutuhan manusia. Dari dua pengertian diatas, maka yang dimaksud dengan keselamatan kerja yaitu suatu keadaan terhindar dari bahaya dalam kegiatan manusia guna memenuhi kebutuhan hidup yang menghasilkan barang dan jasa.(Desti Ratnawati,2001)

Sedarmayanti (1996:109) menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang menyangkup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.

Sedang menurut Moenir (1987:201) keselamatan kerja didefinisikan sebagai, "Suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah atau di tempat tersebut baik orang tersebut pegawai atau bukan organisasi kerja itu."

Menurut Dessler (1995:634) program keselamatan kerja diselenggarakan karena tiga alasan pokok: moral, hukum, dan ekonomi.

- a. Moral, para manajer menyelenggarakan upaya pencegahan kecelakaan pertama semata-mata atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal itu untuk memperingan penderitaan karyawan yang mengalami kecelakaan dan keluarganya.
- b. Hukum, disamping alasan moral terdapat juga alasan hukum pelaksanaan program keselamatan kerja dewasa ini, terdapat berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur keselamatan kerja dan hukuman terhadap pihak-pihak yang melanggar. Berdasarkan peraturan perundang-undangan itu, perusahaan dapat dikenakan denda dan para *supervisor* dapat ditahan apabila ternyata bertanggung jawab atas kecelakaan fatal.
- c. Ekonomi. Adanya alasan ekonomi karena biaya yang harus dipikul perusahaan dapat menjadi cukup tinggi sekalipun kecelakaan yang terjadi kecil saja. Asuransi kompensasi karyawan ditujukan untuk memberi ganti rugi kepada pegawai yang mengalami kecelakaan.

Menurut Suma'mur (1995:2) keselamatan kerja mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktifitas.
- b Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
- c Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Semua mengetahui jika keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja. Menurut Silalahi NB.Bennet dan Rumondang Silalahi (1994:22) yang dimaksud dengan kecelakaan kerja adalah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

Kecelakaan adalah suatu peristiwa yang tak terencanakan, dan untuk tiap-tiap peristiwa tentulah ada sebab-sebabnya, meskipun mungkin kita belum bisa menemukannya (Heidjrachman dan Suad Husnan, 1990:249)

Kecelakaan kerja adalah suatu peristiwa yang kejadiannya tak dapat ditolak secara orang-perorangan, yang artinya pencegahan kecelakaan haruslah dilakukan secara bersama baik unsur pekerja, pengusaha, pemerintah maupun masyarakat pada umumnya (Soekemi, Hidayat, Koesjono, 1988:712).

Kecelakaan bukanlah suatu peristiwa kebetulan saja, atau karena persoalan nasib. Kecelakaan mengakibatkan kerusakan baik pada barang ataupun personalianya. Sebab-sebab kecelakaan bisa dikelompokkan menjadi dua sebab utama yaitu:

- A. Sebab teknis, menyangkut masalah kejelekan pabrik, peralatan yang digunakan, mesin-mesin, bahan-bahan dan buruknya lingkungan kerja. Untuk menguranginya perlu dilakukan perbaikan teknis.
- B. Sebab manusia, dikarenakan:
  - 1) Faktor fisik dan mental antara lain:
    - a. Kurang penglihatan dan pendengaran
    - b. Reaksi mental lambat
    - c. Emosi dan syaraf tidak stabil

- 2) Pengetahuan ketrampilan
  - a. Kurang memperhatikan metode kerja yang aman
  - b. Kebiasaan yang salah
  - c. Kurang pengalaman
- 3) Sikap
  - a. Kurang minat
  - b. Kurang teliti
  - c. Malas
  - d. Tidak peduli akan suatu akibat

Berdasarkan berbagai definisi yang ada, kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang tidak diinginkan dan tidak terduga sebelumnya, yang merugikan fisik seseorang atau kerusakan hak milik sehingga dapat mengganggu proses atau suatu kegiatan. Apabila kecelakaan terjadi, maka akan berakibat adanya kerugian bagi semua pihak, baik bagi pihak korban maupun pihak perusahaan.

Adapun kerugian akibat kecelakaan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain:
  - a. Kerusakan atau kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan.
  - b. Biaya pengobatan dan perawatan korban.
  - c. Tunjangan kecelakaan.
  - d. Hilangnya jumlah maupun mutu produksi dan lain-lain.
2. Kerugian yang bersifat non ekonomis

Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka atau cedera berat maupun ringan.

Kerugian tersebut akan berdampak baik secara langsung maupun tidak langsung pada perusahaan dan karyawan. Biaya langsung kecelakaan misalnya tunjangan untuk karyawan, biaya perbaikan peralatan yang rusak, nilai produksi yang hilang akibat terhentinya proses produksi dan lain-lain. Sedangkan biaya tidak langsung kecelakaan, misalnya biaya lembur yang terpaksa diadakan dengan berkurangnya tenaga kerja, menurunnya keluaran seorang karyawan yang sakit

atau cacat dan lain-lain. Karena biaya penyembuhan atau biaya perbaikan setelah kecelakaan terjadi, pada umumnya lebih besar daripada biaya pencegahan maka sebaiknya diadakan tindakan *preventif* dengan menganalisa faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan.

Kecelakaan dapat dikurangi bahkan akan dapat dicegah atau dihindari. Tindakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan, tergantung dari keadaan masing-masing kejadian atau kasus. Tindakan pencegahan kecelakaan dapat dilakukan diantaranya dengan program tri-E (*program tripe E*) yang terdiri dari:

a Teknik (*engineering*)

Yaitu tindakan pertama adalah melengkapi semua perkakas dan mesin dengan alat pencegah kecelakaan (*safety guards*) misalnya tombol untuk menghentikan bekerjanya alat/mesin (*cut of switches*) serta alat lain, agar mereka secara teknis dapat terlindungi.

b Pendidikan (*education*)

Pendidikan perlu untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai untuk menanamkan kebiasaan bekerja dan cara kerja yang tepat dalam rangka mencapai keadaan yang aman (*safety*) semaksimal mungkin.

c Pelaksanaan (*enforcement*)

Yaitu tindakan pelaksanaan, yang memberi jaminan bahwa peraturan pengendalian kecelakaan dilaksanakan.

### 2.3.2 Konsep dan Pengertian Kesehatan Kerja

Disamping usaha untuk mencegah para karyawan mengalami kecelakaan, perusahaan perlu pula memelihara kesehatan para karyawan. Kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik maupun mental. Kondisi kesehatan yang sempurna baik fisik, mental, maupun sosial akan membuat seseorang karyawan bekerja secara optimal, sehingga kesehatan kerja merupakan bagian yang perlu mendapat prioritas perhatian dari perusahaan.

Kesehatan kerja menurut Moenir (1987:89) adalah “Suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatan

dalam pekerjaan”. Tujuan dari kesehatan kerja yang dikemukakan oleh Manulang (1990:117) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
- b. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- c. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- d. Meningkatkan produktifitas kerja.

Kesehatan kerja bertujuan agar tenaga kerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial sebagai kemampuan kerja seseorang tenaga kerja tergantung dari kesehatannya, sebab derajat kesehatan ini bukan suatu hal yang statis melainkan suatu yang dinamis sesuai dengan perkembangan masyarakat.

Untuk kesehatan tenaga kerja, maka perlu diketahui sumber-sumber bahaya yang bisa mengakibatkan kesehatan tenaga kerja terganggu. Untuk masalah sumber bahaya bagi kesehatan kerja ini dapat dibedakan menjadi:

A. Faktor fisik dapat berupa:

- a) Suhu yang terlalu tinggi dan terlalu rendah
- b) Ventilasi yang kurang bagus
- c) Suara yang terlalu bising
- d) Penerangan yang kurang memadai
- e) Radiasi yang kurang baik
- f) Getaran mekanis
- g) Tekanan udara yang terlalu tinggi atau terlalu rendah
- h) Bau-bauan di tempat kerja
- i) Kelembapan udara, dan lain-lain

B. Faktor kimia, dapat berupa:

- a) Gas/uap
- b) Cairan
- c) Debu-debuan

- d) Butiran kristal dan bentuk-bentuk lain
  - e) Bahan-bahan kimia yang bersifat racun
- C. Fantor biologis dapat berupa:
- a) Bakteri, virus
  - b) Jamur, cacing dan serangga
  - c) Tumbuh-tumbuhan dan lain-lain yang hidup atau timbul di lingkungan kerja
- D. Faktor faal yang berupa:
- a) Sikap badan yang tidak baik pada waktu bekerja
  - b) Peralatan yang tidak sesuai atau tidak cocok dengan tenaga kerja
  - c) Gerak yang senantiasa berdiri atau duduk
  - d) Proses, sikap dan cara kerja yang monoton
  - e) Kerja yang melampaui batas kemampuan dan lain-lain
- E. Faktor psikologis yang berupa:
- a) Kerja yang terpaksa atau dipaksakan yang tidak sesuai dengan kemampuan
  - b) Suasana kerja yang tidak menyenangkan
  - c) Pikiran yang senantiasa tertekan terutama karena sikap atasa atau teman kerja yang tidak sesuai
  - d) Pekerjaan yang cenderung lebih mudah menimbulkan kecelakaan dan lain-lain.

Sedang menurut Sumakmur (1986:53) ada beberapa penyebab timbulnya masalah bagi kesehatan kerja karyawan di suatu perusahaan antara lain:

- a. Golongan fisik : suasana, radiasi, suhu tinggi, tekanan yang tinggi, penerangan/ lampu yang kurang.
- b. Golongan kimia : debu, uap gas, larutan, awan atau kabut.
- c. Golongan infeksi : *anthrax*, *brucella*.
- d. Golongan fisiologis : kesalahan kontruksi mesin
- e. Golongan mental psikologis : hubungan karyawan yang kurang serasi.

Bila dilihat dari hal diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kesehatan kerja meliputi kesehatan fisik atau jasmani dan kesehatan mental atau rohani karyawan.

### 2.3.3 Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tentunya memerlukan sarana dan prasarana agar tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud. Yang dimaksud dengan sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Sarana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) antara perusahaan satu dengan yang lainnya berbeda, hal ini tergantung dari jenis dan bidang yang dijalannya atau ditekuni oleh suatu perusahaan.

Sarana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ada dalam suatu perusahaan, misalnya:

- a. Alat pelindung diri seperti misalnya masker, kacamata, sarung tangan, dan sebagainya.
- b. Peralatan untuk menanggulangi bahaya kebakaran.
- c. Sarana air bersih dan air minum, termasuk kamar mandi dan kamar kecil.
- d. Peralatan kesehatan, termasuk kotak obat (P3K), tenaga dokter atau para medis dan sebagainya

Sedangkan yang dimaksud dengan prasarana yaitu segala sesuatu yang menunjang terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek, dsb). Dan prasarana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang terselenggaranya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Prasarana disini meliputi berbagai kebijakan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3), yang diantaranya adalah:

- a. UU. No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja khususnya pada Bab IV yang mengatur masalah pembinaan perlindungan kerja.
- b. UU. No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja.
- c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 Tahun 1984 tentang pola kampanye nasional keselamatan dan kesehatan kerja.

#### 2.3.4 Faktor-faktor yang diperhatikan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3)

Penyakit akibat kerja bila tidak ditangani secara sungguh-sungguh dan terpadu, dapat menjadi bumerang bagi pekerja dan perusahaan di tempat mana mereka bekerja. Bagi tenaga kerja, penyakit akibat kerja dapat menurunkan kinerja mereka sekaligus menurunkan produktivitas yang sudah barang tentu menurunkan pendapatan yang diterimanya. Sedangkan bagi perusahaan akibat menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan

Melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berarti meningkatkan biaya operasional menurut kategori industri dan perhitungan ekonomi secara menyeluruh. Oleh karena itu program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilaksanakan harus sesuai atau sebanding dengan ukuran dan kekayaan perusahaan serta jenis atau bidang yang dijalankan seperti yang dijelaskan oleh Silalahi N.B Bennet dan Rumondang Silalahi (1994:35)

Faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah:

a. Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih untuk itu diperlukan tempat sampah dalam jumlah yang cukup. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan diluar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.

b. Air Minum dan Kesehatan

Air minum yang bersih dan sehat secara teratur hendaknya diperiksa, dan disediakan cuma-cuma dekat tempat kerja. Hal ini penting karena ditempat persediaan air yang disangsikan kebersihannya, dan ditempat kerja yang terbuka, apabila tidak ada persediaan air bersih pegawai akan cenderung untuk menyegarkan diri dengan air kotor.

c. Urusan Rumah Tangga

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk mengeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin. Demikian juga pekasas dan perabot di tempat kerja, hendaknya selalu dikembalikan ke tempat penyimpanan atau ditempatkan di rak yang terletak di lingkungan tempat kerja dan pengaturannya membuat mudah diambil.

d. Ventilasi, Pemanas dan Pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi keluar akibat “keadaan kerja yang tidak tertahan”.

Suhu efektif atau daya pendingin udara tergantung dari:

- a) Laju perbaikan udara
- b) Suhu udara
- c) Kelembapan

Ventilasi dapat bersifat alamiah, berupa ventilasi perbuatan maupun ventilasi yang merupakan kombinasi.

e. Tempat Kerja, Ruang Kerja dan Tempat Duduk

Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Bekerja dengan berdiri terus menerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.

f. Pencegahan Kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datang dari manusia.

g. Pencegahan Kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain. Pencegahan senantiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk memadamkan kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik.

h. Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap harinya hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan berat. Dalam keadaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energi berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang dihadapi.

i. Penerangan/cahaya, Warna, dan Suara Bising di Tempat Kerja

Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

## 2.4 Tinjauan Tentang Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu istilah yang sering didengar diberbagai media, dan sering digunakan dalam kehidupan sehari-hari diberbagai bidang. Sebagian besar masyarakat ingin mengetahui definisi dari kinerja akan tetapi sulit menemukannya. Hal ini disebabkan, arti dari istilah kinerja belum dicantumkan dalam kamus besar bahasa Indonesia.

Media masa di Indonesia dalam mengartikan kinerja berpedoman pada istilah dalam bahasa asing yang lebih populer dengan sebutan “*performance*”. masyarakat kita lebih akrab dengan istilah : *performance* daripada kinerja.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah, sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

#### 2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja secara umum adalah hasil karya seseorang yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan keberhasilan dari faktor-faktor yang berpengaruh dalam menentukan apakah seseorang akan bekerja atau berprestasi lebih baik.

Dharma (1986:30) mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan untuk produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang. Pengertian tersebut melihat kinerja dari dua sisi, yaitu dari sisi individu maupun sisi organisasi.

Sedangkan As'ad (1991:47) memberikan pengertian kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Senada dengan pengertian kinerja tersebut di atas, Moenir (1983:76) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu.

Menurut Hasibuan (1991:105) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu. Begitu juga yang dikatakan oleh Swasto (1996:30) mendefinisikan kinerja sebagai tindakan atau pelaksanaan kegiatan yang dapat diukur.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil karya/kerja yang diperoleh oleh karyawan dalam usaha mencapai tujuan atas pemenuhan tugas tertentu berdasarkan ukuran yang berlaku dalam waktu yang telah ditetapkan organisasi.

#### 2.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja/karya atau dapat juga disebut sebagai penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan sebagai proses mengungkapkan kegiatan manusia dalam bekerja, yang sifat dan bobotnya ditekankan pada perilaku manusia sebagai perwujudan dimensi kemanusiaan, sehingga pengukuran yang dilakukan harus bersifat obyektif baik dari sisi kualitatif maupun kuantitatif. Kegiatan ini dapat dikatakan sebagai intervensi dari pihak perusahaan yang dilakukan oleh penyelia atau pihak yang diberi wewenang terhadap kehidupan pekerja sebagai individu yang memiliki hak-hak asasi yang dilindungi. Oleh karenanya dalam pelaksanaannya haruslah bertindak hati-hati, sehingga obyektivitas hasil dapat dipertahankan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja akan dapat dipergunakan sebagai *feed back* untuk mempertahankan atau memperbaiki keputusan-keputusan atau kebijakan-kebijakan yang telah maupun yang akan dilakukan berikutnya oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut Bellows (As'ad,1982:150) beberapa syarat kriteria ukuran kinerja yang baik ialah apabila lebih reliabel, realistis,representative, dan dapat diprediksi. Kemudian dikatakan juga bahwa yang umum dipakai sebagai ukuran kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan.

Syarif (1987:74) berpendapat, penilaian kinerja adalah mutu (kehalusan, kebersihan, ketelitian), jumlah waktu (kecepatan), jumlah macam kerja (banyaknya keahlian), jumlah jenis alat (ketrampilan dalam menggunakan bermacam-macam alat), pengetahuan tentang pekerjaan.

Pengukuran kinerja menurut Lopez (Swasto, 1996:336) dalam studinya mengukur kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Pengetahuan tentang pekerjaan
- d) Pendapat atau pertanyaan yang disampaikan
- e) Keputusan yang diambil
- f) Perencanaan kerja
- g) Daerah organisasi kerja.

Oleh karena itu penilaian kinerja sebenarnya selalu menitik beratkan pada kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Indikator beserta unsur empiris yang merupakan bagian dari variabel kinerja karyawan (Dharma, 1986:32), meliputi:

1. Kuantitas pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang karyawan dalam jangka waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang ditetapkan perusahaan
2. Kualitas pekerjaan yaitu ketelitian, kerapian, dan kesesuaian dari hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan
3. Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan dalam perusahaan, berdasarkan standar waktu yang telah ditetapkan.

Idealnya evaluasi kinerja akan lebih obyektif bila didasarkan pada bentuk analisis empiris yang relevan dengan aspek-aspek kinerja yang dinilai dan sesuai dengan tujuan dan strategi perusahaan/organisasi. Tujuan pengukuran kinerja atau yang biasa disebut penilaian prestasi ada bermacam-macam. Werther dan Davis (1993:339) mengutarakan kegunaan penilaian prestasi karyawan sebagai berikut:

- a) Perbaikan prestasi kerja
- b) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- c) Keputusan-keputusan penempatan
- d) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
- e) Perencanaan dan pengembangan karir
- f) Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*
- g) Ketidak-akuratan informasional

- h) Kesalah-kesalahan desain pekerjaan
- i) Kesempatan kerja yang adil
- j) Tantangan-tantangan eksternal
- k) Umpan balik bagi sumber daya manusia.

Sedang tujuan diadakan penilaian kinerja menurut Simamora (1999:423) ada dua tujuan yaitu:

1. Tujuan pokok untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi.
2. Tujuan khusus ada dua yaitu evaluasi dan pengembangan.

Adapun sumber data untuk mengukur penilaian kinerja menurut Simamora (1999:419) terbagi menjadi tiga kategori yaitu data produksi, data personalia, dan pertimbangan-pertimbangan lainnya.

Dari berbagai pendapat yang telah dikemukakan sebaiknya penilaian kinerja dilakukan dengan dukungan dari semua pihak yang terkait agar hasilnya tidak menimbulkan perbedaan pendapat. Dalam hal ini peran departemen sumber daya manusia sebagai perancang penilaian kinerja dan juga mengevaluasi hasil penilaian kinerja sangat besar.

Ada berbagai macam metode untuk mengukur prestasi/ kinerja karyawan, tetapi tidak ada satupun teknik yang sempurna. Setiap metode memiliki kelebihan maupun kekurangan . oleh karena itu metode yang dipilih haruslah sesuai dengan kebutuhan/tujuan penilaian, dan model organisasi perusahaan. Pada dasarnya seluruh metode yang ada dapat dikelompokkan ke dalam 2 golongan, yaitu metode penilaian yang berorientasi pada masa lalu dan metode penilaian yang berorientasi pada masa depan.

1. Metode penilaian yang berorientasi masa lalu.

a) *Rating scale*

Evaluasi subyektif dilakukan oleh penilaian terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

b) *Checklist*

Penilaian memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan.

c) Metode *forced choice*

Penilai memilih pertanyaan yang paling deskriptif dalam tiap pasang pertanyaan (biasanya negatif atau positif) mengenai karyawan yang dinilai, dikategorikan berdasarkan kemampuan belajar, kinerja, hubungan antar pribadi, dan sebagainya. Penilaian bisa jadi penyelia, rekan kerja atau bawahan.

## d) Metode peristiwa kritis

Penilaian didasarkan pada catatan-catatan penilai dalam yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

e) *Behaviorally Anchored Rating Scales*

Perilaku khusus yang diberi istilah digunakan sebagai titik referensi dalam mengevaluasi perilaku yang berkaitan langsung dengan pekerjaan sehingga hasilnya lebih akurat.

1) *Behaviorally Expectation Scales*

Perilaku diklasifikasikan ke dalam kategori utama kerja, yang dijabarkan dari yang buruk ke yang unggul.

2) *Behaviorally Observation Scales*

Memperkirakan frekuensi dari *behavioral anchors* dan diidentifikasi, dengan titik skala dari 'hampir tidak pernah' ke 'hampir selalu'.

## f) Metode peninjauan lapangan

Wakil ahli departemen personalia turun ke 'lapangan' dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka.

## g) Tes dan observasi prestasi kerja

Penilaian didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan. Tes mungkin tertulis atau peragaan ketrampilan.

## h) Metode-metode evaluasi kelompok

## 1) Metode rangking

Penilai membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan-karyawan lain untuk menentukan siapa yang lebih baik, kemudian menempatkan setiap karyawan dalam urutan dari yang terbaik sampai terjelek.

2) *Grading/forced distribution*

Penilai memisahkan para karyawan ke dalam berbagai klasifikasi yang berbeda. Biasanya suatu proporsi tertentu harus diletakkan pada setiap kategori.

3) *Point allocation method*

Merupakan bentuk lain metode grading. Penilaian diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan di antara para karyawan dalam kelompok.

4) *Peired comparison method*

Penilaian membandingkan tiap karyawan dengan seluruh karyawan lain yang dinilai dalam kelompok yang sama dengan dasarperbandingan kinerja keseluruhan, beberapa kali seorang karyawan mendapat nilai unggul dibanding yang lain dijumlahkan untuk mengembangkan suatu indeks.

2. Metode penilaian berorientasi masa depan

a) Penilaian diri (*self-appraisals*)

Dengan menilai diri sendiri, perilaku defensif cenderung tidak terjadi.

b) Penilaian psikologis

Biasanya dilakukan oleh psikolog, meliputi wawancara, tes psikologi, diskusi dan *review* evaluasi. Hasil penilaian akan membantu memperkirakan prestasi kerja di masa yang akan datang.

c) Pendekatan *Management By Objectives*

Karyawan dan penyelia menetapkan tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran, kemudian menilai prestasi kerja secara bersama-sama.

d) *Teknik Assesment Centers*

Merupakan suatu bentuk penilaian karyawan yang distandarisasikan di mana tergantung pada berbagai tipe penilaian dan menilai untuk mengevaluasi potensi karyawan di masa yang akan datang.

Beberapa kesalahan yang mungkin dilakukan oleh penilai antara lain:

*Hallo efek, stereotipe, standar subyektif, kecenderungan memusat, perilaku terakhir, bias yang terlalu lunak dan terlalu keras serta bias sebaliknya.*

1. *Hallo efek*, kecenderungan untuk membiarkan satu pengamatan atau pendapat pribadi tentang hal tertentu mempengaruhi yang lain.
2. *Stereotipe*, mendasarkan penilaian pada konsep yang telah terbentuk di pikiran penilai tentang apa yang diharapkan, bukan berdasarkan kenyataan yang sesungguhnya terjadi.
3. Standar subyektif, pengertian atau kriteria yang artinya berbeda antar individu pengguna.
4. Kecenderungan memusat, menilai sama setiap orang dan mengabaikan perbedaan-perbedaan yang signifikan diantara pekerja.
5. Perilaku terakhir, terlalu menekan pada perilaku paling akhir dan melupakan masalah-masalah atau hasil-hasil yang dicapai di masa lalu.
6. Bias terlalu lunak dan terlalu keras, terjadi bila penilai terlalu lunak karena tidak ingin melukai/merusak hubungan dengan pekerja, atau karena kurang percaya diri, atau justru sebaliknya.
7. Bias sebaliknya, pekerja menerima penilaian yang tidak sesuai karena keadaan yang tidak berhubungan dengan prestasi sesungguhnya.

## 2.5 Pengertian Variabel

Dalam penelitian tidak terlepas dari yang dinamakan variabel. Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Menurut Kidder (sugiyono, 1999:32) menyatakan variabel adalah sesuatu kualitas (qualities) dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya. Dan menurut Hatch dan Farhandy (dalam Sugiyono, 1999:32) variabel didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai "variasi" antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain.

Adapun variabel yang ada dalam penelitian ini ada dua yaitu:

- a. Variabel independen (variabel bebas)

Menurut Sugiyo (1999:33) variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.

b. Variabel dependen (variabel terikat)

Menurut Sugiyono (1999:32) variabel yang dipengaruhi atau yang akan menjadi akibat, karena ada variabel bebas.

### 2.5.1 Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas merupakan nilai atau atribut yang dapat mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Dimana tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan, baik jasmani maupun rohani manusia serta karya dan budayanya yang tertuju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya. Berdasarkan uraian tersebut maka sub variabel dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meliputi :

#### 2.5.1.1 Program keselamatan kerja (X1)

Program keselamatan kerja merupakan program yang ditujukan pada karyawan agar terhindar dari segala mara bahaya akibat melakukan aktivitas, dimana program keselamatan kerja meliputi:

a) Alat pelindung kerja

Alat pelindung kerja merupakan alat yang dipakai oleh karyawan untuk melindungi diri dari bahaya yang dapat diakibatkan oleh pekerjaannya.

Adapun item pertanyaan dan pengukuran alat pelindung kerja meliputi:

1) Perhatian pihak perusahaan terhadap penyediaan alat pelindung kerja yang dapat mendukung kelancaran pekerjaan dan mengurangi resiko kecelakaan kerja.

a. Sangat baik = Apabila pihak perusahaan telah memberikan alat pelindung kerja yang selalu memenuhi aturan yang berlaku dan mudah memperolehnya jika alat pelindung kerja itu rusak.

b. Baik = Apabila pihak perusahaan telah memberikan alat pelindung kerja yang selalu memenuhi aturan yang

berlaku dan walaupun agak sulit memperolehnya jika alat pelindung kerja itu rusak.

- c. Cukup baik = Apabila penyediaan alat pelindung kerja telah memenuhi aturan yang berlaku dan apabila rusak sulit atau lama dalam memperoleh penggantinya.
- d. Kurang baik = Apabila alat pelindung yang ada belum memenuhi ketentuan yang berlaku akan tetapi mudah memperoleh jika rusak.
- e. Sangat kurang baik = Apabila alat pelindung kerja yang ada tidak memenuhi aturan yang berlaku dan sulit mendapatnya jika rusak.

2) Pengaruh pemakaian alat pelindung kerja terhadap karyawan

- a. Sangat baik = Apabila pemakaian alat pelindung kerja membuat nyaman dalam bekerja dan merupakan kebiasaan sehingga dengan menggunakan alat pelindung kerja sangat melindungi karyawan
- b. Baik = Apabila pemakaian alat pelindung kerja membuat nyaman dan melindungi karyawan
- c. Cukup baik = Apabila pemakaian alat pelindung kerja membuat nyaman dan cukup melindungi karyawan
- d. Kurang baik = Apabila pemakaian alat pelindung kerja mengganggu kelancaran bekerja dan kurang melindungi karyawan
- e. Sangat kurang baik = Apabila pemakaian alat pelindung kerja mengganggu penyelesaian pekerjaan dan sangat kurang melindungi karyawan.

3) Kondisi dan keadaan alat pelindung kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kondisi alat pelindung kerja haruslah sesuai dengan standar sehingga tidak menimbulkan gangguan.

- a. Sangat baik = Apabila kondisi dan keadaan alat pelindung kerja tersebut telah memenuhi aturan berlaku.

- b. Baik = Apabila kondisi dan keadaan alat pelindung kerja bagus walaupun belum memenuhi aturan yang berlaku.
  - c. Cukup baik = Apabila kondisi dan keadaan alat pelindung kerja cukup bagus akan tetapi belum memenuhi peraturan yang berlaku.
  - d. Kurang baik = Apabila kondisi dan keadaan alat pelindung kerja kurang bagus dan tidak memenuhi aturan yang berlaku.
  - e. Sangat kurang baik = Apabila kondisi dan keadaan alat pelindung kerja tidak layak dan tidak memenuhi aturan yang berlaku.
- 4) Ketaatan karyawan dalam memakai alat pelindung kerja. Dalam hal ini tingkat keserangan karyawan dalam memakai alat pelindung kerja haruslah dipantau agar penyediaan alat pelindung kerja tidak sia-sia.
- a. Sangat baik = Apabila alat pelindung kerja selalu dipakai saat bekerja.
  - b. Baik = Apabila alat pelindung kerja sering dipakai saat bekerja.
  - c. Cukup baik = Apabila alat pelindung kerja jarang dipakai saat bekerja.
  - d. Kurang baik = Apabila alat pelindung kerja sangat jarang dipakai saat kerja.
  - e. Sangat kurang baik = Apabila alat pelindung kerja tidak pernah dipakai saat bekerja.

b) Slogan Keselamatan

Slogan keselamatan merupakan tulisan yang bertujuan untuk mengingatkan pekerja agar lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat meminimumkan kecelakaan kerja.

Adapun item pertanyaan dan pengukuran slogan keselamatan meliputi:

1) Perhatian perusahaan dalam pemasangan slogan keselamatan.

- a. Sangat baik = Perusahaan sangat memperhatikan pemasangan slogan keselamatan kerja.
- b. Baik = Perusahaan memperhatikan pemasangan slogan keselamatan kerja.
- c. Cukup baik = Perusahaan cukup memperhatikan pemasangan slogan keselamatan kerja.
- d. Kurang baik = Perusahaan kurang memperhatikan pemasangan slogan keselamatan kerja.
- e. Sangat kurang baik = Perusahaan sangat kurang memperhatikan pemasangan slogan keselamatan kerja.

2) Kesadaran karyawan dalam mematuhi slogan keselamatan kerja.

- a. Sangat baik = Apabila karyawan sangat sadar mematuhi slogan keselamatan kerja yang dipasang perusahaan.
- b. Baik = Apabila karyawan dengan sadar mematuhi slogan keselamatan kerja yang dipasang oleh perusahaan.
- c. Cukup baik = Apabila karyawan cukup sadar mematuhi slogan keselamatan kerja yang dipasang perusahaan.
- d. Kurang baik = Apabila karyawan kurang sadar mematuhi slogan keselamatan kerja yang dipasang perusahaan.
- e. Sangat kurang baik = Apabila karyawan sangat kurang mematuhi slogan keselamatan kerja yang dipasang perusahaan.

3) Pengaruh pemasangan slogan keselamatan kerja terhadap pekerjaan karyawan.

- a. Sangat baik = Apabila slogan keselamatan membuat hati-hati dan hasil pekerjaan menjadi meningkat.
- b. Baik = Apabila slogan keselamatan kerja membuat hati-hati akan tetapi hasil pekerjaan tidak selalu meningkat.
- c. Cukup baik = Apabila slogan keselamatan kerja membuat hati-hati tetapi hasil selalu tetap.

- d. Kurang baik = Apabila slogan keselamatan kerja mengganggu kelancaran bekerja.
- e. Sangat kurang baik = Apabila slogan keselamatan kerja mengganggu penyelesaian pekerjaan sehingga hasil pekerjaan terus menurun.

c) Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan suatu keadaan di tempat kerja yang berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan termasuk didalamnya sarana dan prasarana yang mendukung kelancaran pekerjaan.

Adapun item pertanyaan dan pengukuran kondisi kerja meliputi:

1) Kebersihan lingkungan tempat karyawan bekerja.

- a. Sangat baik = Apabila ruangan tempat kerja tertata rapi, bersih dan tidak ada kotoran yang tercecer diruangan tersebut.
- b. Baik = Apabila ruangan tempat bekerja dan sekitarnya terlihat bersih walaupun tidak rapi.
- c. Cukup baik = Apabila yang terlihat bersih hanya terbatas pada ruang tempat kerja saja.
- d. Kurang baik = Apabila ruangan dan sekitarnya terlihat kotor.
- e. Sangat kurang baik = Apabila ruangan dan sekitarnya terlihat jorok dengan banyaknya sampah yang berceceran dimana-mana sehingga tidak terlihat sisi ruangan yang bersih.

2) Kondisi penerangan lampu didalam tempat karyawan bekerja.

- a. Sangat baik = Apabila kondisi penerangan diruangan menjadikan pekerjaan terlihat jelas dan ruangan tampak terang sehingga mudah mendapatkan sesuatu yang dicari.
- b. Baik = Apabila kondisi penerangan diruangan membuat pekerjaan terlihat walaupun ruangan tidak begitu terang.
- c. Cukup baik = Apabila kondisi penerangan diruangan membuat pekerjaan terlihat akan tetapi sisi ruangan tidak terlihat secara jelas.

- d. Kurang baik = Apabila kondisi penerangan diruangan membuat pekerjaan kurang begitu jelas sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi terganggu.
- e. Sangat kurang baik = Apabila kondisi penerangan membuat pekerjaan tidak begitu jelas dan ruangan terlihat suram.
- 3) Kondisi pergantian udara didalam ruangan karyawan bekerja.
- a. Sangat baik = Apabila ruangan terasa segar dan udara disekitarnya tidak terasa panas.
- b. Baik = Apabila ruangan tidak terasa segar akan tetapi udara disekitarnya tidak terasa panas.
- c. Cukup baik = Apabila ruangan terasa agak sesak dan udara disekitarnya juga panas.
- d. Kurang baik = Apabila ruangan terasa sesak, pengap dan udara disekitarnya agak panas.
- e. Sangat kurang baik = Apabila ruangan terasa sesak, pengap, panas sekali sehingga timbul rasa tidak nyaman.

#### 2.5.1.2 Program kesehatan kerja (X2)

Program kesehatan kerja adalah program yang bertujuan menjaga kesehatan para pekerja guna menunjang keberhasilan dalam pekerjaan yang bersangkutan, meliputi:

a) Pelayanan kesehatan

Pelayanan kesehatan merupakan program dengan memberikan fasilitas medis di tempat kerja guna menunjang kesehatan para karyawan.

Adapun item pertanyaan dan pengukuran pelayanan kesehatan meliputi:

1) Perhatian perusahaan terhadap kesehatan karyawan

- a. Sangat baik = Perusahaan sangat memperhatikan kesehatan para karyawan.
- b. Baik = Perusahaan memperhatikan kesehatan para karyawan.
- c. Cukup baik = Perusahaan cukup memperhatikan kesehatan para karyawan.

- d. Kurang baik = Perusahaan kurang memperhatikan kesehatan para karyawan.
- e. Sangat kurang baik = Perusahaan sangat kurang memperhatikan kesehatan para karyawan.
- 2) Penanganan tenaga medis dalam melayani karyawan.
- a. Sangat baik = Apabila tenaga medis sangat baik dalam melayani karyawan.
- b. Baik = Apabila tenaga medis baik dalam melayani karyawan.
- c. Cukup baik = Apabila tenaga medis cukup baik dalam melayani karyawan.
- d. Kurang baik = Apabila tenaga medis kurang baik dalam melayani karyawan.
- e. Sangat kurang baik = Apabila tenaga medis sangat kurang baik dalam melayani karyawan.
- 3) Kondisi alat medis yang digunakan dalam melayani karyawan.
- a. Sangat baik = Apabila kondisi alat medis yang digunakan sangat baik dan memenuhi aturan yang berlaku.
- b. Baik = Apabila kondisi alat medis yang yang digunakan baik dan memenuhia aturan yang berlaku.
- c. Cukup baik = Apabila kondisi alat medis yang digunakan cukup baik akan tetapi belum memenuhi aturan yang berlaku.
- d. Kurang baik = Apabila kondisi alat medis yang digunakan kurang baik dan tidak memenuhi aturan yang berlaku.
- e. Sangat kurang baik = Apabila kondisi dan keadaan alat pelindung kerja sudah tidak layak dan tidak mamenuhi aturan yang ada.

b) Gizi Karyawan

Kondisi badan yang sehat merupakan penunjang dalam penyelesaian pekerjaan kondisi tersebut diperoleh dari makanan bergizi yang dikonsumsi.

Adapun item pertanyaan dan pengukuran gizi karyawan meliputi:

- 1) Perhatian perusahaan terhadap gizi karyawan.
  - a. Sangat baik = Apabila perusahaan selalu memberikan makanan bergizi secara cuma-cuma.
  - b. Baik = Apabila perusahaan sering memberikan makanan bergizi secara cuma-cuma.
  - c. Cukup baik = Apabila perusahaan cukup memberikan makanan bergizi secara cuma-cuma.
  - d. Kurang baik = Apabila perusahaan jarang memberikan makanan bergizi secara cuma-cuma.
  - e. Sangat kurang baik = Apabila perusahaan tidak pernah memberikan makanan bergizi secara cuma-cuma.
- 2) Pengaruh makanan bergizi terhadap tubuh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - a. Sangat baik = Apabila makanan yang dikonsumsi tersebut memiliki pengaruh yang besar terhadap kondisi tubuh.
  - b. Baik = Apabila makanan yang dikonsumsi tersebut banyak berpengaruh terhadap kondisi tubuh.
  - c. Cukup baik = Apabila makanan yang dikonsumsi tersebut sedikit berpengaruh terhadap kondisi tubuh.
  - d. Kurang baik = Apabila makanan yang dikonsumsi tersebut sedikit sekali berpengaruh terhadap kondisi tubuh.
  - e. Sangat kurang baik = Apabila makanan yang dikonsumsi tersebut tidak ada pengaruhnya terhadap kondisi tubuh.

### 2.5.2 Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat merupakan nilai yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Variabel terikat dari penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y)

Adapun item pertanyaan dan pengukuran kinerja karyawan meliputi:

- 1) Kemampuan karyawan dalam mengoperasikan alat instalasi

- a. Sangat baik = Apabila karyawan sangat mengerti mengenai alat yang dihadapi
- b. Baik = Apabila karyawan mengerti alat yang dihadapi
- c. Cukup baik = Apabila karyawan cukup mengerti alat yang dihadapi
- d. Kurang baik = Apabila karyawan kurang mengerti alat yang dihadapi
- e. Sangat kurang baik = Apabila karyawan sangat kurang mengerti alat yang dihadapi
- 2) Tingkat ketelitian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
- a. Sangat baik = Apabila karyawan sangat teliti dalam melaksanakan pekerjaannya
- b. Baik = Apabila karyawan teliti dalam melaksanakan pekerjaannya
- c. Cukup baik = Apabila karyawan cukup teliti dalam melaksanakan pekerjaannya
- d. Kurang baik = Apabila karyawan kurang teliti dalam melakukan pekerjaannya
- e. Sangat kurang baik = Apabila karyawan sangat kurang teliti dalam melakukan pekerjaannya
- 3) Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi
- a. Sangat baik = Apabila karyawan sangat mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi
- b. Baik = Apabila karyawan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi
- c. Cukup baik = Apabila karyawan cukup mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi
- d. Kurang baik = Apabila karyawan kurang mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi
- e. Sangat kurang baik = Apabila karyawan sangat kurang mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi

## 2.6 Koefisien Regresi Berganda

Koefisien regresi berganda banyak dipakai oleh peneliti dalam menganalisis bentuk dan tingkat hubungan antara satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Koefisien regresi berganda digunakan jika peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor. Hal senada juga dikemukakan oleh Arysad (1999:159) bahwa koefisien regresi berganda yaitu teknik analisis yang menjelaskan hubungan antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen.

## 2.7 Langkah pengukuran

Pengukuran berfungsi untuk menjelaskan angka-angka pada suatu variabel menurut metode tertentu. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran ordinal (bertingkat) dan skala yang digunakan adalah skala likert. Melalui daftar pertanyaan yang ada diperoleh dari masing-masing item dalam setiap variabel

Penentuan skor dari kuesioner yang diajukan kepada responden dengan menggunakan skala Likert, menurut Kinnear (dalam Husain Umar, 1999:132) skala Likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang –tidak senang, dan baik-tidak baik.

Sedang menurut Sugiyono (1999:86) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Untuk setiap item dalam daftar pertanyaan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Jawaban sangat baik memiliki bobot nilai 5
- b. Jawaban baik memiliki bobot 4
- c. Jawaban cukup baik memiliki bobot 3
- d. Jawaban kurang baik memiliki bobot 2
- e. Jawaban sangat kurang baik memiliki bobot 1

Dari jawaban responden maka akan diketahui skor dari kuesioner yang ada dan kemudian dijumlahkan menjadi total skor. Dan skor ini yang selanjutnya menjadi acuan dalam analisa selanjutnya.

## **2.8 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja itu sendiri maupun instansi-instansi pemerintah yang tugas pokoknya mengelola sumber-sumber daya manusia dan pihak-pihak lain dari kelembagaan swasta. Menurut Sedarmayanti (1996:109) tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan, baik jasmani maupun rohani manusia serta karya dan budaya yang tertuju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya. Apabila masalah keselamatan dan kesehatan tidak diperhatikan akan menjadi bumerang bagi pengusaha dan juga karyawan itu sendiri. Bagi karyawan yang kondisi kesehatannya jelek tentu berdampak pada penyelesaian pekerjaannya, sehingga kinerjanya menurun. Pada intinya program keselamatan dan kesehatan kerja ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari uraian diatas jelas bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja karyawan dengan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Apabila perusahaan dapat menerapkan program tersebut dengan baik yang mana membuat perasaan nyaman dan tenang karyawan dalam bekerja, maka dengan sendirinya karyawan akan bekerja dengan giat yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.



### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan gambaran atau deskripsi yang terinci dan mendetail tentang komponen penelitian, sehingga rancangan penelitian dipakai sebagai petunjuk dalam melaksanakan penelitian.

Adapun jenis penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian korelasi. Seperti yang dikemukakan oleh Husain Umar (1999:84) penelitian korelasi adalah penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Sifat perbedaan yang utama adalah usaha untuk menaksir hubungan dan bukan sekedar deskripsi. Sehingga dapat mengetahui berapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya, serta besarnya arah hubungan yang terjadi. Dimana tingkat hubungan antara dua variabel dinyatakan dengan koefisien korelasi antara  $-1$  sampai  $+1$ .

#### 3.2 Prosedur Pengumpulan Data

##### 3.2.1 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis datanya adalah:

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari lapangan dengan menggunakan metode tertentu, yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Sumber data primer adalah obyek penelitian, yaitu responden. Menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo(1999:147) data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Dimana dalam penelitian ini respondennya adalah karyawan tetap instalasi PT. Rajawali PG. Kribet Baru II. Malang

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari pihak lain, bukan diusahakan sendiri. Sumber data sekunder adalah bukti-bukti tulisan (dokumentasi), laporan dari instansi yang terkait dengan penelitian. Menurut Nur Indriantoro dan Bambang

Supomo(1999:147) data skunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Dalam hal ini arsip PT.Rajawali PG Kreet Baru Malang.

### 3.2.2 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data untuk penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut:

- a. Data primer diperoleh dengan cara melakukan wawancara atau tanya jawab pada beberapa sumber informasi dilapangan dengan menggunakan kuesioner.
- b. Data sekunder diperoleh dengan cara kunjungan ke instansi terkait dengan penelitian dan studi literatur.

### 3.3 Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (1992:102) pengertian populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitian merupakan penelitian populasi.

Pengertian populasi menurut Husain Umar (1999:107) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan menurut Sugiyono (1999:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo(1999:147) populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas maka populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek atau benda-benda lain, disamping itu populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari tetapi meliputi semua

karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Maka populasi dari penelitian ini meliputi karyawan tetap PT. PG Kerebet Baru II Divisi Instalasi yang berjumlah 184 orang.

### 3.4 Sampel

Sampel merupakan pemilihan sejumlah individu dari obyek penelitian, sehingga menjadi perwakilan kelompok populasi atau obyek yang dipilih. Menurut Hadi (1984:75) sampel adalah individu dalam populasi baik secara sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *simple random sampling*. Menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo(1999:147) metode pemilihan *simple random sampling* memberikan kesempatan yang sama yang bersifat tak terbatas pada setiap elemen populasi untuk dipilih sebagai sampel, setiap elemen populasi secara independen mempunyai probabilitas dipilih satu kali.

Mengenai besarnya sampel yang harus diambil untuk mendapatkan data yang representatif, Suharsimi Arikunto(1993:107) mengemukakan bahwa:

Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih.

Dari penjelasan diatas, maka peneliti mengambil sampel 80 orang yang diambil dari populasi. Dengan pengambilan jumlah sampel yang telah direncanakan tersebut, diharapkan dapat mewakili dari keseluruhan populasi.

### 3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional sangat diperlukan bagi penelitian untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dari masing-masing variabel dalam penelitian. Menurut Singarimbun (1981:23), "Definisi operasional adalah petunjuk tentang berbagai variabel untuk diukur". Sehingga definisi operasional berguna untuk menentukan, memperinci serta menguji masing-masing variabel yang ada dalam penelitian.

Pendapat tentang definisi operasional juga dikemukakan oleh Nasir (1985:147) yang menyatakan, “Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada sesuatu variabel konstruk dengan cara memberikan sesuatu operasional yang diperlukan atau menspesifikasikan kegiatan untuk mengukur konstruk atau variabel”. Berdasarkan pendapat yang ada maka definisi operasional mutlak dibutuhkan dalam penelitian agar penelitian berjalan dengan benar dan terarah.

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan suatu usaha karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga termasuk proses pencapaian pekerjaan yang terbaik. (Desti Ratnawati, 2001).

Data kinerja yang digunakan adalah kemampuan karyawan mengoperasikan alat, tingkat ketelitian karyawan dan kemampuan karyawan menyelesaikan masalah sesuai dengan Syarif (1987:74) berpendapat, penilaian kinerja adalah mutu (kehalusan, kebersihan, ketelitian), jumlah waktu (kecepatan), jumlah macam kerja (banyaknya keahlian), jumlah jenis alat (ketrampilan dalam menggunakan bermacam-macam alat), pengetahuan tentang pekerjaan.

Variabel kinerja diukur menggunakan skala Likert, dengan menjumlahkan skor pada setiap item pertanyaan untuk masing-masing karyawan, menurut Husein Umar (1999:132) skala Likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Dengan ketentuan nilai:

- 1) Sangat baik (SB) diberi nilai 5
- 2) Baik (B) diberi nilai 4
- 3) Cukup baik (CB) diberi nilai 3
- 4) Kurang baik (KB) diberi nilai 2
- 5) Sangat kurang baik (SKB) diberi nilai 1

#### 2. Program keselamatan kerja (X1)

Program keselamatan kerja merupakan program yang ditujukan pada karyawan agar terhindar dari segala mara bahaya akibat melakukan aktivitas. (Desti Ratnawati, 2001). Pengukuran variabel keselamatan kerja menggunakan

skala Likert Husain Umar (1999:132) dengan menjumlahkan skor pada setiap item pertanyaan untuk masing-masing karyawan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Sangat baik (SB) diberi nilai 5
- 2) Baik (B) diberi nilai 4
- 3) Cukup baik (CB) diberi nilai 3
- 4) Kurang baik (KB) diberi nilai 2
- 5) Sangat kurang baik (SKB) diberi nilai 1

Dimana program keselamatan kerja meliputi:

a. Alat pelindung kerja

Alat pelindung kerja merupakan alat yang dipakai oleh karyawan untuk melindungi diri dari bahaya yang dapat diakibatkan oleh pekerjaannya, meliputi masker, pelindung kepala, kaos tangan dan baju kerja.

b. Slogan Keselamatan

Slogan keselamatan merupakan tulisan yang bertujuan untuk mengingatkan pekerja agar lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat meminimumkan kecelakaan kerja.

c. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan suatu keadaan di tempat kerja yang berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan termasuk didalamnya sarana dan prasarana yang mendukung kelancaran pekerjaan. Meliputi lingkungan tempat bekerja, penerangan/lampu, dan sirkulasi udara.

3. Program kesehatan kerja (X2)

Program kesehatan kerja adalah program yang bertujuan menjaga kesehatan para pekerja guna menunjang keberhasilan dalam pekerjaan yang bersangkutan. (Desti Ratnawati,2001). Pengukuran variabel kesehatan kerja menggunakan skala Likert, dengan menjumlahkan skor pada setiap item pertanyaan untuk masing-masing karyawan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Sangat baik (SB) diberi nilai 5
- 2) Baik (B) diberi nilai 4

- 3) Cukup baik (CB) diberi nilai 3
- 4) Kurang baik (KB) diberi nilai 2
- 5) Sangat kurang baik (SKB) diberi nilai 1

Program kesehatan kerja meliputi:

a. Pelayanan kesehatan

Pelayanan kesehatan merupakan program dengan memberikan fasilitas medis di tempat kerja guna menunjang kesehatan para karyawan. Meliputi perhatian perusahaan terhadap kesehatan karyawan, penanganan tenaga medis dalam melayani karyawan, dan kondisi alat medis yang digunakan.

b. Gizi karyawan

Kondisi badan yang sehat merupakan penunjang dalam penyelesaian pekerjaan kondisi tersebut diperoleh dari makanan bergizi yang dikonsumsi. Meliputi perhatian perusahaan terhadap gizi karyawan dan pengaruh faktor makanan bergizi terhadap kondisi fisik karyawan.

### 3.6 Metode Analisis Data

#### 3.6.1 Analisis Data Kuantitatif

Metode analisis data kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputer paket SPSS 10.0 karena alasan untuk keakuratan pengukuran serta kecepatan dalam menyelesaikan penelitian.

##### 3.6.1.1 Regresi Berganda

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y) maka digunakan analisis regresi berganda. ( Atmaja 1999:340)

$$Y = a + b_1X_{1.1} + b_2X_{1.2} + b_3X_{1.3} + b_4X_{2.1} + b_5X_{2.2} + e$$

Keterangan

a = Bilangan konstanta

b<sub>1</sub>-b<sub>5</sub> = Koefisien regresi

- Y = Kinerja karyawan  
X1.1 = Alat pelindung kerja  
X1.2 = Slogan keselamatan  
X1.3 = Kondisi kerja  
X2.1 = Pelayanan kesehatan  
X2.2 = Makanan bergizi  
e = *Standart error*

### 3.6.1.2 Uji t

Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel K3 terhadap kinerja karyawan secara parsial maka digunakan uji t. (Gujarati 1991:101)

$$t = \frac{b}{s_e}$$

dimana:

b = *regresion coefficient*

Se = *standart error of regresion coefficient*

Hipotesis yang diajukan untuk uji t adalah sebagai berikut:

- Ho:  $b_1=b_2=b_3=b_4=b_5=0$ , artinya variabel bebas (X1.1,X1.2,X1.3,X2.1,X2.2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- Ha:  $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$ , artinya variabel bebas (X1.1,X1.2,X1.3,X2.1,X2.2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Hipotesis ini dapat berlaku dengan ketentuan sebagai berikut:

- Ho ditolak apabila signifikansi t hitung  $\leq 0,05$  untuk taraf signifikansi 95%, sehingga Ha diterima dengan demikian masing-masing komponen variabel bebas (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y).
- Ho diterima apabila signifikansi t hitung  $> 0,05$  untuk taraf signifikansi 95%, sehingga Ha diolak dengan demikian masing-masing komponen variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel tergantungnya (Y).

### 3.6.1.3 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa jauh <sup>pengaruh</sup> kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi. (Anto Dajan 1986:329)

$$R^2 = \frac{b_1 \Sigma X_{1.1} + b_2 \Sigma X_{1.2} + b_3 \Sigma X_{1.3} + b_4 \Sigma X_{2.1} + b_5 \Sigma X_{2.2}}{\Sigma Y^2}$$

Dimana

$R^2$  = koefisien determinasi berganda

$b$  = koefisien regresi

$X$  = variabel independen

$Y$  = variabel dependen

### 3.6.1.4 Uji F

Untuk mengetahui apakah secara simultan (bersama-sama) koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat digunakan uji F. (Supranto 1993:151)

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

Dimana:

$F$  = pengujian secara serentak

$R^2$  = koefisien determinasi

$k$  = jumlah variabel bebas

$n$  = jumlah sampel

Hipotesis yang diajukan untuk uji F adalah sebagai berikut:

- $H_0: b_1=b_2=b_3=b_4=b_5=0$ , artinya semua variabel bebas ( $X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, X_{2.1}, X_{2.2}$ ) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel tidak bebas ( $Y$ ).
- $H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$ , artinya semua variabel bebas ( $X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, X_{2.1}, X_{2.2}$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel tidak bebas ( $Y$ ).

Hipotesis ini akan berlaku dengan ketentuan:

- a.  $H_0$  ditolak apabila signifikansi F hitung  $\leq 0,05$  untuk taraf signifikansi 95%, sehingga  $H_a$  diterima dengan demikian masing-masing komponen variabel bebas (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y).
- b.  $H_0$  diterima apabila signifikansi F hitung  $> 0,05$  untuk taraf signifikansi 95%, sehingga  $H_a$  diolak dengan demikian masing-masing komponen variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y).

### 3.6.1.5 Uji Ekonometri

- a. Multikolinearitas

Kolinearitas ganda dapat terjadi apabila ada satu atau lebih variabel bebas yang berkorelasi sempurna atau mendekati sempurna dengan variabel bebas lainnya, sehingga sukar sekali untuk memisahkan pengaruh atau dampak dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai VIF (*variance inflation factor*) dengan ketentuan apabila nilai  $VIF > 5$  maka terjadi multikolinearitas (Gujarati, 1991:299)

- b. Autokorelasi

Autokorelasi adalah suatu keadaan dimana kesalahan pengganggu dalam periode tertentu berkorelasi dengan kesalahan pengganggu dari periode lainnya sehingga kesalahan pengganggu tidak bebas tetapi saling berkorelasi (J. Supranto, 1995:125). Untuk menguji adanya autokorelasi atau tidak yaitu dengan menggunakan Durbin Watson Test dengan melihat nilai dL dan dU pada tabel Durbin Watson.

Kriteria pengambilan keputusan untuk uji Durbin Watson adalah sebagai berikut:

- a) Jika hipotesis  $H_0$  menyatakan tidak ada serial korelasi yang positif, maka apabila:

$d < dL$  : menolak  $H_0$

$d < dU$  : menerima  $H_0$

$dL \leq d \leq dU$  : pengujian tidak menyakinkan

b) Jika hipotesis  $H_0$  menyatakan tidak ada serial korelasi negatif, maka apabila:

$d > 4-dL$  : menolak  $H_0$

$d < 4-dU$  : menerima  $H_0$

$4-dU \leq d \leq 4-dL$  : pengujian tidak menyakinkan

pengujian  $dU$  adalah nilai  $d$  *Upper* atau nilai  $d$  batas atas dan  $dL$  adalah nilai  $d$  *Lower* atau nilai  $d$  batas bawah yang diperoleh dari nilai tabel  $d$  Durbin Watson.

c. Heteroskedasitas

Heteroskedasitas berarti varians variabel dalam model tidak sama sehingga estimator yang diperoleh tidak efisien karena varians yang tidak minimum. Pada penelitian ini, adanya heteroskedasitas dapat diketahui dengan analisis residual, yaitu perbedaan antara nilai  $Y$  aktual dengan nilai  $Y$  prediksi (nilai menurut garis regresi). Dalam hal ini variasi dari perbedaan nilai aktual dengan nilai prediksi harus sama untuk semua nilai prediksi  $Y$  dengan nilai residual ( $Y-Y'$ ) harus terdistribusi secara normal dengan rata-rata nol (0).

### 3.6.2 Analisis Data Kualitatif

Analisis data kualitatif merupakan pengujian data sebagai usaha untuk memberikan kepastian hasil analisa. Didalam ilmu sosial sendiri data kualitatif itu sendiri hanya sebagai alat bantu yang bersifat tidak mutlak, disamping itu didalam penelitian sosial senantiasa terdapat variabel-variabel lain yang mungkin tidak tercakup didalam penelitian (Desti Ratnawati, 2001).

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN



#### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

##### 4.1.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT. Pabrik Gula Kribet Baru didirikan tahun 1906 oleh pemerintah Hindia Belanda yang kemudian dimiliki oleh Mayor Oei Tiong Han Concern. Pada masa revolusi tahun 1945-1947 perusahaan ini mengalami kerusakan yang cukup parah akibat peperangan, sehingga pabrik menghentikan semua kegiatan produksinya. Petani yang semula menggiling tebu ke pabrik, mengalihkan penggilingannya ke pengolahan tebu secara tradisional yang menghasilkan gula merah.

Pada tahun 1954 atas desakan petani yang tergabung dalam IMA-PETERNAS (Indonesia Maskapai Andai – Pertanian Tebu Rakyat Malang Selatan), PT. PG. Kribet Baru melakukan rehabilitasi dan dapat beroperasi kembali.

Berdasarkan *Indonesia Sugar Studies* Januari 1972 areal untuk tanaman tebu di daerah Malang Selatan tersedia 12.000 ha, sedangkan untuk PT. PG Kribet Baru telah tersedia lahan seluas 4.000 ha.

Budidaya tanaman tebu di sekitar PT. PG. Kribet Baru terus berkembang sehingga kapasitas yang semula hanya sebesar 2.000 TCD tidak mampu menampung tebu yang ada. Untuk meningkatkan kapasitas giling maka pada tahun 1976 dibangun pabrik gula lagi yang diberi nama PT. PG Kribet Baru II dengan kapasitas giling 3.000 TCD. Dengan demikian mulai saat itu PT. PG. Kribet Baru terdiri dari 2 unit yaitu PT. PG. Kribet Baru I (KB.I) dan PG. Kribet Baru II (KB.II) dengan kapasitas giling secara keseluruhan sebesar 5000 TCD (5.000 ku tebu per hari). Pada tahun 1987 kapasitas giling ditingkatkan menjadi 6.000 TCD dan pada tahun 1988 kapasitas giling ditingkatkan kembali menjadi 6.500 TCD. Saat ini kapasitas giling PT. PG Kribet Baru sudah mencapai 7.200 TCD, dengan rincian PT. PG Kribet Baru I mempunyai kapasitas giling 3.200 TCD sedangkan PT.PG Kribet Baru II mempunyai kapasitas giling sebesar 4.000 TCD.

#### 4.1.2 Lokasi Perusahaan

PT. Pabrik Gula Krebet Baru terletak di Desa Krebet Kecamatan Bululawang Kabupaten Malang. Jarak dari kota Malang  $\pm$  13 km ke arah selatan. Tanah di daerah Malang Selatan cukup menguntungkan bagi petani tebu, yang merupakan tanah tegalan (lahan Kering), apabila ditinjau dari segi kemudahan memperoleh bahan baku, dan tenaga kerja maka lokasi PT. PG Krebet Baru dapat dikatakan strategis karena tenaga kerja mudah diperoleh dari daerah sekitar pabrik. Listrik maupun air mudah diperoleh dan transportasi mudah didapat karena PT. PG. Krebet Baru berada pada persimpangan jalan antara Malang – Gondanglegi – Wajak – Dampit dan terdapat lori yang dapat mencapai areal tanaman tebu yang letaknya dengan lokasi pabrik.

#### 4.1.3 Bentuk Badan Usaha

PT. PG. Krebet Baru merupakan BUMN yang berada dibawah naungan Departemen Keuangan RI yang juga merupakan anak perusahaan dari PT. (PPEN) Rajawali Nusantara Indonesia yang berkedudukan di Jakarta. PT.(PPEN) Rajawali Nusantara Indonesia Merupakan Perusahaan induk yang tidak menjalankan aktivitas usahanya sendiri. Kegiatan operasional perusahaan dilakukan oleh anak perusahaan. Perusahaan ini sebagai BUMN mempunyai hak otonomi yang luas, yang berarti tidak ada campur tangan dalam hal ini Departemen Keuangan RI dalam pengelolaan perusahaannya.

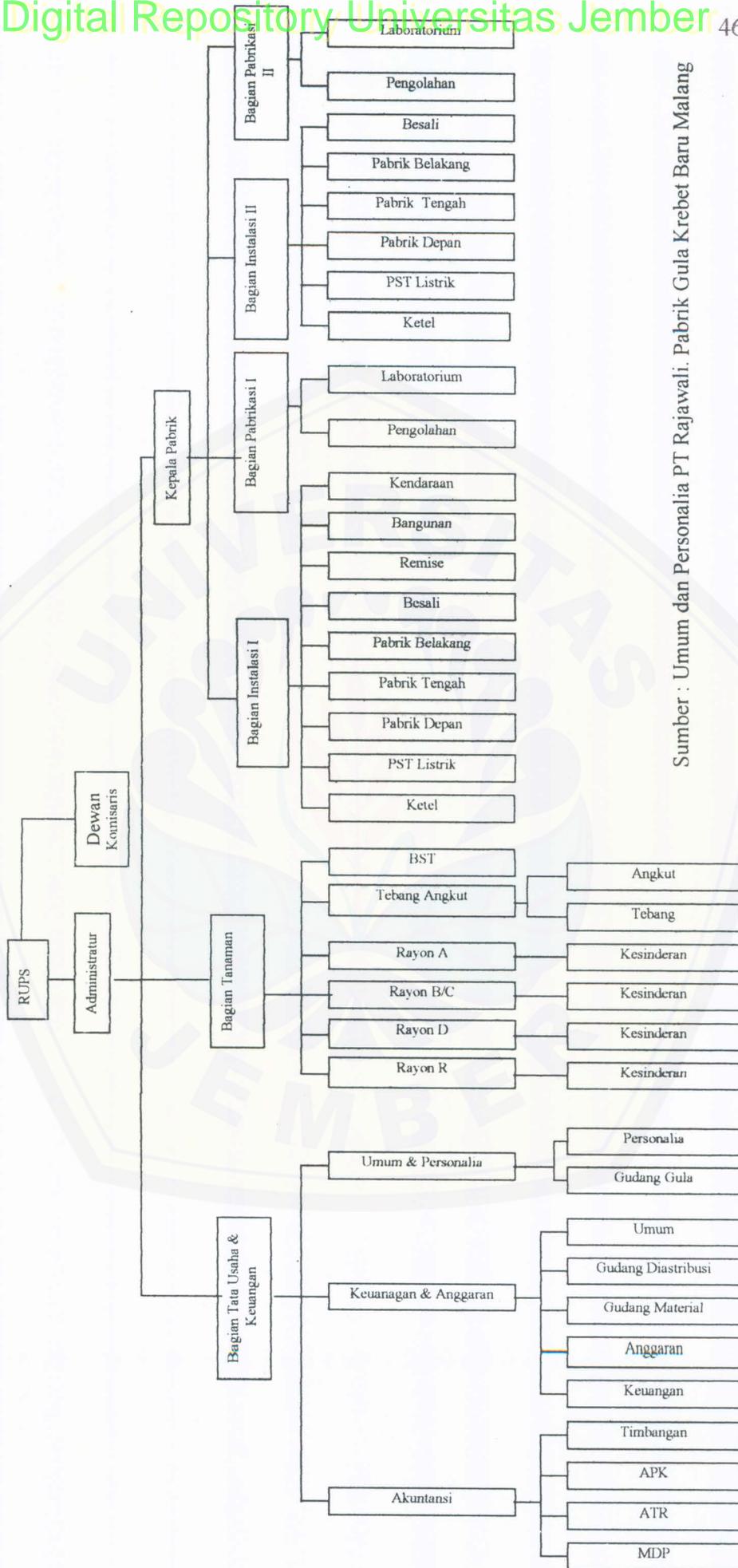
#### 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur yang digunakan PT.Rajawali PG. Krebet Baru Malang dalam operasi manajemennya adalah struktur organisasi garis. Dalam hal ini tugas dan wewenang mengarah dari atas ke bawah dan tanggung jawab mengarah dari bawah ke atas.Adapun struktur organisasi PT. PG Krebet Baru adalah sebagai berikut pada gambar 4.1 berikut ini :

Adapun keterangan struktur dari gambar 4.1 mengenai tugas, wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing tingkat jabatan adalah sebagai berikut:

**STRUKTUR ORGANISASI  
PT. Pabrik Gula Krebet Baru**

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber : Umum dan Personalia PT Rajawali. Pabrik Gula Krebet Baru Malang

1) RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham)

Tugas:

- a. Memelihara kekayaan Perseroan Terbatas
- b. Bertanggung jawab atas kehidupan perusahaan

Wewenang:

- a. Meneliti jalannya perusahaan atau catatan perusahaan
- b. Menyetujui tambahan saham sebelum saham-saham dijual
- c. Mengangkat atau memperhentikan direksi dan komisaris

Tanggungjawab:

- a. Memelihara kekayaan perusahaan
- b. Terciptanya suasana kerja yang baik dalam perusahaan

2) Dewan Komisaris

Tugas:

- a. Mengawasi direksi dan administratur dalam menjalankan tugasnya serta dapat pula ikut serta dalam pengawasan Perseroan Terbatas
- b. Memelihara dan menginspeksi pembukuan Perseroan Terbatas

Wewenang:

- a. Memberi nasehat pada Direksi dan Administratur, bila dianggap perlu
- b. Memberi teguran atau memperhentikan sementara Direksi dan Administratur sampai saat RUPS yang selambat-lambatnya diadakan sebulan setelah pemberhentian sementara

Tanggung Jawab:

- a. Terciptanya suasana kerja yang baik dalam pengurusan Perseroan Terbatas
- b. Kelancaran dan ketelitian hasil pembukuan Perseroan Terbatas

3) Administaratur

Merupakan pimpinan tertinggi dilingkungan pabrik gula, dibantu oleh seseorang kepala pabrik, bagian tata usaha dan keuangan, bagian tanaman, instalansi dan pengolahan.

Tugas:

- a. Menetapkan program kerja perusahaan dan anggaran biaya perusahaan dengan persetujuan direksi

- b. Melaksanakan rencana kerja dan anggaran perusahaan untuk mencapai tujuan

Wewenang

- a. Mengangkat dan memberhentikan karyawan tetap dan tidak tetap
- b. Memberikan peringatan tertulis kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja yang berlaku

Tanggung jawab

- a. Efektifitas dan efisiensi strategi yang ditetapkan dalam mencapai tujuan perusahaan
- b. Terciptanya disiplin kerja seluruh karyawan perusahaan sesuai dengan peraturan

#### 4) Kepala Pabrik

Adalah pimpinan tertinggi dalam suatu unit produksi

Tugas:

- a. Melaksanakan rencana kerja dan prosedur pelaksanaannya yang telah disetujui oleh administratur
- b. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas-tugas kepala bagian kepada administratur

Wewenang:

- a. Menolak prosedur dan rencana kerja yang tidak disetujui administratur
- b. Memberikan peringatan tertulis kepada karyawan sesuai peraturan yang berlaku

#### 5) Tata Usaha dan Kantor

Dalam melaksanakan tugas operasional kerjanya bagian TUK dipimpin oleh kepala bagian TU dan dibantu oleh kepala seksi akuntansi, seksi keuangan dan anggaran, serta seksi umum dan personalia.

Tugas:

- a. Merencanakan peredaran keuangan, memantau realisasi serta mengadakan analisa atas penyimpangannya.
- b. Melaksanakan penerimaan, pengeluaran, dan penyimpanan dana perusahaan.

Wewenang

- a. Menolak pengeluaran dan penerimaan dana yang tidak sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku.
- b. Memberikan peringatan secara lisan kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja yang berlaku.

Tanggung jawab:

- a. Ketelitian jumlah penerimaan dan pengeluaran serta keamanan penyimpanan dana perusahaan.
- b. Kedisiplinan kerja karyawan di lingkungannya.

6) Seksi Akuntansi

Tugas:

- a. Mengadakan pengolahan data akuntansi untuk menghasilkan informasi keuangan bagi pihak yang memerlukan.
- b. Melakukan verifikasi terhadap dokumen sebagai dasar pengeluaran perusahaan

Wewenang:

- a. Mengumpulkan dokumen transaksi keuangan.
- b. Menolak dokumen pendukung yang tidak memenuhi syarat ataupun peraturan yang berlaku.

Tanggungjawab:

- a. Kewajaran angka atau informasi lain yang disajikan dalam informasi keuangan.
- b. Penimbangan dan administrasi tebu rakyat.

7) Seksi Keuangan dan Anggaran

Tugas:

- a. Menyusun *cash flow*, melaksanakan penerimaan, pengeluaran, dan penyimpanan uang perusahaan sesuai dengan otorisasi yang berlaku.
- b. Menyiapkan informasi bagi kepala.

Wewenang:

- a. Menolak pengeluaran barang yang tidak sesuai dengan prosedur dan sistem otorisasi yang berlaku.

- b. Memberikan peringatan lisan kepada karyawan seksinya yang melanggar kedisiplinan kerja yang berlaku.

Tanggungjawab:

- a. Ketelitian jumlah penerimaan dan pengeluaran perusahaan.
- b. Keamanan dana dan barang yang ada di tangan perusahaan.

#### 8) Sekasi Umum dan Personalia

Tugas:

- a. Membantu kepala bagian Tata usaha dan keuangan dan melaksanakan kebijaksanaan direksi dan ketentuan administratur dalam pencarian karyawan non staf baru sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- b. Melaksanakan urusan rekening calon karyawan non staf.

Wewenang:

- a. Mengadakan rekrutmen calon karyawan perusahaan.
- b. Memberikan peringatan lisan kepada karyawan seksinya yang melakukan pelanggaran disiplin kerja.

Tanggungjawab:

- a. Ketelitian perhitungan upah, gaji, dan tunjangan karyawan.
- b. Ketelitian pelaksanaan pengurusan rekening karyawan.

#### 9) Bagian Tanaman

Dalam operasional kerjanya bagian tanaman didampingi oleh seseorang kepala bagian tanaman dan dibantu oleh empat kepala sinder kebun sebagai koordinator sinder kebun yaitu:

1. Sinder kebun kepala rayon barat, koordinator sinder wilayah Tulungagung dan Malang barat.
2. Sinder kebun kepala rayon timur, koordinator sinder kebun wilayah Blitar dan Malang timur.
3. Sinder kebun kepala tebang dan angkut, koordinator sinder tebang dan sinder angkutan.
4. Sinder kebun kepala penelitian dan pengembangan, koordinator penelitian dan pengembangan agronomi.

Adapun tugas bagian tanaman adalah:

- a. Mengadakan penyuluhan kepada petani tebu.
- b. Mengadakan pendaftaran areal tebu yang akan digiling.
- c. Melaksanakan penelitian dan pengembangan agronomi
- d. Menyusun rencana kerja dan anggaran biaya tanaman sekaligus melaksanakannya.

Tanggung jawab:

- a. Kelancaran pelaksanaan dan pengembangan agronomi.
- b. Ketelitian penyusunan rencana kerja dan anggaran biaya tanaman.

#### 10. Seksi Tebang dan Angkut

Tugas:

- a. Bertanggung jawab atas tebang dan angkutan sehingga tebu siap giling
- b. Mengadakan koordinasi dengan bagian lain
- c. Menjaga terjaminnya sarana agar siap pakai

#### 10) Tata Usaha Tanaman

Tugas:

- a. Mengkoordinasi semua administrasi tebu rakyat mulai dari pendaftaran sampai pengangkutan
- b. Membantu kepala bagian tanaman untuk persiapan data yang berkaitan dengan masalah tebu rakyat

#### 11) Kasinderan

Tugas:

- a. Membantu kepala rayon dalam melaksanakan penyuluhan dan bimbingan kepada petani tebu dan KUD di kasinderan sesuai dengan kebijakan direksi dan administratur
- b. Mengelola kebun bibit dan kebun percobaan
- c. Mengadakan pendaftaran petani peserta TRI DHARMA pada setiap desa di setiap kasinderan

#### 12) Bagian Pabrikasi

Bagian pabrikasi/ pengolahan dibawah pimpinan kepala pabrikasi yang dalam tugasnya dibantu oleh laboratorium dan pengolahan.

Tugas:

- a. Menyusun rencana kerja dan anggaran biaya pabrikasi serta melaksanakannya
- b. Mengelola air tebu (nira) sesuai standar.
- c. Mengadakan kerjasama dengan bagian teknik dalam proses nira hingga menjadi gula sesuai standar

Tanggung jawab:

- a. Ketelitian penyusunan rencana kerja dan anggaran biaya pabrikasi
- b. Kelancaran pengolahan nira hingga menjadi gula

13) Bagian Instalansi

Bagian instalansi dibawah kepala bagian instalasi yang dalam tugas operasionalnya dibagi menjadi sub bagian: ketel, gilingan, masakan, puteran, listrik, besali, bangunan, kantor masinis, remis dan kendaraan.

Tugas instalasi:

- a. Menyusun rencana kerja dan anggaran instalasi serta melaksanakannya
- b. Memelihara/mengelola kendaraan perusahaan.
- c. Mengadakan kerja sama dengan bidang pengolahan kususnya dalam penanganan mesin-mesin untuk memproses nira menjadi gula.

Tanggung jawab:

- a. Ketelitian penyusunan rencana kerja dan anggaran biaya instalasi
- b. Kelancaran pelaksanaan penggilingan tebu

15 Stasiun Gilingan

Tugas:

- a. Bertanggung jawab atas lancarnya pekerjaan pada stasiun gilingan
- b. Membuat laporan kepada bagian teknik tentang kegiatan yang telah dilakukan dan rencana yang akan dilaksanakan

16) Stasiun Pabrik Tengah

Tugas:

- a. Bertanggung jawab atas lancarnya pekerjaan pada stasiun pabrik tengah yang meliputi stasiun pemurnian, penguapan dan masakan/pengkristalan

- b. Melaporkan semua kegiatan pabrik tengah kepada kepala bagian teknik baik pada masa giling maupun tidak

17) Bagian Listrik

Tugas:

- a. Bertanggung jawab atas lancarnya semua pekerjaan pada stasiun listrik
- b. Melaporkan semua kegiatan yang dilakukan pada stasiun listrik kepada kepala bagian teknik
- c. Mengawasi semua pekerjaan yang berlangsung di stasiun listrik

18) Stasiun Puteran

Tugas:

- a. Bertanggung jawab atas lancarnya semua pekerjaan pada stasiun puteran
- b. Melaporkan semua kegiatan yang dilakukan pada stasiun puteran kepada bagian teknik
- c. Mengawasi semua pekerjaan yang berlangsung di stasiun puteran

19) Bagian Stasiun Besali

Tugas:

- a. Bertanggung jawab atas lancarnya semua pekerjaan pada stasiun besali.
- b. Melaporkan semua kegiatan yang dilakukan pada stasiun besali kepada bagian teknik
- c. Mengawasi semua pekerjaan di stasiun besali

20) Bagian Remis

Tugas:

- a. Menerima laporan kerusakan dan mengadakan pemeriksaan kembali pada lokomotif atau lori
- b. Menerima laporan pekerjaan perbaikan lokomotif atau lori yang telah selesai
- c. Mengadakan pemeriksaan lokomotif atau lori yang sedang diperbaiki

### 4.3 Personalia Perusahaan

#### 4.3.1 Klasifikasi dan Jumlah Karyawan

Tenaga kerja dibedakan menjadi dua bagian yaitu:

- a. Tenaga kerja staf : ialah tenaga kerja yang berfungsi sebagai manajer dengan tingkat jabatan dalam struktur organisasi
- b. Tenaga non staf yang terdiri dari:
  - 1) Tenaga kerja tetap yaitu tenaga kerja pelaksana yang berfungsi sesuai dengan tingkat jabatan dalam struktur organisasi.
  - 2) Tenaga kerja tidak tetap yang terdiri dari:
    1. Tenaga kerja harian kampanye yaitu tenaga kerja yang bekerja pada masa giling yang diupah harian
    2. Tenaga kerja musiman yaitu tenaga kerja yang dipekerjakan pada musim tertentu
    3. Tenaga kerja borongan yaitu tenaga kerja yang dipekerjakan secara borongan
    4. Tenaga kerja honorer yaitu tenaga kerja yang dipekerjakan dengan sistem upah honor

Jumlah karyawan yang dimiliki perusahaan berdasarkan tingkat pendidikan per Januari 2002 dapat dilihat pada tabel 4.1 dan 4.2

#### 4.3.2 Hari dan Jam Kerja

Jumlah jam kerja pada masa giling dan tidak giling untuk karyawan staf dan non staf (kecuali harian kampanye dan borongan ) adalah:

Senin-Kamis	= pukul 06.30-15.00 WIB
Istirahat	= pukul 11.30-12.30 WIB
Jumat	= pukul 06.30-11.00 WIB
Sabtu	= pukul 05.30-12.00 WIB

Jam kerja pada masa giling untuk karyawan kampanye non bulanan dibagi menjadi tiga *shift* yang bergantian tiap seminggu sekali yaitu:

Shift A	= pukul 05.30-13.30 WIB
Shift B	= pukul 13.30-21.30 WIB

Tabel 4.1 Jumlah Karyawan dan Jenjang Pendidikan karyawan Tetap

DAFTAR JENJANG PENDIDIKAN  
KARYAWAN TETAP PER 01 JANUARI 2002

	Bagian	Tingkat Pendidikan								Jumlah
		Non	SD	SLTP	SLTA	D1	D2	D3	S1	
1	<u>TU &amp; KEUANGAN</u>	2	4	2	3			1		12
	Umum		1		4				1	6
	SDM				2					3
	Poliklinik			1	1					1
	Guru T.K.K				4					4
	Keuangan			1	4	1				6
	A.P.K				5					5
	A.T.R		1	1	3					5
	Timbangan				3					3
	E.D.P		3	8	9					20
2	Gudang Material	1	7	1	2				1	12
3	Gudang Gula KB.I		8	2					1	11
4	Gudang Gula KB.II		2	7	46	10				65
5	Tanaman		13	7	12					32
6	Keamanan	4	11	12	17				1	45
7	Kendaraan	1	28	25	27				1	82
8	Remise	1	2	3	5				1	12
9	Fabrikat KB.I									
	<u>INSTAALASI KB.I</u>			2	1					3
	Kantor Instalasi	2	17	7	6				1	33
	Gilingan		9	8	9					26
	Ketel	2	14	16	10					42
	P.Tengah	1	6	6	7			1		21
	Puteran		8	15	10					33
	Listrik	3	4	9	8					24
	Besali	2	12	3	3					20
	Rupa-rupa		3	2	3					8
10	Fabrikat KB.II									
	<u>INSTALASI KB.II</u>			1	3					4
	Kantor Instalasi	1	8	7	7	5			1	29
	Gilingan		7	3	11				1	22
	Ketel	2	5	24	17					48
	P.Tengah	1	1	11	13					26
	Puteran		5	10	16			1	1	33
	Listrik	2	8	4	8					22
11	Besali									
	PT. Pucuk Rosan			1	3				1	5
12	Baru	1	5	5	1					12
	Rain Baan (Tanaman)									
	Jumlah	26	192	204	283	16	0	3	11	735

Sumber : Umum dan Personalia PT.Rajawali PG. Kregbet Baru Malang

Tabel 4.2 Jumlah Karyawan dan Jenjang Pendidikan karyawan Kampanye

DAFTAR JENJANG PENDIDIKAN  
KARYAWAN KAMPANYE TAHUN 2002

	Bagian	Tingkat Pendidikan					Jumlah
		Non	SD	SLTP	SLTA	ST	
1	<u>TU &amp; KEUANGA</u>						
	Timbangan	4	10	12	25	4	55
2	Gudang Gula KB.I	2	16				18
3	Gudang Gula KB.II	2	18				20
4	Keamanan		3	3	6	3	15
5	Kendaraan			2	3		5
6	Remise	24	110	3	2	4	143
7	Fabrikat KB.I	43	91	52	48	12	246
8	<u>INSTAALASI KB.I</u>						
	Gilingan	14	48	3	8	3	76
	Ketel	26	24	6	6	2	64
	P.Tengah		1	5	5	3	14
	Puteran	1	2	5	10		18
	Listrik	1			3	1	5
9	Fabrikat KB.II	21	139	27	30	10	227
10	<u>INSTALASI KB.II</u>						
	Gilingan	14	18	25	28	1	86
	Ketel	4	28	9	322	11	84
	Listrik				8	1	9
	Besali	1			1		2
	Jumlah	157	508	152	215	55	1087

Sumber : Umum dan Personalia PT. Rajawali PG. Kregbet Baru Malang

Shift C = pukul 21.30-05.30 WIB

#### 4.3.3 Upah dan Sistem Penggajian

PT. PG. Krebet Baru memiliki dua macam cara pembayaran upah dan gaji karyawan yaitu:

- a. Pembayaran secara bulanan untuk karyawan tetap produksi maupun lainnya
- b. Pembayaran harian untuk karyawan tidak tetap dibayarkan berdasarkan tingkat kehadirannya

Ketentuan penggajian karyawan diatur dalam SKB (Surat Keputusan Bersama) Menteri Pertanian, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi beserta peraturan upah, kenaikan gaji dan jabatan.

- a. Kenaikan gaji

Untuk kenaikan gaji karyawan tetap harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Memiliki prestasi yang baik
- 2) Melakukan kewajiban dengan baik, jujur, dan cakap

- b. Kenaikan jabatan

- 1) Memiliki prestasi yang baik
- 2) Melakukan kewajiban dengan baik, jujur, dan cakap

Selain yang disebutkan di atas kenaikan jabatan bisa dilakukan bila ada lowongan

- c. Kenaikan gaji pokok berkala

Dilakukan per satu Januari tiap tahun, akan tetapi dalam keadaan istimewa bisa dilakukan pada saat yang lain.

#### 4.3.4 Jaminan Karyawan

Sesuai dengan peraturan pemerintah RI no 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) maka perusahaan telah melakukan langkah-langkah dengan mengadakan:

- a. Jaminan kecelakaan kerja (JKK) dengan perincian berdasarkan kelompok jenis usaha, sehingga menurut Peraturan Pemerintah (PP) mengenai hal ini PT. PG. Krebet Baru termasuk dalam kelompok II

- b. Jaminan hari tua sebesar 5,7 % dari upah sebulan dengan perincian 2% diambil dari upah dan 3,7% dibayar perusahaan.
- c. Jaminan kematian sebesar 0,3 % diambil dari upah sebulan
- d. Kesehatan karyawan dan keluarga sebesar 5 % diambil dari gaji pokok sebulan untuk istri dan 2 % untuk anak.

#### 4.4 Kegiatan dan Hasil Produksi

Kegiatan produksi adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk menghasilkan barang, yang menyangkut bahan baku, proses produksi dan hasil produksi

##### 4.4.1 Bahan Baku dan Bahan Penolong

Pabrik gula produksinya bersifat produksi massa yaitu produksi yang dilakkan terus menerus, memiliki pola urutan yang pasti sejak bahan baku sampai barang jadi. Adapun bahan baku yang digunakan adalah tebu dan menggunakan bahan pembantu berupa susu kapur, belerang, super flox, isp (pupuk), pan air, dan pondan. Sedang hasil sampingannya berupa tetes

##### 4.4.2 Peralatan yang Digunakan

- a. Stasiun giling

Pada stasiun ini terdapat:

- 1) *Cane Huis* : mesin pengangkat yang berkekuatan sekitar 10 ton
- 2) *Cane table* : meja tempat penampung tebu dari *cane huis* yang dilengkapi *cane laveller* untuk mengatur tebu yang jatuh ke mesin pemotong
- 3) *Cane cutter* : mesin pemotong dan penghancur tebu sehingga menjadi serpihan kecil
- 4) Mesin giling : mesin penggilas atau pemeras tebu menjadi nira
- 5) *Dris screen* : mesin penyaring kotoran berupa ampas tebu yang halus
- 6) *Sandvanger* : mesin penyerap kotoran yang terbawa nira.

## b. Stasiun pemurnian

Pada stasiun ini terdapat:

- 1) *Juice heater I* : mesin pemanas dengan temperatur 70-75° C
- 2) *Difikator* : mesin penambah suhu kapur
- 3) *Sulfiter* : bejana untuk menambah gas SO<sub>2</sub>
- 4) *Juice heater II* : mesin pemanas nira dengan temperatur 102-102° C
- 5) *Expan deaur* : mesin pengekspansi gas yang ada pada nira
- 6) *Borr clarifer* : mesin pengendapan sekaligus sebagai pemisah antara nira jernih dengan nira kotor
- 7) *Vacuum filter* : penyaring nira kotor setelah dicampur dengan bahan pembantu

## c. Stasiun Penguapan

Pada stasiun ini terdapat:

- 1) *Juice heater* : mesin pemanas nira encer dari *borr clarifler* guna membantu penguapan
- 2) *Kondensor* : mesin untuk mengadakan konduksi *vacuum* pada *evaporator*
- 3) *Pipa kondensat* : alat untuk menarik kondensat dari *evaporator*
- 4) *Tangki* : alat untuk manampung nira kental dari *evaporator*

## d. Stasiun Kritalisasi

Pada stasiun ini terdapat:

- 1) *Pan masakan* : tempat pemasakan nira
- 2) *Kondensor* : mesin untuk mengadakan tekanan volume pada masakan
- 3) *Peti tunggu* : penampung bahan masakan (nira kental)
- 4) *Peti pendingin* : peti untuk proses pendinginan

## e. Stasiun Puteran

Pada stasiun ini terdapat:

- 1) *Bacth centrifugal* : mesin pemisah kembali gula dan stroop
- 2) *Talang goyang* : mesin pemisah jenis produk

## f. Stasiun pengemasan

Pada stasiun ini terdapat:

- 1) *Erasshoper conveyor* : mesin penstrampor gula basah dari puteran I *superior High Sugar* (SHS) ke tempat pengeringan dengan bantuan udara bebas
- 2) *Sugar dyer* : mesin pembantu transportasi gula
- 3) Elevator gula kering : mesin pengangkut gulaa kering dari *sugar dyer*

#### 4.4.3 Tahap- Tahap Produksi

Keseluruhan proses produksi terdiri dari enam tahap mulai dari penggilingan sampai pengemasan. Uraian prosesnya adalah seperti terurai berikut ini:

##### a. Penggilingan

Proses ini berlangsung di stasiun gilingan. Terdapat dua tahap perlakuan pada tebu yaitu

- 1) Tahap I : tebu yang akan digiling dipotong, dipecah-pecah sehingga hancur dan berserabut oleh *unigrator*
- 2) Tahap II : tebu yang sudah dihancurkan berbentuk serabut digilas oleh rol giling untuk menghasilkan nira sebanyak mungkin

Proses pelaksanaannya adalah:

Serabut-serabut tebu diperas sehingga diperoleh nira dan ampas. Nira ditampung dalam bak penampungan dan dinamakan nira perahan pendahuluan. Ampas dari gilingan pertama masuk ke gilingan kedua, dimana sebelumnya mendapat imbibisi dari gilingan II guna diperah kembali untuk mengambil nira yang ada dalam ampas tersebut. nira yang diperoleh ditampung dalam bak yang sama pada nira perahan pendahuluan, sedangkan ampasnya masuk ke gilingan III yang sebelumnya mendapat imbibisi 70° C dari gilinga III sehingga diperoleh lagi nira dan ampas. Pada gilingan IV ampas tebu dari gilingan III diperah lagi. Nira yang keluar dipakai sebagai imbibisi pada gilingan II, ampas yang keluar dipakai sebagai bahan baku untuk memepermudah proses penapisan pada *vacuum filter*. Nira perahan pendahulu dan perahan ditampung dalam bak penampung nira mentah kemudian dipompa untuk memisahkan ampas halus yang ikut sehingga ampasnya tertinggal di atas saringan, selanjutnya ampas jatuh di *carrier* gilingan

dan bercampur dengan ampas pertama untuk diperah pada gilingan II. Nira yang tertampung dalam bak dipompa ke *sandvanger* untuk memisahkan kotoran atau pasir halus, kemudian nira mentah ini dialirkan ke tabung dengan kapasitas tertentu, dan secara kontinyu nira mentah tersebut dipompa ke *juice heater*. Ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian pada penggilingan ini yaitu:

- a) Untuk mencegah berkembang biaknya mikroba, terakhir diberi kaporit I Kg
  - b) Nira diusahakan tidak terlalu lama tertampung di stasiun gilingan
  - c) Seminggu sekali diadakan pencucian gilingan
- b. Pemurnian

Proses ini berlangsung pada stasiun pemurnian, bertujuan untuk menghilangkan kotoran yang terkandung dalam nira untuk memperoleh nira sejernih mungkin. Nira yang sudah hilang kotorannya dipanaskan pada temperatur  $75^{\circ}\text{C}$ , kemudian dimasukkan kedalam sistem sulfitasi nira mentah yaitu peti sulfitasi untuk ditambah susu kapur dengan Ph 8, 4-8, 6 dan belerang dalam bentuk gas  $\text{CO}_2$  dengan Ph 7,2 kemudian dipanasi sampai titik didih  $100-105^{\circ}\text{C}$ . maksud dari pemanasan kedua ini adalah untuk menghilangkan kotoran yang hanya dapat dihilangkan dengan pemanasan. Untuk menyelesaikan reaksi yang belum sempurna serta menghilangkan gas-gas yang masih terdapat dalam nira, pada suhu tersebut dimasukkan ke dalam peti pengendapan untuk memisahkan antara nira yang lebih bersih dengan nira yang lebih kotor (melalui *ekspandeur*). Nira bersih (nira encer) dibawa ke stasiun penguapan, sedangkan nira kotor (blontong) dikeluarkan sendiri ke stasiun pemisahan

c. Penguapan

Proses ini berlangsung di stasiun penguapan dengan tujuan untuk menghilangkan sebagian zat pelarut yang terdapat pada nira encer jernih, kemudian proses selanjutnya akan diperoleh nira kental, dan diharapkan memiliki kekentalan  $60-65^{\circ}\text{brix}$ . Nira encer jernih yang keluar dari stasiun penguapan dipanaskan dulu pada *juice heater III* sebelum dipompa ke *evaporator* dengan tujuan mempercepat waktu penguapan dan memperingan kerja *evaporator*. Gas-gas yang dapat mempengaruhi jalannya proses dikeluarkan dari *evaporator*

melalui pipa amonia. Nira encer jernih yang telah menjadi kental dan yang mempunyai kekentalan 60-65° brix selanjutnya dipompa ke bak untuk dikenai proses sulfitasi. Pada sulfitasi kedua ini dialirkan gas SO<sub>2</sub>. Dari proses ini dihasilkan nira kental yang ditampung dalam bak penampung, kemudian dipompa ke tangki.

d. Pemasakan/pengkristalan

Merupakan kelanjutan dari proses penguapan. Pada proses ini larutan gula pekat diolah menjadi gula yang berbentuk teratur dan seragam dengan hasil sampingan tetes berkadar gula sekecil mungkin. Yang perlu mendapat perhatian daristasiun ini adalah

- 1) Pembentukan ini kristal yang tertentu besarnya
- 2) Pembesaran inti kristal yang berlangsung sampai sesuai yang dikehendaki

Dalam proses pemasakan gula ini menggunakan alat dengan prinsip masakan A,B,C,D dimana kesemuanya sama, hanya berbeda bahan dari setiap masakan.

1) Masakan A

Bahan masakan A adalah nira belerang, atau leburan gula produksi dari *klare* masakan, setelah itu masakan diturunkan ke palang pendingin.

2) Masakan B

Tujuan dari masakan B untuk mengkristalkan *sacharosa* yang masih banyak terkandung dalam stroop A. pada masakan B ini bahan yang digunakan adalah nira berbelerang dari stroop A. Cara memasaknya sama dengan masakan A, bila sudah memenuhi syarat hasilnya diturunkan ke palang pendingin.

3) Masakan C

Bahan masakan C adalah stroop B, babanan A

4) Masakan D

Merupakan tingkat masakan yang paling akhir dengan hasil babanan D

e. Pemutaran

Tujuan dari proses yang berlangsung di stasiun putaran ini adalah untuk memisahkan kristal dari larutannya guna menghasilkan gula yang berkualitas

tinggi dengan alat pemutar dua kali putaran. Cara yang digunakan adalah masakan dari palang pendingin dipompa ke talang goyang yang terletak diatas putaran A dan B, dimana putaran A dihasilkan stroop A dan gula A, sedangkan putaran B menghasilkan stroop B dan gula B. stroop A dan B dipompa ke tangki stroop, sedangkan gula A dan B dijatuhkan ke talang goyang dan kemudian di mixer dan ditambah air kondensasi yang mengandung gula SHS dan melarutkan sisa larutan gula yang sudah tetinggal pada kristal gula A, B, kemudian masuk ke talang goyang untuk melanjutkan pengeringan kristal gula dan memisahkan kristal dari ukuran yang tidak dikehendaki. Selanjutnya gula diputar lagi, caranya masakan dari palang pendingin dimasukan ke alat pemutar, sehingga diperoleh gula yang halus. Sebagai hasil sampingan adalah tetes yang dialirkan ke tangki untuk ditimbang dan selanjutnya dipompa ke tangki penyimpanan tetes gula.

#### f. Pengemasan

Tujuan dari stasiun pengemasan adalah mengemas gula SHS sampai penyimpanan di gudang gula. Gula SHS yang memenuhi syarat ukuran ditampung dalam karung plastik dengan berat bersih tiap karung 50 Kg. Selanjutnya karung plastik tersebut dijahit dan disimpan dalam kondisi suhu  $\pm 30^{\circ}$  C, sehingga gula diharapkan bisa tahan lama. Karung gula diatur sedemikian rupa sehingga mempermudah dalam pengambilan kembali.

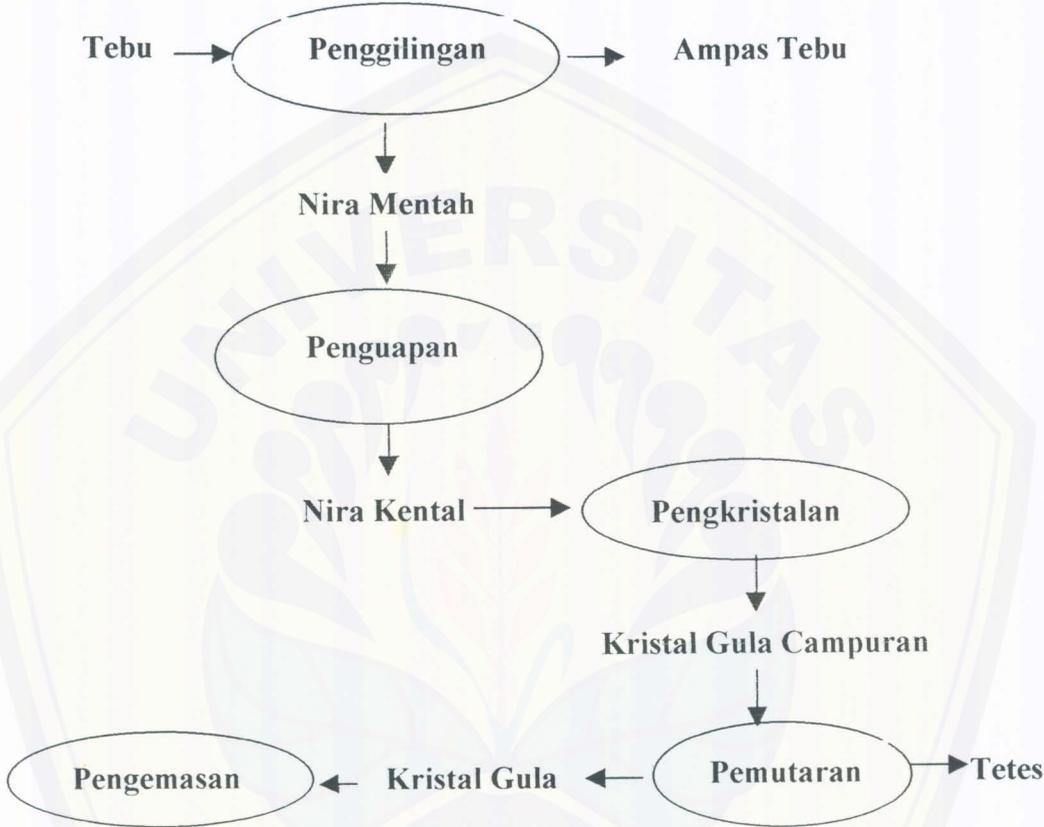
Lebih jelasnya urutan proses produksi dapat dilihat pada gambar 4.2

#### 4.4.4 Hasil Produksi

Pabrik gula Kreet Baru hanya menghasilkan gula SHS. Adapun pembagian hasil produksi diatur dengan Keputusan Menteri Pertanian atau Ketua Badan Pengendalian Bimas No 5 / SK / Mentan / Bimas / IV / 1990 tentang perubahan pembagian hasil tebu rakyat yang diolah di pabrik gula perlu didasarkan pada pendekatan usaha bersama yang lebih rasional dan mampu mendorong usaha peningkatan mutu tebu serta produktifitas lahan, pembagian hasil tebu rakyat yang diolah PT. PG. Kreet Baru adalah sistem bagi hasil antara perusahaan dan petani dengan perbandingan 65% dan 35%.

Gambar 4.2 Urutan Proses Produksi Gula

**PROSES PRODUKSI**



Sumber: Umum dan Personalia PT. Rajawali PG. Kribet Baru Malang

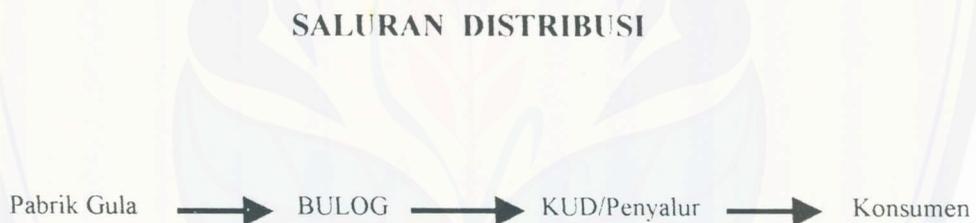
#### 4.5 Aspek Pemasaran

Berdasarkan SK Menteri Pertanian RI Nomor. 16/1984 didalam menjamin distribusi gula dimasyarakat, semua gula yang dihasilkan oleh pabrik gula dikuasai oleh pemerintah. Dalam hal ini gula bagian petani dibeli oleh BULOG melalui KUD. Ketetapan harga gula tiap tahun berbeda-beda disesuaikan dengan situasi perekonomian dalam negeri. Sehingga perusahaan tidak bebas dalam menentukan harga jual. Harga jual disini berlaku untuk seluruh pabrik gula di Indonesia dimana harga patokan ditentukan oleh Departemen Keuangan RI.

Sedangkan tetes dijual sendiri oleh pabrik gula baik secara lokal maupun ekspor dengan berpedoman harga hasil tender dari KAPB PTP/PNP.

Saluran distribusi pada PG. Kribet Baru Malang bisa dilihat pada gambar 4.3 sebagai berikut:

Gambar 4.3 Saluran Distribusi



Sumber: Umum dan Personalia PT. Rajawali PG. Kribet Baru Malang.

#### 4.6 Analisa Data Kuantitatif

Berikut merupakan rekapitulasi data mentah (*raw data*) dari hasil penyebaran kuesioner terhadap 80 responden untuk masing-masing variabel penelitian dalam satuan analisis individu (orang).

Tabel 4.3 Rekapitulasi Data Mentah (*Raw Data*)

Pertanyaan	SB	B	CB	KB	SKB
<b>PROGRAM KESELAMATAN KERJA</b>					
<b>Alat Pelindung Kerja (X1.1)</b>					
Perhatian perusahaan terhadap penyediaan alat pelindung kerja untuk menjamin keselamatan karyawan dalam bekerja ?	25	40	15	-	-
Pengaruh pemakaian alat pelindung kerja terhadap saudara ?	9	30	41	-	-
Kondisi dan keadaan alat pelindung kerja yang disediakan oleh perusahaan dalam menjamin keselamatan dalam bekerja?	14	26	37	3	-
Ketaatan saudara dalam memakai alat pelindung kerja saat bekerja?	5	19	39	18	-
<b>Slogan Keselamatan (X1.2)</b>					
Perhatian perusahaan dalam pemasangan slogan keselamatan kerja?	10	43	27	-	-
Kesadaran saudara dalam mematuhi slogan keselamatan kerja?	4	45	30	1	-
Pengaruh pemasangan slogan keselamatan kerja terhadap pekerjaan?	9	44	27	-	-
<b>Kondisi Kerja (X1.3)</b>					
Kebersihan lingkungan kerja karyawan ?	2	36	42	-	-

Kondisi penerangan lampu didalam ruangan karyawan bekerja?	1	34	45	-	-
Kondisi pergantian udara didalam ruangan tempat karyawan bekerja?	1	34	45	-	-
<b>PROGRAM KESEHATAN KERJA</b>					
<b>Pelayanan Kesehatan (X2.1)</b>					
Perhatian perusahaan terhadap kesehatan saudara?	5	36	39	-	-
Penanganan tenaga medis dalam melayani saudara?	7	30	43	-	-
Kondisi alat medis yang dipergunakan dalam melayani saudara?	13	42	24	1	-
<b>Makanan bergizi (X2.2)</b>					
Perhatian perusahaan terhadap gizi saudara?	2	38	40	-	-
Pengaruh faktor makanan bergizi terhadap kondisi fisik saudara dalam bekerja?	2	29	49	-	-
<b>KINERJA KARYAWAN (Y)</b>					
Kemampuan saudara dalam mengoperasikan alat instalasi	14	45	21	-	-
Tingkat ketelitian saudara dalam melaksanakan pekerjaannya	11	34	25	-	-
Kemampuan saudara dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi	6	55	18	1	-

Sumber : Lampiran 1

#### 4.6.1 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan komputer paket SPSS 10.0, dalam penelitian ini terdapat 3 variabel utama, yaitu variabel Program Keselamatan Kerja (X1), Program Kesehatan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). variabel X1 dan X2 terbagi menjadi beberapa sub variabel yang merupakan variabel sebenarnya dan digunakan dalam penelitian. Variabel Keselamatan Kerja (X1) terbagi menjadi 3 sub variabel, yaitu alat pelindung kerja (X1.1), slogan keselamatan kerja (X1.2), dan kondisi kerja (X1.3). variabel Kesehatan Kerja (X2) terbagi menjadi dua sub variabel, yaitu variabel pelayanan kesehatan (X2.1), dan variabel makanan bergisi (X2.2)

Tabel 4.4 Analisis Regresi Berganda

#### Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	f	Sig	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.911	1.140		2.554	.013		
	X1.1	.191	.076	.323	2.516	.014	.259	3.865
	X1.2	-.199	.077	-.188	-2.572	.012	.803	1.246
	X1.3	.237	.093	.212	2.562	.012	.626	1.598
	X2.1	.224	.096	.246	2.329	.023	.384	2.607
	X2.2	.472	.149	.282	3.170	.002	.538	1.860

a Dependent Variable: Y

Sumber data: lampira 2

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui nilai koefisien model regresi masing-masing variabel X, koefisien regresi untuk konstanta = 2,911, koefisien variabel X1.1 = 0,191, koefisien variabel X1.2 = -0,199, koefisien variabel X1.3 = 0,237, koefisien variabel X2.1 = 0,224, koefisien variabel X2.2 = 0,472 sehingga model Regresi Berganda yang menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y sebagai berikut:

$$Y = 2,911 + 0,191 X1.1 - 0,199 X1.2 + 0,237 X1.3 + 0,224 X2.1 + 0,472 X2.2$$

Analisis dari persamaan regresi meliputi:

- a. Konstanta sebesar 2,911 mempunyai nilai positif berarti bahwa apabila  $X1.1=X1.2=X1.3=X2.1=X2.2 = 0$  maka kinerja karyawan akan meningkat.
- b. Koefisien regresi sebesar 0,191 mempunyai nilai positif berarti bahwa alat pelindung kerja ( $X1.1$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan artinya jika alat pelindung kerja ditambah dan dalam kondisi baik maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat.
- c. Koefisien regresi sebesar  $-0,199$  mempunyai nilai negatif berarti bahwa slogan keselamatan kerja ( $X1.2$ ) mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan artinya jika slogan keselamatan ditambah maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan turun. Hal ini dikarenakan karyawan cenderung menjawab pertanyaan kuesioner dengan skor cukup dimana menggambarkan kondisi slogan keselamatan kerja yang dipasang oleh perusahaan. Jika pemasangan slogan keselamatan naik seharusnya kinerja juga naik
- d. Koefisien regresi sebesar 0,237 mempunyai nilai positif berarti bahwa kondisi kerja ( $X1.3$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan artinya jika kondisi kerja dilingkungan kerja baik maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat.
- e. Koefisien regresi sebesar 0,224 mempunyai nilai positif berarti bahwa pelayanan kesehatan ( $X2.1$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan artinya jika pelayanan kesehatan karyawan baik serta alat yang digunakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat.
- f. Koefisien regresi sebesar 0,472 mempunyai nilai positif berarti bahwa makanan bergizi ( $X2.2$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan artinya jika kondisi gizi karyawan baik maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat.

#### 4.6.2 Uji –F (Pengujian Secara Bersama-sama)

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh seluruh variabel alat pelindung kerja (X1.1), Slogan keselamatan (X1.2), Kondisi kerja (X1.3), Pelayanan kesehatan (X2.1), makanan bergizi (X2.2) terhadap variabel kinerja (Y) secara serentak digunakan uji F.

Tabel 4.5 Uji-F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.068	5	23.214	32.037	.000
1	Regression	116.068	5	23.214	32.037	.000
	Residual	53.619	74	.725		
	Residual	53.619	74	.725		
	Total	169.688	79			
	Total	169.688	79			

a Predictors: (Constant), X2.2, X1.2, X1.3, X2.1, X1.1

b Dependent Variable: Y

Sumber Data: lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui nilai F hitung adalah sebesar 32,037 dengan signifikansi 0,000 untuk taraf signifikansi 5% atau 0,05 maka nilai signifikansi F adalah kurang dari 0,05 ( $<0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan dari kelima variabel bebas (X) secara bersama-sama atau serentak terhadap variabel terikat (Y); atau seluruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di terima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 4.6.3 Uji-t (Pengujian Secara Parsial)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.4 diketahui bahwa untuk taraf signifikansi 5% (0,05) nilai signifikansi uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut : variabel alat pelindung kerja (X1.1) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,014 (<0,05), variabel slogan keselamatan (X1.2) mempunyai nilai signifikansi 0,012 (<0,05), variabel kondisi kerja (X1.3) mempunyai nilai signifikansi 0,012 (<0,05), variabel pelayanan kesehatan (X2.1) mempunyai nilai signifikansi 0,023 (<0,05), variabel makanan bergizi(X2.2) mempunyai nilai signifikansi 0,002 (<0,05) dan konstanta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,013 (<0,05).

Jadi terdapat pengaruh yang cukup signifikan dari variabel X1.1 (alat pelindung kerja), terdapat pengaruh yang sangat signifikan dari variabel X1.2 (slogan keselamatan), terdapat pengaruh yang cukup signifikan dari variabel X1.3 (kondisi kerja), terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X2.1 (pelayanan kesehatan), terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X2.2 (makanan bergizi).

#### 4.6.4 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar sumbangan efektif variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjelaskan hubungan atau pengaruh dengan variabel (Y).

Tabel 4.6 Koefisien Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.827	.684	.663	.85	2.206

a Predictors: (Constant), X2.2, X1.2, X1.3, X2.1, X1.1

b Dependent Variable: Y

Sumber Data: lampiran 2

Dari tabel 4.6 diketahui nilai korelasi/hubungan (R) antara variabel Y dengan kelima variabel X adalah sebesar 0,827 yang berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara X dan Y. nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,684 atau sebesar 68,4% artinya variabel Y dapat dijelaskan oleh kelima variabel X sebesar 68,4%. Jadi, sumbangan efektif seluruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 68,4%, sedang sisanya sebesar 31,6 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.6.5 Koefisien Determinasi Parsial

Dengan menggunakan analisis regresi secara parsial untuk masing-masing masing variabel X diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Koefisien Determinasi Parsial X1.1

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755	.570	.564	.97

a Predictors: (Constant), X1.1

Sumber Data : lampiran 2

Dari tabel 4.7 diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,570, sehingga sumbangan efektif variabel X1.1 (Alat Pelindung Kerja) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 57%, sisanya sebesar 43% dipengaruhi variabel lain

Tabel 4.8 Koefisien Determinasi Parsial X1.2

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.177	.031	.019	1.45

a Predictors: (Constant), X1.2

Sumber Data: lampiran 2

Dari tabel 4.8 diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,031, sehingga sumbangan efektif variabel X1.2 (Slogan Keselamatan) terhadap

Variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 3,1%, sisanya sebesar 96,9% dipengaruhi variabel lain.

Tabel 4.9 Koefisien Determinasi Parsial X1.3

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581	.338	.329	1.20

a Predictors: (Constant), X1.3

Sumber Data: lampiran 2

Dari tabel 4.9 diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,338, sehingga sumbangan efektif variabel X1.3 (Kondisi Kerja) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 33,8%, sisanya sebesar 66,2% dipengaruhi variabel lain.

Tabel 4.10 Koefisien Determinasi Parsial X2.1

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669	.447	.440	1.10

a Predictors: (Constant), X2.1

Sumber Data: lampiran 2

Dari tabel 4.10 diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,447 sehingga sumbangan efektif variabel X2.1 (Pelayanan Kesehatan) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 44,7 %, sisanya sebesar 55,3% dipengaruhi variabel lain.

Tabel 4.11 Koefisien Determinasi Parsial X2.2

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658	.433	.426	1.11

a Predictors: (Constant), X2.2

Sumber Data: lampiran 2

Dari tabel 4.11 atas diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,433, sehingga sumbangan efektif variabel X2.2 (Makanan Bergizi) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 43,3 %, sisanya sebesar 56,7 % dipengaruhi variabel lain.

Berdasarkan hasil analisis dengan uji-t dan nilai determinasi parsial diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel alat pelindung kerja(X1.1), slogan keselamatan (X1.2), kondisi kerja (X1.3), pelayanan kesehatan (X2.1), dan makanan bergizi (X2.2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai determinasi parsial diketahui bahwa variabel alat pelindung kerja (X1.1) memiliki pengaruh yang paling besar yaitu sebesar 57%, jika dibandingkan dengan keempat variabel lainnya. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa "Diduga variabel kondisi kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan" ditolak.

Untuk menghindari pertanyaan yang subyektif mengenai variabel kinerja maka dilakukan perbandingan antara karyawan dengan pimpinan dengan menggunakan uji T sebagai berikut :

Tabel 4.12 Uji T Paired Samples Test

**Paired Samples Test**

		Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower				Upper
Pair 1	KARYAWAN - KEPALA	.78	1.24	.14	.50	1.055	5.579	79	.000

Sumber lampiran 2

Dari tabel 4.12 diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 5,579 dengan signifikansi 0,000 untuk taraf signifikansi 5% atau 0,05 sehingga memang ada kesamaan jawaban antara karyawan dengan pimpinan.

**4.6.6 Uji Ekonometri**

Untuk mendapatkan model empiris yang tepat maka koefisien regresi harus memenuhi syarat *Best Linear Unbiased Estimation* (BLUE). Untuk memperoleh

hasil koefisien yang BLUE harus memenuhi asumsi klasik yaitu tidak ada multikolinearitas, tidak ada autokorelasi dan tidak heteroskedasitas.

a. Uji Multikolinearitas

Suatu pengujian dapat dikatakan bersifat multikolinearitas apabila diantara variabel-variabel bebasnya terjadi korelasi yang sempurna. Dari hasil pengujian menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model, hal ini dapat dilihat pada lampiran 2 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel yang terdiri dari (X1.1), (X1.2), (X1.3), (X2.1) dan (X2.1) kurang dari 5.

b. Uji Autokorelasi

Merupakan alat uji ekonometrik yang digunakan untuk menguji apakah suatu model terjadi korelasi diantara data-data pengamatan atau data-data yang dipengaruhi data sebelumnya. Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi maka digunakan pendekatan Durbin-Watson Test yang dilakukan dengan cara membandingkan Durbin Watson (DW) hasil perhitungan dengan Durbin Watson (DW) tabel yang berhubungan dengan derajat bebas data. Berdasarkan hasil perhitungan uji Durbin Watson (lampiran 2) diketahui nilai D-W hitung sebesar 2,206 dan nilai tersebut dibandingkan dengan nilai D-W tabel untuk  $N = 80$ ,  $k = 5$  dengan significance point of  $dl = 5\%$ , maka nilai  $dU = 1,77$  dan  $dL = 1,51$ . Sesuai dengan kriteria yang dimiliki oleh pengujian Durbin Watson, maka dapat dibandingkan antara nilai DW hitung dengan DW tabel sebagai berikut:

$$d > dU$$

$$d < 4 - dU$$

$$4 - dU > d > dU$$

$$4 - 1,77 > 2,206 > 1,78$$

$$2,23 > 2,206 > 1,78$$

Dari hasil tersebut, maka  $H_0$  diterima. Jadi model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi

c. Uji Heteroskedasitas

Heteroskedasitas berarti varians variabel dalam model tidak sama sehingga estimator yang diperoleh tidak efisien karena varians yang tidak minimum.

Pada penelitian ini, adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan analisis residual, yaitu perbedaan antara nilai  $Y$  aktual dengan nilai  $Y$  prediksi (nilai menurut garis regresi). Dalam hal ini variasi dari perbedaan antara nilai aktual dengan nilai prediksi harus sama untuk semua nilai prediksi  $Y$  dan nilai residual ( $Y - Y'$ ) harus berdistribusi secara normal dengan rata-rata nol (0).

Berdasarkan hasil dari perhitungan pada residuals Statistic maka dapat diketahui bahwa nilai residu terdistribusi secara normal dengan standar residual  $-2,344$  dan nilai rata-rata  $0,000$ . Nilai residu yang terdistribusi secara normal ini dapat dilihat pada lampiran 2.

#### 4.7 Analisis Data Kualitatif

Setelah melakukan pengujian secara kuantitatif maka perlu dilakukan pengujian secara kualitatif sebagai usaha memberikan kepastian hasil analisa. Di dalam ilmu sosial sendiri data kualitatif itu sendiri hanya sebagai alat bantu yang bersifat tidak mutlak. Disamping itu didalam penelitian sosial senantiasa terdapat variabel-variabel lain yang mungkin tidak tercakup didalam penelitian. Atas dasar itulah maka dilakukan analisa data kuantitatif.

Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan-kelemahan operasional yang memungkinkan terjadinya penurunan derajat kesehatan ataupun terjadinya kecelakaan pada karyawan (Desti Ratnawati,2001). Pertimbangan ekonomi merupakan hal yang penting diperhatikan dalam perencanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) khususnya dari segi biaya yang harus dikeluarkan.

Adapun pendekatan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja(K3) dapat dilakukan melalui dua cara (Desti Ratnawati,2001):

- a. Meniadakan atau meminimalisasikan kondisi kerja/keadaan yang berbahaya yang dihadapi karyawan yang dapat mengakibatkan gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja.
- b. Memberi pengawasan terhadap manusia dalam hal ini meliputi semua karyawan yang melaksanakan aktivitas atau kegiatan.

Tinjauan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Rajawali PG. Kreet Baru Malang berdasarkan analisa kuantitatif dan didukung oleh kondisi sebenarnya meliputi:

1. Alat pelindung kerja

Penggunaan alat pelindung kerja yang telah disarankan oleh Departemen Tenaga Kerja sebaiknya dipatuhi oleh setiap perusahaan agar keselamatan karyawan terjamin dan untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja. Pada dasarnya PT. Rajawali PG. Kreet Baru Malang telah menyediakan alat pelindung kerja yang telah dianjurkan oleh pemerintah akan tetapi kesadaran dari karyawan itu sendiri yang masih rendah membuat alat pelindung kerja itu sia-sia.

2. Slogan keselamatan

Slogan keselamatan memiliki tujuan agar karyawan senantiasa selalu berhati-hati dalam melakukan aktivitasnya. Setiap karyawan semestinya mematuhi slogan keselamatan agar dapat meminimalisasi tingkat kecelakaan. Pihak perusahaan sudah memperhatikan dalam pemenuhan pemasangan slogan keselamatan ini tapi harus diketahui dampak psikologis dari pemasangan slogan keselamatan tersebut bisa berpengaruh terhadap aspek psikologis karyawan, dimana karyawan kurang leluasa dalam bekerja sebab selalu was-was yang mana akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

3. Kondisi kerja

Kondisi kerja didalam perusahaan merupakan suatu keadaan dalam lingkungan kerja yang diharapkan dapat mendukung kelancaran pekerjaan. Tinjauan kondisi kerja dalam PT. Rajawali PG. Kreet Baru Malang berdasarkan landasan teori meliputi:

a. Kebersihan

Kebersihan mutlak dilakukan disemua tempat agar ruangan kerja senantiasa rapi, adapun kebersihan didalam ruang instalasi cukup bersih. jika ruangan tempat bekerja bersih tentu akan terasa nyaman dalam bekerja. Kebersihan merupakan tanggungjawab semua karyawan yang

bekerja dan sebaiknya ada kesadaran sendiri untuk membuang kotoran pada tempat yang sudah disediakan.

b. Kondisi penerangan

Kondisi penerangan yang baik tentu akan membuat kegiatan atau aktivitas produksi menjadi lancar. Keadaan penerangan di PT. Rajawali PG. Kribet Baru Malang sangat baik. Penerangan yang ada tidak membuat karyawan menjadi silau dan hal ini akan membantu proses produksi.

c. Kondisi pergantian udara (ventilasi)

Kondisi pergantian udara didalam ruang instalasi sudah cukup baik dan tidak pengap sehingga membantu sekali pekerja, membuat pekerja merasa nyaman dan tidak merasa kepanasan.

4. Pelayanan kesehatan

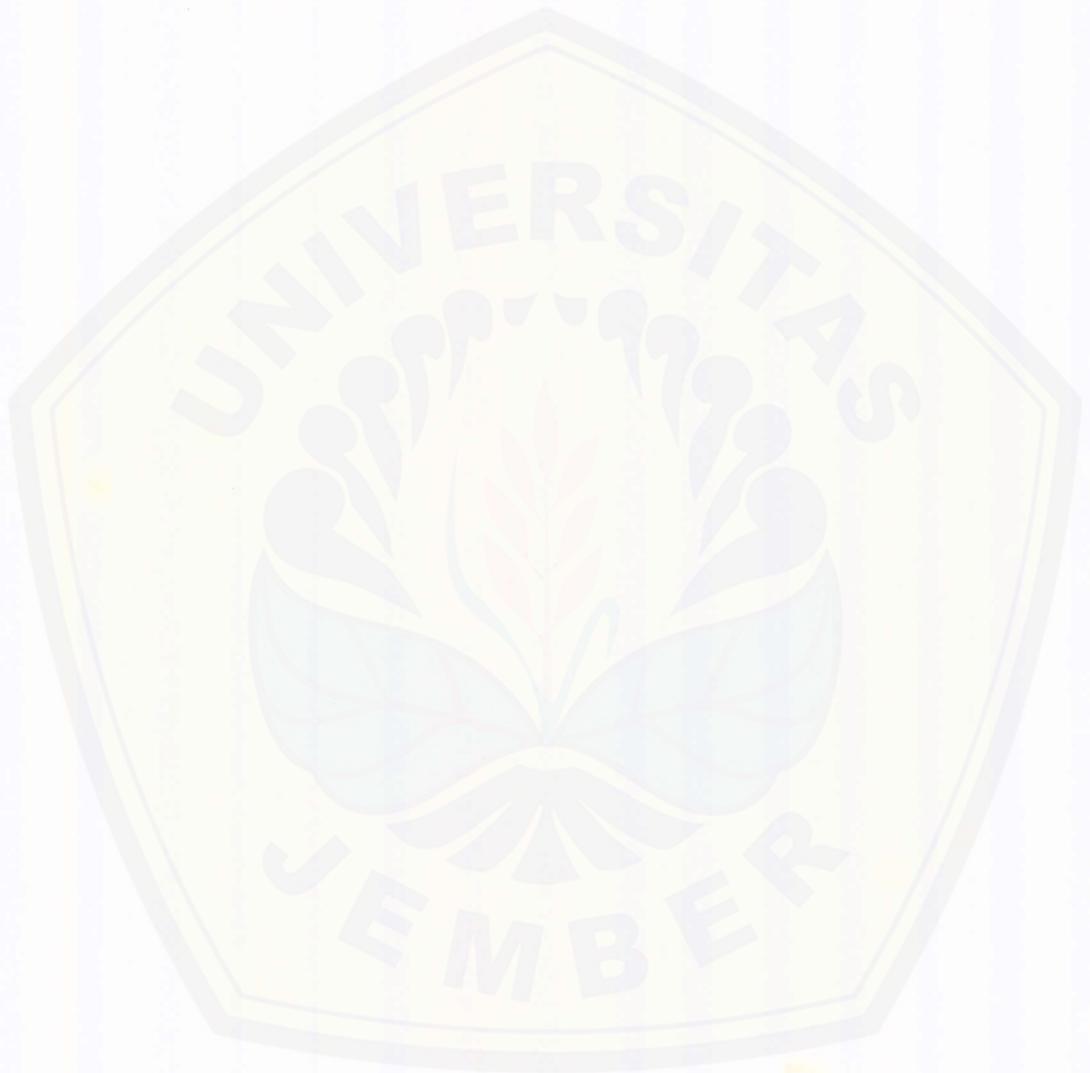
PT. Rajawali PG. Kribet Baru Malang telah menyelenggarakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dengan jalan melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Jaminan hari tua sebesar 5,7% dari upah sebulan dengan rincian 2% diambil dari upah dan 3,7% dibayar perusahaan.
- b. Jaminan kematian sebesar 0,3% diambil dari upah sebulan.
- c. Kesehatan karyawan dan keluarga sebesar 5% diambil dari gaji pokok sebulan untuk istri dan 2% untuk anak.

5. Makanan bergizi

Gizi karyawan merupakan suatu hal yang tidak bisa lepas dari pencapaian hasil pekerjaan sehingga gizi karyawan perlu mendapat perhatian yang lebih dari perusahaan. Dari pemenuhan gizi yang seimbang dari kebutuhan tubuh manusia akan dapat membuat manusia tidak cepat sakit dan dari kondisi tubuh yang sehat akan didapat hasil pekerjaan yang bagus. PT. Rajawali PG. Kribet Baru Malang memberi perhatian sehingga perlu adanya program yang dilakukan secara rutin tentang gizi karyawan misalnya memberikan secara cuma-cuma makanan bergizi ataupun minuman serta penyediaan kantin atau ruang makan yang bisa dijadikan perhatian terhadap gizi karyawan.

Dari analisa data secara kuantitatif dan didukung uraian data secara kualitatif terlihat keterkaitan dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.





## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

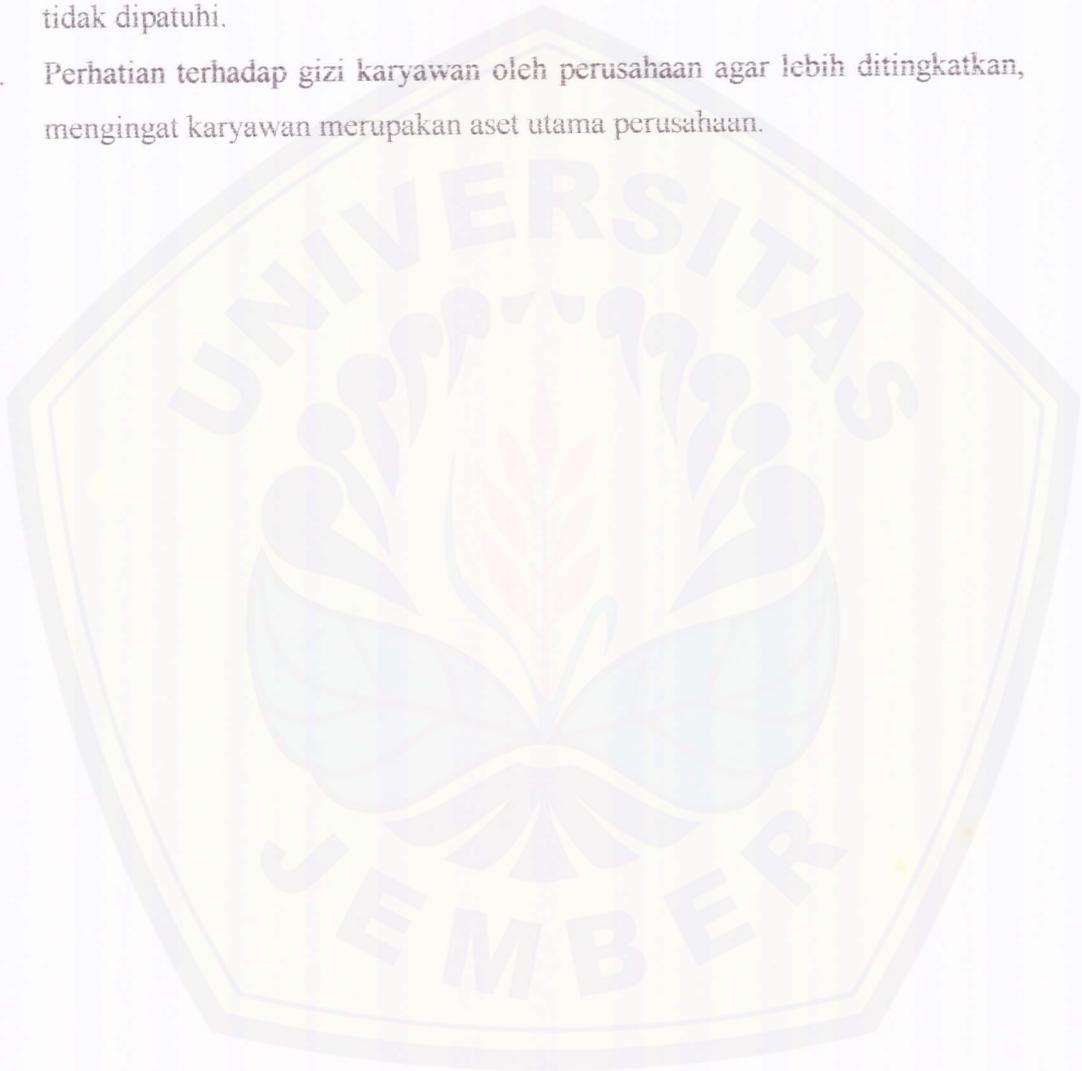
- a. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali PG. Kribet Baru Malang. Besarnya pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan diketahui nilai R square yang dihasilkan yaitu sebesar 0,684. Hal ini berarti bahwa 68,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sedangkan 31,6 % lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model regresi. Pengaruh secara signifikan ini dapat dibuktikan dari hasil uji-F yaitu sebesar 32,037 dengan tingkat signifikan 0,000 pada level 5%. Membuktikan bahwa variabel pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali PG. Kribet Baru Malang.
- b. Berdasarkan hasil analisis dengan uji-t dan nilai determinasi parsial diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel alat pelindung kerja, slogan keselamatan, kondisi kerja, pelayanan kesehatan, dan makanan bergizi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai determinasi parsial diketahui bahwa variabel alat pelindung kerja memiliki pengaruh yang paling besar yaitu sebesar 57% jika dibandingkan dengan keempat variabel lainnya.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran-saran kepada PT. Rajawali PG. Kribet Baru Malang sebagai berikut.

- a. Perlu diadakan sosialisasi tentang pentingnya keselamatan kerja dan kesehatan kerja melalui peraturan yang ada, pelaksanaan teknis dan sosialisasi tentang tujuan pelaksanaan program K3 dari perusahaan.

- b. Perlu diperhatikan dalam pemasangan slogan keselamatan harus memperhatikan dampak dari pemasangan slogan tersebut dari segi psikologis karyawan, sehingga tercapai tujuan dari pemasangan slogan tersebut. serta diikuti dengan tindakan bukan hanya sekedar peringatan yang tidak dipatuhi.
- c. Perhatian terhadap gizi karyawan oleh perusahaan agar lebih ditingkatkan, mengingat karyawan merupakan aset utama perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Umar, Husein. 1999. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Husnan, Suad Dan Heidjrachman. 1990. **Manajemen Personalia**. Yogyakarta: BPFE.
- Dessler, Gary. 1995. **Manajemen Personalia**. Jakarta: Erlangga.
- Simamora, Henry. 1999. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suma'mur, PK. 1996. **Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan**. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Cooper, Donald R. Dan Emory, C William . 1999. **Metode Penelitian Bisnis**. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- 
- \_\_\_\_\_ . 1999. **Metode Penelitian Bisnis**. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Arief, Sritual. 1993. **Metode Penelitian Ekonomi**. Jakarta: UI-Press.
- Damodar, Gujarati. 1984. **Ekonometrika Dasar**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barthos, Basir. 1999. **MSDM Suatu Pendekatan Makro**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 1996. **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**. Mandar Maju.
- Silalahi, NB. Bennet dan Rumondang BS. 1994. **Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja**. Jakarta: Lembaga PPM.
- Ratnawati, Desti. 2001. **Evaluasi Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gudang Garam, TBK Kediri**. Skripsi. Jember. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Santoso, Singgih. 2001. **Mengolah Data Statistik Secara Propesional**. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

LAMPIRAN I

Lampiran 1. Skor Jawaban Responden No Responden

No Responden	X1.1			X1.2			X1.3			x2.1			x2.2			Y			Total
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1	4	3	4	4	4	4	13	3	4	4	11	4	4	4	12	3	4	4	3
2	3	4	3	3	3	4	10	3	3	3	9	3	3	4	10	3	4	4	4
3	4	5	3	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	5	4
4	3	4	4	3	3	3	9	3	3	3	9	3	4	4	11	3	4	3	4
5	3	3	2	3	2	4	9	3	4	3	10	3	3	3	9	3	3	3	4
6	5	4	4	5	4	4	13	4	4	4	12	4	5	5	14	4	5	4	5
7	3	4	4	3	4	4	11	4	3	4	11	3	4	4	11	4	4	4	4
8	3	3	3	3	4	4	12	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	3	9
9	5	5	5	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	12	5	5	5	15
10	4	4	5	3	4	5	12	3	3	3	9	3	4	4	11	3	3	3	10
11	3	4	3	3	3	4	10	3	3	4	10	3	4	5	12	3	4	4	12
12	5	4	5	4	4	5	13	4	4	4	12	5	5	4	14	3	4	4	14
13	4	3	3	3	3	3	10	5	4	3	12	3	3	4	10	3	4	4	12
14	4	3	3	2	4	4	12	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	3	9
15	3	3	3	2	4	3	10	3	3	4	10	3	3	3	9	3	3	3	10
16	5	4	5	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	13
17	4	3	3	3	4	4	12	3	3	3	9	3	3	3	11	4	3	4	11
18	3	3	3	2	3	3	9	3	3	4	10	3	3	3	9	3	3	3	9
19	5	4	5	4	4	5	13	4	4	4	12	5	4	4	14	4	4	5	14
20	3	4	4	3	3	3	10	3	4	4	11	3	3	5	11	4	3	4	12
21	3	4	3	3	3	3	10	4	3	3	10	4	4	4	12	3	3	4	12
22	5	4	5	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	11	4	4	4	13
23	4	3	4	2	4	3	10	3	3	3	9	4	3	3	10	3	4	4	12
24	4	3	3	2	4	4	11	3	3	3	9	4	4	4	12	3	3	3	10
25	3	3	3	2	5	4	13	3	4	3	10	4	4	4	12	3	3	3	10
26	4	3	4	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	5	13	4	3	5	13
27	4	3	4	2	4	4	12	4	4	4	12	4	3	4	11	4	3	3	11
28	4	3	3	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	3	10	4	3	4	12
29	4	3	3	2	5	4	12	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	4	12





Skor Jawaban Responden  
No Responden

	Y		Total	
	1	2	3	
1	3	3	4	10
2	4	4	5	13
3	4	4	4	12
4	3	3	3	9
5	2	3	3	8
6	4	4	4	12
7	4	4	3	11
8	3	3	3	9
9	5	4	4	13
10	3	3	4	10
11	4	4	4	12
12	4	4	5	13
13	3	3	4	10
14	3	3	4	10
15	3	3	3	9
16	3	3	4	10
17	3	3	3	9
18	3	3	3	9
19	4	4	4	12
20	3	3	4	10
21	4	4	4	12
22	5	4	4	13
23	5	4	5	14
24	3	3	3	9
25	4	3	3	10
26	5	5	3	13
27	3	4	4	11
28	4	4	5	13
29	4	5	5	14
30	4	4	4	12
31	4	3	3	10
32	3	3	4	10
33	3	5	5	13
34	3	3	3	9
35	4	4	4	12
36	4	4	4	12
37	4	3	4	11
38	3	3	3	9
39	3	3	3	9
40	3	3	3	9
41	4	3	3	10
42	3	3	4	10
43	3	3	3	9
44	5	5	4	14
45	3	3	3	9
46	3	3	3	9

LAMPIRAN 2  
Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	11.56	1.47	80
X1.1	14.05	2.48	80
X1.2	11.21	1.38	80
X1.3	10.40	1.31	80
X2.1	10.96	1.61	80
X2.2	6.94	.88	80

Correlations

	Y	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2
Pearson Correlation	1.000	.755	.177	.581	.669	.658
	.755	1.000	.399	.595	.771	.677
	.177	.399	1.000	.323	.418	.230
	.581	.595	.323	1.000	.536	.375
	.669	.771	.418	.536	1.000	.492
	.658	.677	.230	.375	.492	1.000
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.058	.000	.000	.000
	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	.058	.000	.002	.002	.000	.020
	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	.000	.000	.020	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80
	80	80	80	80	80	80
	80	80	80	80	80	80
	80	80	80	80	80	80
	80	80	80	80	80	80
	80	80	80	80	80	80

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2.2, X1.2, X1.3, X2.1, X1.1 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.827 <sup>a</sup>	.684	.663	.85	2.206

a. Predictors: (Constant), X2.2, X1.2, X1.3, X2.1, X1.1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5	23.214	32.037	.000 <sup>a</sup>
	Residual	74	.725		
	Total	79			

a. Predictors: (Constant), X2.2, X1.2, X1.3, X2.1, X1.1

b. Dependent Variable: Y

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

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.911	1.140		2.554	.013		
	X1.1	.191	.076	.323	2.516	.014	.259	3.865
	X1.2	-.199	.077	-.188	-2.572	.012	.803	1.246
	X1.3	.237	.093	.212	2.562	.012	.626	1.598
	X2.1	.224	.096	.246	2.329	.023	.384	2.607
	X2.2	.472	.149	.282	3.170	.002	.538	1.860

a. Dependent Variable: Y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions					
				(Constant)	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2
1	1	5.951	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	1.901E-02	17.695	.10	.16	.14	.00	.04	.00
	3	1.084E-02	23.429	.06	.00	.29	.00	.10	.39
	4	9.278E-03	25.327	.00	.01	.25	.71	.00	.10
	5	6.335E-03	30.649	.17	.13	.25	.14	.64	.02
	6	3.390E-03	41.898	.68	.69	.07	.15	.22	.50

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics<sup>a</sup>

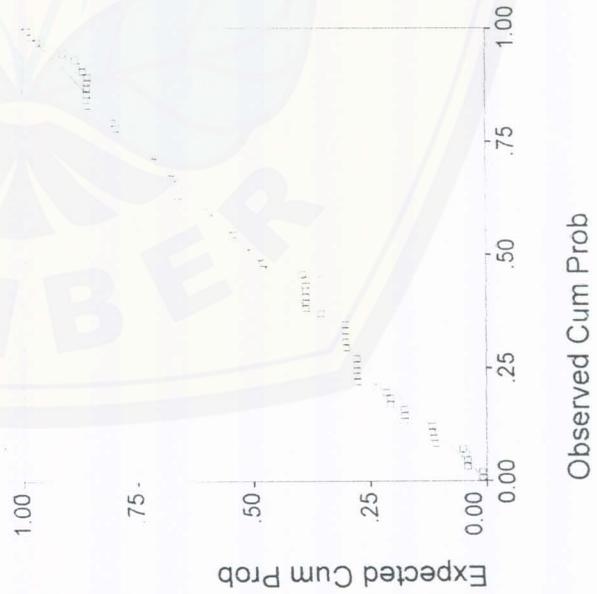
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	9.38	14.36	11.56	1.21	80
Residual	-1.99	1.96	-7.33E-16	.82	80
Std. Predicted Value	-1.802	2.311	.000	1.000	80
Std. Residual	-2.344	2.305	.000	.968	80

a. Dependent Variable: Y

Charts

Normal P-P Plot of Regression Sta

Dependent Variable: Y



# Regression

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1.1 <sup>a</sup>		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 <sup>a</sup>	.570	.564	.97

- a. Predictors: (Constant), X1.1

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression 96.708	1	96.708	103.360	.000 <sup>a</sup>
	Residual 72.980	78	.936		
	Total 169.688	79			

- a. Predictors: (Constant), X1.1
- b. Dependent Variable: Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	5.294	.626	8.456	.000
	X1.1	.446	.044	10.167	.000

a. Dependent Variable: Y

### Regression

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1.2 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.177 <sup>a</sup>	.031	.019	1.45

a. Predictors: (Constant), X1.2

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	5.342	1	5.342	2.535	.115 <sup>a</sup>
Regression	164.346	78	2.107		
Residual	169.688	79			
Total					

a. Predictors: (Constant), X1.2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	t	Sig.
1	9.456	1.333	7.096	.000
(Constant)	.188	.118	1.592	.115
X1.2		.177		

a. Dependent Variable: Y

Regression

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1.3 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 <sup>a</sup>	.338	.329	1.20

a. Predictors: (Constant), X1.3

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	57.278	1	57.278	39.745	.000 <sup>a</sup>
	112.409	78	1.441		
Total	169.688	79			

a. Predictors: (Constant), X1.3

b. Dependent Variable: Y

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

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	4.793	1.082	4.430	.000
(Constant)	.651	.103	6.304	.000
X1.3		.581		

a. Dependent Variable: Y

**Regression**

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2.1 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 <sup>a</sup>	.447	.440	1.10

a. Predictors: (Constant), X2.1

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	75.881	1	75.881	63.094	.000 <sup>a</sup>
	93.807	78	1.203		
Total	169.688	79			

a. Predictors: (Constant), X2.1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	4.891	.849	5.762	.000
	X2.1	.609	.077	7.943	.000

a. Dependent Variable: Y

### Regression

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2.2 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 <sup>a</sup>	.433	.426	1.11

a. Predictors: (Constant), X2.2

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	73.556	1	73.556	59.682	.000 <sup>a</sup>
Residual	96.132	78	1.232		
Total	169.688	79			

a. Predictors: (Constant), X2.2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta				
1 (Constant)	3.925		.996		3.939	.000
X2.2	1.101	.658	.143		7.725	.000

a. Dependent Variable: Y

**T-Test**

**Paired Samples Statistics**

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	KARYAWAN	11.56	80	1.47	.16
	KEPALA	10.79	80	1.63	.18

**Paired Samples Correlations**

Pair		N	Correlation	Sig.
Pair 1	KARYAWAN & KEPALA	80	.682	.000

**Paired Samples Test**

		Paired Differences		
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	KARYAWAN - KEPALA	.78	1.24	.14

**Paired Samples Test**

		Paired Differences	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
Pair 1	KARYAWAN - KEPALA	.50	1.05

**Paired Samples Test**

		t	df	Sig. (2-tailed)
Pair 1	KARYAWAN - KEPALA	5.579	79	.000

LAMPIRAN 3

**PENELITIAN SKRIPSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER**

**KUESIONER**

Berkaitan dengan kepentingan memperoleh data, daftar pertanyaan ini dimaksudkan untuk bahan penyusunan skripsi yang berjudul **PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI INSTALASI PADA PT. RAJAWALI PG KREBET BARU MALANG** sebagai salah satu syarat kelulusan di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Agar diperoleh masukan yang berarti, peneliti berharap kuesioner ini diisi dengan keadaan sebenarnya. Semua sumber maupun data yang saya peroleh dijamin kerahasiaannya dan atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Jember, September 2002

Peneliti

**DAFTAR PERTANYAAN**

Petunjuk pengisian :

- Beri tanda silang pada jawaban yang menurut anda benar.
- Isi jawaban pada tempat yang telah disediakan.
- Keterangan :

SB = Sangat Baik

B = Baik

CB = Cukup Baik

KB = Kurang Baik

SKB = Sangat Kurang Baik

**Data Pribadi**

1. Nama

.....

2. Alamat

.....

.....

3. Umur :.....

No	Variabel yang Disikapi	SB	B	CB	KB	SKB
<b>A</b>	<b>PROGRAM KESELAMATAN KERJA</b>					
	<b>Alat Pelindung Kerja</b>					
1	Perhatian perusahaan terhadap penyediaan alat pelindung kerja untuk menjamin keselamatan karyawan dalam bekerja ?					
2	Pemakaian alat pelindung kerja terhadap saudara ?					
3	Kondisi dan keadaan alat pelindung kerja yang disediakan oleh perusahaan dalam menjamin keselamatan dalam bekerja?					
4	Ketaatan saudara dalam memakai alat pelindung kerja saat bekerja?					
	<b>Slogan Keselamatan</b>					
1	Perhatian perusahaan dalam pemasangan slogan keselamatan kerja?					

No	Variabel yang Disikapi	SB	B	CB	KB	SKB
2	Kesadaran saudara dalam mematuhi slogan keselamatan kerja?					
3	Pengaruh pemasangan slogan keselamatan kerja terhadap pekerjaan?					
<b>Kondisi Kerja</b>						
1	Kebersihan lingkungan kerja karyawan ?					
2	Kondisi penerangan lampu didalam ruangan karyawan bekerja?					
3	Kondisi pergantian udara didalam ruangan tempat karyawan bekerja?					
<b>B</b>	<b>PROGRAM KESEHATAN KERJA</b>					
<b>Pelayanan Kesehatan</b>						
1	Perhatian perusahaan terhadap kesehatan saudara ?					
2	Penanganan tenaga medis dalam melayani saudara?					
3	Kondisi alat medis yang dipergunakan dalam melayani saudara ?					
<b>Makanan bergizi</b>						
1	Perhatian perusahaan terhadap gizi saudar ?					

No	Variabel yang Disikapi	SB	B	CB	KB	SKB
2	Pengaruh faktor makanan bergizi terhadap kondisi fisik saudara dalam bekerja?					
<b>C</b>	<b>KINERJA KARYAWAN</b>					
1	Kemampuan saudara dalam mengoperasikan alat instalasi					
2	Tingkat ketelitian saudara dalam melaksanakan pekerjaannya					
3	Kemampuan saudara dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi					

Selesai

**TERIMA KASIH**

JEMBER

**Pedoman Menjawab****Program keselamatan kerja (X1)****a) Alat pelindung kerja (X1.1)**

- 1) Perhatian pihak perusahaan terhadap penyediaan alat pelindung kerja yang dapat mendukung kelancaran pekerjaan dan mengurangi resiko kecelakaan kerja.
  - a. Sangat baik = Apabila pihak perusahaan telah memberikan alat pelindung kerja yang selalu memenuhi aturan yang berlaku dan mudah memperolehnya jika alat pelindung kerja itu rusak.
  - b. Baik = Apabila pihak perusahaan telah memberikan alat pelindung kerja yang selalu memenuhi aturan yang berlaku dan walaupun agak sulit memperolehnya jika alat pelindung kerja itu rusak.
  - c. Cukup baik = Apabila penyediaan alat pelindung kerja telah memenuhi aturan yang berlaku dan apabila rusak sulit atau lama dalam memperoleh penggantinya.
  - d. Kurang baik = Apabila alat pelindung yang ada belum memenuhi ketentuan yang berlaku akan tetapi mudah memperoleh jika rusak.
  - e. Sangat kurang baik = Apabila alat pelindung kerja yang ada tidak memenuhi aturan yang berlaku dan sulit mendapatnya jika rusak.
- 2) Pengaruh pemakaian alat pelindung kerja terhadap karyawan
  - a. Sangat baik = Apabila pemakaian alat pelindung kerja membuat nyaman dalam bekerja dan merupakan kebiasaan sehingga dengan menggunakan alat pelindung kerja sangat melindungi karyawan
  - b. Baik = Apabila pemakaian alat pelindung kerja membuat nyaman dan melindungi karyawan
  - c. Cukup baik = Apabila pemakaian alat pelindung kerja membuat nyaman dan cukup melindungi karyawan
  - d. Kurang baik = Apabila pemakaian alat pelindung kerja mengganggu kelancaran bekerja dan kurang melindungi karyawan
  - e. Sangat kurang baik = Apabila pemakaian alat pelindung kerja mengganggu penyelesaian pekerjaan dan sangat kurang melindungi karyawan.
- 3) Kondisi dan keadaan alat pelindung kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kondisi alat pelindung kerja haruslah sesuai dengan standar sehingga tidak menimbulkan gangguan.
  - a. Sangat baik = Apabila kondisi dan keadaan alat pelindung kerja tersebut telah memenuhi aturan berlaku.
  - b. Baik = Apabila kondisi dan keadaan alat pelindung kerja bagus walaupun belum memenuhi aturan yang berlaku.
  - c. Cukup baik = Apabila kondisi dan keadaan alat pelindung kerja cukup bagus akan tetapi belum memenuhi peraturan yang berlaku.

- d. Kurang baik = Apabila kondisi dan keadaan alat pelindung kerja kurang bagus dan tidak memenuhi aturan yang berlaku.
- e. Sangat kurang baik = Apabila kondisi dan keadaan alat pelindung kerja tidak layak dan tidak memenuhi aturan yang berlaku.
- 4) Ketaatan karyawan dalam memakai alat pelindung kerja. Dalam hal ini tingkat keseringan karyawan dalam memakai alat pelindung kerja haruslah dipantau agar penyediaan alat pelindung kerja tidak sia-sia.
- a. Sangat baik = Apabila alat pelindung kerja selalu dipakai saat bekerja.
- b. Baik = Apabila alat pelindung kerja sering dipakai saat bekerja.
- c. Cukup baik = Apabila alat pelindung kerja jarang dipakai saat bekerja.
- d. Kurang baik = Apabila alat pelindung kerja sangat jarang dipakai saat kerja.
- e. Sangat kurang baik = Apabila alat pelindung kerja tidak pernah dipakai saat bekerja.
- b) **Slogan Keselamatan (X1.2)**
- 1) Perhatian perusahaan dalam pemasangan slogan keselamatan.
- a. Sangat baik = Perusahaan sangat memperhatikan pemasangan slogan keselamatan kerja.
- b. Baik = Perusahaan memperhatikan pemasangan slogan keselamatan kerja.
- c. Cukup baik = Perusahaan cukup memperhatikan pemasangan slogan keselamatan kerja.
- d. Kurang baik = Perusahaan kurang memperhatikan pemasangan slogan keselamatan kerja.
- e. Sangat kurang baik = Perusahaan sangat kurang memperhatikan pemasangan slogan keselamatan kerja.
- 2) Kesadaran karyawan dalam mematuhi slogan keselamatan kerja.
- a. Sangat baik = Apabila karyawan sangat sadar mematuhi slogan keselamatan kerja yang dipasang perusahaan.
- b. Baik = Apabila karyawan dengan sadar mematuhi slogan keselamatan kerja yang dipasang oleh perusahaan.
- c. Cukup baik = Apabila karyawan cukup sadar mematuhi slogan keselamatan kerja yang dipasang perusahaan.
- d. Kurang baik = Apabila karyawan kurang sadar mematuhi slogan keselamatan kerja yang dipasang perusahaan.
- e. Sangat kurang baik = Apabila karyawan sangat kurang mematuhi slogan keselamatan kerja yang dipasang perusahaan.

- 3) Pengaruh pemasangan slogan keselamatan kerja terhadap pekerjaan karyawan.
- Sangat baik = Apabila slogan keselamatan membuat hati-hati dan hasil pekerjaan menjadi meningkat.
  - Baik = Apabila slogan keselamatan kerja membuat hati-hati akan tetapi hasil pekerjaan tidak selalu meningkat.
  - Cukup baik = Apabila slogan keselamatan kerja membuat hati-hati tetapi hasil selalu tetap.
  - Kurang baik = Apabila slogan keselamatan kerja mengganggu kelancaran bekerja.
  - Sangat kurang baik = Apabila slogan keselamatan kerja mengganggu penyelesaian pekerjaan sehingga hasil pekerjaan terus menurun.
- c) **Kondisi kerja (X1.3)**
- 1) Kebersihan lingkungan tempat karyawan bekerja.
    - Sangat baik = Apabila ruangan tempat kerja tertata rapi, bersih dan tidak ada kotoran yang tercecer diruangan tersebut.
    - Baik = Apabila ruangan tempat bekerja dan sekitarnya terlihat bersih walaupun tidak rapi.
    - Cukup baik = Apabila yang terlihat bersih hanya terbatas pada ruang tempat kerja saja.
    - Kurang baik = Apabila ruangan dan sekitarnya terlihat kotor.
    - Sangat kurang baik = Apabila ruangan dan sekitarnya terlihat jorok dengan banyaknya sampah yang berceceran dimana-mana sehingga tidak terlihat sisi ruangan yang bersih.
  - 2) Kondisi penerangan lampu didalam tempat karyawan bekerja.
    - Sangat baik = Apabila kondisi penerangan diruangan menjadikan pekerjaan terlihat jelas dan ruangan tampak terang sehingga mudah mendapatkan sesuatu yang dicari.
    - Baik = Apabila kondisi penerangan diruangan membuat pekerjaan terlihat walaupun ruangan tidak begitu terang.
    - Cukup baik = Apabila kondisi penerangan diruangan membuat pekerjaan terlihat akan tetapi seisi ruangan tidak terlihat secara jelas.
    - Kurang baik = Apabila kondisi penerangan diruangan membuat pekerjaan kurang begitu jelas sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi terganggu.
    - Sangat kurang baik = Apabila kondisi penerangan membuat pekerjaan tidak begitu jelas dan ruangan terlihat suram.
  - 3) Kondisi pergantian udara didalam ruangan karyawan bekerja.
    - Sangat baik = Apabila ruangan terasa segar dan udara disekitarnya tidak terasa panas.

- b. Baik = Apabila ruangan tidak terasa segar akan tetapi udara disekitarnya tidak terasa panas.
- c. Cukup baik = Apabila ruangan terasa agak sesak dan udara disekitarnya juga panas.
- d. Kurang baik = Apabila ruangan terasa sesak, pengap dan udara disekitarnya agak panas.
- e. Sangat kurang baik = Apabila ruangan terasa sesak, pengap, panas sekali sehingga timbul rasa tidak nyaman.

### Program kesehatan kerja (X2)

#### a) Pelayanan kesehatan (X2.1)

- 1) Perhatian perusahaan terhadap kesehatan karyawan
  - a. Sangat baik = Perusahaan sangat memperhatikan kesehatan para karyawan.
  - b. Baik = Perusahaan memperhatikan kesehatan para karyawan.
  - c. Cukup baik = Perusahaan cukup memperhatikan kesehatan para karyawan.
  - d. Kurang baik = Perusahaan kurang memperhatikan kesehatan para karyawan.
  - e. Sangat kurang baik = Perusahaan sangat kurang memperhatikan kesehatan para karyawan.
- 2) Penanganan tenaga medis dalam melayani karyawan.
  - a. Sangat baik = Apabila tenaga medis sangat baik dalam melayani karyawan.
  - b. Baik = Apabila tenaga medis baik dalam melayani karyawan.
  - c. Cukup baik = Apabila tenaga medis cukup baik dalam melayani karyawan.
  - d. Kurang baik = Apabila tenaga medis kurang baik dalam melayani karyawan.
  - e. Sangat kurang baik = Apabila tenaga medis sangat kurang baik dalam melayani karyawan.
- 3) Kondisi alat medis yang digunakan dalam melayani karyawan.
  - a. Sangat baik = Apabila kondisi alat medis yang digunakan sangat baik dan memenuhi aturan yang berlaku.
  - b. Baik = Apabila kondisi alat medis yang yang digunakan baik dan memenuhia aturan yang berlaku.
  - c. Cukup baik = Apabila kondisi alat medis yang digunakan cukup baik akan tetapi belum memenuhi aturan yang berlaku.
  - d. Kurang baik = Apabila kondisi alat medis yang digunakan kurang baik dan tidak memenuhi aturan yang berlaku.
  - e. Sangat kurang baik = Apabila kondisi dan keadaan alat pelindung kerja sudah tidak layak dan tidak mamenuhi aturan yang ada.

**b) Gizi Karyawan (X2.2)**

1) Perhatian perusahaan terhadap gizi karyawan.

- a. Sangat baik = Apabila perusahaan selalu memberikan makanan bergizi secara cuma-cuma.
- b. Baik = Apabila perusahaan sering memberikan makanan bergizi secara cuma-cuma.
- c. Cukup baik = Apabila perusahaan cukup memberikan makanan bergizi secara cuma-cuma.
- d. Kurang baik = Apabila perusahaan jarang memberikan makanan bergizi secara cuma-cuma.
- e. Sangat kurang baik = Apabila perusahaan tidak pernah memberikan makanan bergizi secara cuma-cuma.

2) Pengaruh makanan bergizi terhadap tubuh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- a. Sangat baik = Apabila makanan yang dikonsumsi tersebut memiliki pengaruh yang besar terhadap kondisi tubuh.
- b. Baik = Apabila makanan yang dikonsumsi tersebut banyak berpengaruh terhadap kondisi tubuh.
- c. Cukup baik = Apabila makanan yang dikonsumsi tersebut sedikit berpengaruh terhadap kondisi tubuh.
- d. Kurang baik = Apabila makanan yang dikonsumsi tersebut sedikit sekali berpengaruh terhadap kondisi tubuh.
- e. Sangat kurang baik = Apabila makanan yang dikonsumsi tersebut tidak ada pengaruhnya terhadap kondisi tubuh.

**2.5.2 Variabel Terikat (Dependent Variabel)**

1) Kemampuan karyawan dalam mengoperasikan alat instalasi

- a. Sangat baik = Apabila karyawan sangat mengerti mengenai alat yang dihadapi
- b. Baik = Apabila karyawan mengerti alat yang dihadapi
- c. Cukup baik = Apabila karyawan cukup mengerti alat yang dihadapi
- d. Kurang baik = Apabila karyawan kurang mengerti alat yang dihadapi
- e. Sangat kurang baik = Apabila karyawan sangat kurang mengerti alat yang dihadapi

2) Tingkat ketelitian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

- a. Sangat baik = Apabila karyawan sangat teliti dalam melaksanakan pekerjaannya
- b. Baik = Apabila karyawan teliti dalam melaksanakan pekerjaannya

- c. Cukup baik = Apabila karyawan cukup teliti dalam melaksanakan pekerjaannya
  - d. Kurang baik = Apabila karyawan kurang teliti dalam melakukan pekerjaannya
  - e. Sangat kurang baik = Apabila karyawan sangat kurang teliti dalam melakukan pekerjaannya
- 3) Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi
- a. Sangat baik = Apabila karyawan sangat mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi
  - b. Baik = Apabila karyawan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi
  - c. Cukup baik = Apabila karyawan cukup mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi
  - d. Kurang baik = Apabila karyawan kurang mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi
  - e. Sangat kurang baik = Apabila karyawan sangat kurang mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi



RAJAWALI I  
RNI Group



## SURAT KETERANGAN

Nomor : I/1507/5

Yang bertanda tangan dibawah ini General Manager PG. RAJAWALI I Unit Pabrik Gula "KREBET BARU" Bululawang Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : *ANDIK DWI CAHYADI*  
NIM : 98-360  
Universitas : UNIVERSITAS JEMBER  
Program Studi : FAKULTAS EKONOMI  
Jurusan : EKONOMI

Telah selesai melaksanakan Praktek Kerja di PG. RAJAWALI I Unit Pabrik Gula "KREBET BARU" Bululawang – Malang di :

Bagian : **TU dan Keuangan**  
Dari : Tanggal 15 Juli 2002 s/d. 15 Agustus 2002  
Sesuai SK No. : *SDM/KB/PKN/2002/VII/158 Tgl. 12 Juli 2002*

Demikian kepada yang berkepentingan harap menjadikan maklum.

Krebet, 07 Oktober 2002

*PG. Rajawali I*  
Unit PG Kribet Baru

*Ir. A. Sjaiful Alim, MM*  
General Manager