



**PENGARUH KOMPENSASI DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
KEDISIPLINAN KERJA (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT ALBA DIPTA SUNRESE NUSANTARA II
DI PANDAAN KABUPATEN PASARUAN TAHUN 2001)**

S K R I P S I



Asas.	Halaman	Kelas
Terima tgl : 01 MAR 2002		ADD
No. Induk 0492		vuc
Oleh : KLAIR / PENYALIN		J

Eko Sucahyono

NIM : 970210301193

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JEMBER**

2002

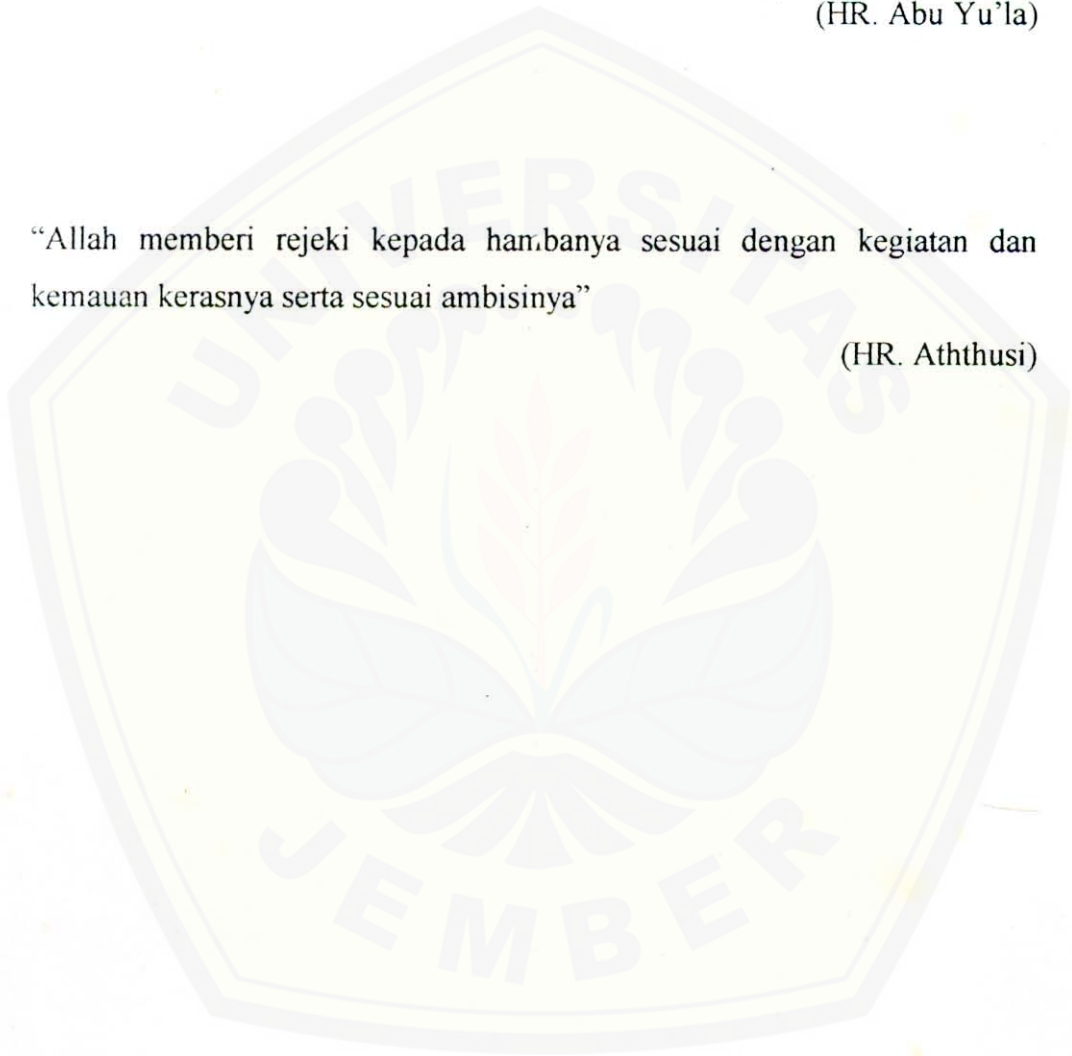
MOTTO :

“Berikanlah kepada buruh upahnya sebelum kering keringatnya”

(HR. Abu Yu'la)

“Allah memberi rejeki kepada hambanya sesuai dengan kegiatan dan kemauan kerasnya serta sesuai ambisinya”

(HR. Aththusi)



PERSEMBAHAN

Dengan segala ketulusan hati kupersembahkan skripsi ini buat :

1. Ayah Suprpto dan Ibunda Suastutik tercinta atas dukungan, kasih sayang, restu serta doa yang menuntun langkah nanda demi pencapaian cita-cita.
2. Om Joko dan tante Nanis tercinta atas dukungan dan doa yang selama ini diberikan
3. Adikku tercinta Elok dan Elis yang telah memberiku semangat keceriaan dan doanya hingga terselesaikannya karya ilmiah ini
4. Keluarga Besar Mbah Kakung Narim (alm) atas restu dan doanya.
5. Adinda Indayati tercinta terima kasih atas kasih sayang, doa dan bimbingannya.
6. Sahabatku tercinta Iyo, Sasa, Rosy dan Tina tempat aku mengadu, bercerita, seiring langkah dan doamu aku melangkah.
7. Almamater yang kubanggakan.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
KEDISIPLINAN KERJA (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II
DI PANDAAN KABUPATEN PASURUAN TAHUN 2001)**

Skripsi

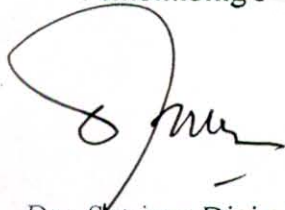
Diajukan untuk dipertahankan didepan tim penguji guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Strata Satu (S1) Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Program Studi Pendidikan Ekonomi pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember

Oleh

Nama Mahasiswa : Eko Sucahyono
NIM : 970210301193
Angkatan : 1997
Daerah Asal : Pandaan
Tempat tanggal lahir : Pasuruan, 29 November 1978
Jurusan/ Program : Pendidikan IPS/ Pendidikan Ekonomi

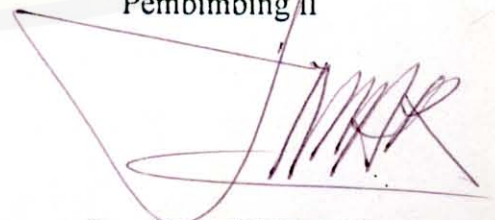
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Drs. Sutrisno Djaja, MM
NIP. 131 570 077

Pembimbing II



Drs. Umar HMS, Msi
NIP. 131 759 843

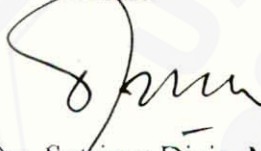
HALAMAN PENGESAHAN

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan diterima oleh
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan
Universitas Jember

Pada hari : Rabu
Tanggal : 30 Januari
Tempat : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Jember


Tim Penguji

Ketua



Drs. Suprisno Djaja, MM
NIP. 131 570 077

Sekretaris



Drs. Umar HMS, M. Si
NIP. 131 759 843

Anggota

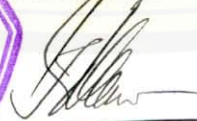
1. Drs. Joko Widodo, MM
NIP. 131 601 514



2. Drs. Imam Mochtar SH, M.Hum
NIP. 130 810 936



Mengetahui
Plh. Dekan



Drs. H. Misno AL, M.Pd
NIP. 130 937 191

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh kompensasi dan kesehatan kerja terhadap kedisiplinan kerja (studi kasus karyawan bagian produksi PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II).

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Kabul Santoso MS. selaku Rektor Universitas Jember.
2. Drs. Dwi Suparno, M.Hum selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.
3. Drs. Sugiyanto selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Universitas Jember.
4. Drs. Sutrisno Djaja, MM selaku Ketua Program Pendidikan Ekonomi Universitas Jember.
5. Drs. Sutrisno Djaja, MM dan Drs. Umar HMS, M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan II.
6. Seluruh Dosen FKIP, khususnya Dosen Pendidikan Ekonomi.
7. Pimpinan dan staf karyawan PT Alba Dipta Sunrise Nusantara II Pandaan Kab. Pasuruan.
8. Rekan-rekan Pendidikan Ekonomi angkatan 1997.
9. Rekan-rekan Mahardika Computer Jember.

Penulis hanya dapat memohon kepada Allah SWT, semoga amal baik mereka diberikan imbalan yang lebih besar oleh-Nya. Penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini, karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Jember, Desember 2001

Eko Suchayono

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PENGAJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
DAFTAR TABEL	ix
ABSTRAK	x
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	5
2.2 Dasar Pandangan Teori Tentang Kompensasi	6
2.2.1 Kompensasi	6
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi	9
2.2.3 Tujuan Sistem Kompensasi	11
2.3 Dasar Pandangan Teori Tentang Kesehatan Kerja	12
2.3.1 Kesehatan Kerja	12
2.4 Dasar Pandangan Teori Tentang Disiplin Kerja	16
2.4.1 Disiplin Kerja	16
2.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Kerja	20
2.6 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja	22
2.7 Hipotesis	23
III. METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	24
3.2 Definisi Operasional Variabel	24
3.3 Desain Penelitian	25
3.4 Metode Penentuan Responden	25
3.5 Sumber Data	28
3.6 Tehnik Pengumpulan Data	28
3.7 Skoring Data	30
3.8 Tehnik Pengolahan dan Analisis Data	31

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Data Pelengkap	35
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	35
4.1.2 Struktur Organisasi	36
4.1.3 Tujuan Perusahaan.....	42
4.1.4 Tugas Manager dan Perencana Produksi dalam Perencanaan Produksi	43
4.1.5 Tahapan Proses Produksi	45
4.2 Data Utama	48
4.2.1 Kompensasi Karyawan	48
4.2.2 Jaminan Kesehatan Kerja	52
4.2.3 Kedisiplinan Kerja Karyawan	53
4.3 Analisis Data	54
4.4 Pengujian Hipotesis	56
4.4.1 Pengujian Hipotesis Secara Simultan	56
4.4.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial	57
4.5 Pembahasan	59
4.5.1 Kompensasi	60
4.5.2 Kesehatan Kerja	61
4.5.3 Kedisiplinan Kerja	65
4.6 Kekuatan dan Kelemahan	70
4.6.1 Kekuatan	70
4.6.2 Kelemahan	71
V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR TABEL

1. Jumlah Karyawan Bagian Produksi PT ALBA	26
2. Pembagian Sampel masing-masing Bagian Produksi	27
3. Jumlah Tenaga Kerja Perusahaan	41
4. Data Gaji Pokok dan Upah Lembur Karyawan Bagian Produksi	50
5. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	54
6. Rekapitulasi Pengujian Hipotesis Secara Simultan	56
7. Rekapitulasi Pengujian Hipotesis Secara Parsial	57

Daftar Gambar

1. Struktur Organisasi PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II
PANDAAN KAB. PASURUAN 37



DAFTAR LAMPIRAN

1. Matrik Penelitian
2. Tuntunan Penelitian
3. Angket Penelitian
4. Rekapitulasi Data Hasil Perhitungan Persamaan Regresi
5. Rekapitulasi Data Hasil Perhitungan T-test
6. Prosentase Indikator X1, X2 dan Y
7. Hasil Perhitungan Data
8. Surat Ijin Penelitian
9. Surat Selesai Penelitian
10. Lembar Konsultasi Penyusunan Skripsi
11. Tabel F
12. tabel t

ABSTRAK

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang harus ditingkatkan guna mendapatkan produktivitas yang tinggi sehingga karyawan akan mendapatkan imbalan jasa yang tinggi sehingga kesejahteraan karyawan akan meningkat. Indikator yang diambil dalam variabel kompensasi antara lain gaji pokok dan upah lembur sedangkan untuk variabel kesehatan kerja indikatornya yaitu lingkungan kerja dan waktu kerja. Untuk variabel terikat disiplin kerja indikatornya terdiri dari ketaatan pada jam kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan kerajinan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kesehatan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan bagian produksi pada PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II Pandaan Kabupaten Pasuruan. Desain penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan penentuan daerah penelitian secara purposive. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t. Hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa F-hitung sebesar 23,685 lebih besar dari F-tabel 3,11. Perhitungan ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan kesehatan kerja terhadap kedisiplinan kerja. Sedangkan untuk pengujian parsial diperoleh hasil koefisien regresi sebesar 0,750 untuk kompensasi dan 0,461 untuk kesehatan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi lebih dominan mempengaruhi kedisiplinan kerja dibandingkan dengan kesehatan kerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Kesehatan kerja dan Kedisiplinan kerja



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era industrialisasi yang ditandai oleh pertumbuhan dan perkembangan sektor industri pasti akan menggunakan teknologi maju diberbagai sektor kegiatan. Perusahaan yang didirikan selalu diarahkan untuk mencapai tujuan dasar yaitu mencapai keuntungan yang maksimum dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pimpinan dalam mengelola kegiatan perusahaan yang meliputi kegiatan pemasaran, produksi, keuangan, personalia dan administrasi. Tugas kepala bagian personalia antara lain menetapkan analisis jabatan, merekrut karyawan, memotivasi dan memberikan kompensasi yang adil dan merata.

Suatu cara manajemen personalia meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang penting tetapi juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi. Handoko (1997:155) mengatakan bahwa "kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka (karyawan)". Hal ini mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima atas prestasi kerja yang karyawan lakukan pada perusahaan. Begitu pula sistem kompensasi yang ada pada PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II, dimana kompensasi merupakan acuan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan. Tidak hanya itu, kompensasi yang

regional. Dengan demikian kompensasi yang diterima karyawan merupakan standar ketetapan pemerintah.

Bidang manajemen personalia yang semakin penting adalah pemeliharaan kesehatan karyawan. Perusahaan memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi kerja yang sehat serta lebih bertanggung jawab atas kegiatan karyawan terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kesehatan yang rendah. Oleh karena itu banyak perusahaan besar mempunyai para dokter yang mengelola kesehatan karyawan. Mereka mengembangkan dan mengelola program-program kesehatan dengan memperhatikan pengaturan kelembaban dan suhu udara, penerangan, ventilasi maupun kebersihan lingkungan. Untuk itu penting sekali bagi PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II untuk memperhatikan kesehatan karyawannya karena bagaimanapun tanpa adanya karyawan yang sehat perusahaan tidak mungkin dapat meningkatkan produktivitasnya guna memperoleh keuntungan yang maksimal.

Masalah karyawan ini erat kaitannya dengan kedisiplinan kerja karyawan. Perusahaan mempunyai kepentingan jangka panjang dalam bekerja dengan para karyawan sehingga perlu diperhatikan aspek-aspek yang ada dipihak karyawan. Dessler (1997:277) mengatakan bahwa "aturan, perintah atau hukuman yang diterapkan hendaknya diberlakukan secara sama rata dan tanpa diskriminasi. Hukuman hendaknya dikaitkan secara wajar dengan kesalahan dan tindakan karyawan". Dari pendapat ini jelaslah bahwa hukuman yang diberikan hendaknya sebanding dengan tingkat kesalahan, dengan kata lain masing-masing karyawan hendaknya dinilai berdasarkan catatan kerja pribadi setelah itu disiplin yang ketat bisa dikenakan.

Menurut Hasibuan (1990:213) menyatakan bahwa "kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan karena tanpa dukungan tanpa disiplin karyawan yang kurang baik maka sulit bagi perusahaan

mewujudkan tujuannya". Jelaslah bahwa disiplin kerja sangatlah penting demi kemajuan dan kelancaran perusahaan dalam mengembangkan perusahaan. Pada PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II juga terlihat pada saat masuk kerja, pulang kerja, pakaian seragam dan lainnya. Belum lagi aturan-aturan yang berlaku dalam proses produksi dalam perusahaan.

Berdasarkan dan pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa masalah kompensasi dan kesehatan kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan, dimana dengan kompensasi dan kesehatan sebanding dengan hasil kerja yang mereka lakukan pada perusahaan. Dengan demikian aturan maupun standar yang diberikan oleh perusahaan dapat diikuti dan dan dipatuhi oleh semua karyawan. Dari latar belakang inilah peneliti mengambil judul Pengaruh Kompensasi dan Kesehatan Kerja terhadap Kedisiplinan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan)

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang diambil dalam penelitian ini antara lain :

- a. Adakah pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan kesehatan kerja terhadap kedisiplinan kerja (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan tahun 2001) ?
- b. Diantara variabel kompensasi dan kesehatan kerja, manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kedisiplinan kerja (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan tahun 2001) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain :

- a. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi dan kesehatan kerja terhadap kedisiplinan kerja (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan tahun 2001)
- b. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan tahun 2001)

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah diadakan penelitian diharapkan hasil penelitian ini akan mempunyai beberapa manfaat antara lain :

- a. Bagi penulis, penelitian merupakan wahana untuk memperoleh pengetahuan sehingga nantinya dapat mengaplikasikan semua ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama berada dibangku kuliah.
- b. Bagi perusahaan, sebagai masukan dan sumbangan pemikiran dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan.
- c. Bagi perguruan tinggi, merupakan salah satu perwujudan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pengembangan pengetahuan dan pengabdian kepada masyarakat.
- d. Bagi masyarakat, memberikan sumbangsih pemikiran dan pengetahuan yang dimiliki penulis.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

a. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Aria Wododo mahasiswa FISIP dengan judul penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT Semen Gresik (Persero) di Gresik.

Kesimpulan yang didapatkan yaitu adanya keselamatan dan kesehatan kerja mendapat tanggapan dari 82 responden penelitian dimana didapatkan kesimpulan ada pengaruh yang sedang antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan disiplin kerja.

Selanjutnya nilai koefisien kontingensi adalah sebesar 0,409 yang terletak diantara kategori 0,400 sampai 0,599 mempunyai hubungan sedang.

b. Penelitian terdahulu yang dipergunakan sebagai acuan yaitu dilakukan oleh Lailatul Mucharromah mahasiswa Fakultas Ekonomi dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Pabrik Gula Krebet Baru di Bululawang Malang.

Kesimpulannya adalah besarnya pengaruh secara simultan ditunjukkan oleh nilai sebesar 0,9933. Nilai ini mengandung arti bahwa variabel gaji pokok, upah lembur dan pesangon giling secara simultan mampu menjelaskan variabelitas disiplin kerja sebesar 99,33%

Variabel upah lembur secara partial menunjukkan pengaruh terbesar dalam menjelaskan variabelitas disiplin kerja sebesar 97,95% disusul kemudian oleh gaji pokok sebesar 96,29% dan pesangon giling sebesar 92,71%.

2.2 Dasar Pandangan Teori tentang kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Departemen personalia biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Kompensasi merupakan cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencakup nilai kerja mereka yang dilakukan untuk perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (1997:155) yang mengatakan “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Oleh karena itu bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai maka prestasi kerja dan motivasi kerja mereka menjadi menurun.

Sedangkan menurut pendapat Dessler (1997:85), “kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu”. Jadi tinggi rendahnya kompensasi itu merupakan ukuran nilai kerja mereka terhadap perusahaan. Tapi kebanyakan karyawan masih dibayar terutama berdasarkan waktu yang mereka gunakan ditempat kerja atau waktu mereka kerja. Untuk itu kompensasi merupakan bayaran karyawan yang berupa upah atau gaji.

Kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka. Handoko (1997:157) juga mengatakan “kompensasi diartikan sebagai pembayaran keuangan langsung yaitu dalam bentuk upah, insentif, komisi, bonus dan sebagainya”. Dari pendapat ini, penulis mengambil beberapa kriteria yang

dijadikan sebagai indikator dari variabel kompensasi yaitu :

- a. Gaji pokok
- b. Upah lembur

a. Gaji Pokok

Besar kecilnya gaji pokok yang diberikan perusahaan pada tiap-tiap karyawan berbeda. Perbedaan tersebut terletak pada tingkat pendidikan, masa kerja dan kepangkatan dari karyawan. Biasanya dalam suatu perusahaan untuk menentukan gaji pokok bagi karyawan, tingkat pendidikan dan masa kerja diperhitungkan.

Menurut Simanjuntak (1985:115) yang berpendapat bahwa "gaji pokok umumnya didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja". Sedangkan menurut Moekijat (1989:416), "gaji pokok ditentukan tinggi rendahnya tingkat kedudukan karyawan atau golongan pekerjaan". Karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi gaji pokoknya lebih besar dari karyawan yang masa kerjanya belum lama.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaji pokok adalah sejumlah uang yang diterima karyawan dalam jangka waktu tetap yang besar kecilnya didasarkan pada masa kerja, tingkat pendidikan serta kedudukan dalam perusahaan. Untuk itu, perusahaan hendaknya terbuka kepada karyawan mengenai kriteria apa saja yang dijadikan penilaian untuk menentukan besar kecilnya gaji pokok. Penilaian ini didasarkan pada prestasi kerja karyawan, kedisiplinan karyawan dan kerjasama karyawan dengan rekan kerja sehingga karyawan akan merasa diperlakukan secara adil.

Selain itu dengan mengetahui kriteria umum yang dijadikan penilaian untuk menentukan besar kecilnya gaji pokok, karyawan akan terus berusaha meningkatkan kualitas dirinya mengenai kriteria-kriteria

yang ditetapkan perusahaan. Tetapi sekarang sebagian besar perusahaan menetapkan gaji melalui UMR (Upah Minimum Regional) sehingga ada batasan terendah gaji yang diterima oleh karyawan yang ditetapkan oleh Depnaker.

b. Upah Lembur

Upah lembur merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja melebihi jam standar yang biasa dilaksanakan. Dalam SK Menteri Tenaga Kerja tahun 1984 terdapat pada pasal 18 ayat 1 menyatakan "waktu dan jam kerja yang melebihi 7 jam sehari dan atau 40 jam seminggu pada hari kerja biaya atau pekerjaan yang dilakukan pada hari-hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah atau hari istirahat mingguan (hari ketujuh) setelah pekerja bekerja berturut-turut selama 6 hari adalah kerja lembur".

Upah lembur adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja yang menjalankan kerja lembur (Depnaker, 1993/1994:30). Jadi upah lembur ini diberikan karena adanya waktu lembur yang dilakukan seorang tenaga kerja. Namun demikian upah lembur harus mendapat persetujuan atau dikehendaki oleh pimpinan perusahaan. Tidak bisa lantas seorang ingin mendapat upah sebanyak-banyaknya kemudian melakukan kerja lembur tanpa mendapat perintah atau tugas dari pimpinan perusahaan. Upah lembur ini semacam insentif atau bonus yang diberikan kepada tenaga kerja atas kelebihan jasanya kepada perusahaan. Dengan pemberian upah lembur memang merupakan kewajiban pimpinan perusahaan apabila memang menugaskan seorang tenaga kerja untuk melakukan kerja lembur.

Jadi upah lembur adalah upah yang diterima oleh seorang tenaga kerja atas jam yang diberikan pada perusahaan diluar ketentuan yang ditetapkan dalam perjanjian. Kerja lembur ini terjadi karena adanya target

dari perusahaan dalam memproduksi barang agar sesuai tepat waktu. Dengan demikian balas jasa dari kerja lembur ini diberikan kepada tenaga kerja berupa upah lembur yang mereka terima.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Menurut Handoko (1997:158), "penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor". Implikasi ketergantungan ini bisa memaksa departemen personalia untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian lebih lanjut terhadap kebijaksanaan kompensasi perusahaan. Diantara faktor-faktor tersebut antara lain :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Serikat karyawan
- c. Produktivitas
- d. Kesiediaan untuk membayar
- e. Kemampuan untuk membayar
- f. Kebijakan pengupahan dan penggajian
- g. kendala-kendala Pemerintah

Berdasarkan teori diatas dapat dijelaskan antara lain :

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar.

b. Serikat Karyawan

Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka.

c. Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Tanpa hal ini, perusahaan tidak akan bisa lagi bersaing. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar karyawannya melebihi

kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka. Bila ini terjadi (bisa karena kelangkaan atau kekuatan serikat karyawan), perusahaan biasanya merancang kembali pekerjaan-pekerjaan, melatih para karyawan baru untuk menaikkan penawaran tenaga kerja.

d. Kesiediaan Untuk Membayar

Bukan merupakan suatu pernyataan yang berlebihan bahwa perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu, perusahaan juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dapat dibayarkan.

e. Kemampuan Untuk Membayar

Tanpa memperhatikan semua faktor lainnya, dalam jangka panjang, realisasi pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan membayar perusahaan. Seperti telah disebutkan diatas, kemampuan membayar tergantung pada pendapatan dan laba yang diraih, dimana hal ini dipengaruhi oleh produktivitas karyawan yang tercermin dalam biaya tenaga kerja.

f. Kebijakan Pengupahan dan Penggajian

Hampir semua organisasi mempunyai kebijakan-kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan penggajian. Salah satu kebijakan yang umum adalah memberikan kenaikan upah yang sama besarnya kepada para karyawan anggota serikat buruh maupun karyawan yang bukan anggota serikat. Banyak perusahaan mempunyai kebijakan pembayaran bonus diatas upah dasar untuk meminimumkan perputaran karyawan atau untuk menarik para karyawan terbaik. Perusahaan-perusahaan lain mungkin juga menetapkan kenaikan kompensasi secara otomatis bila indeks biaya hidup naik.

g. Kendala-kendala Pemerintah

Tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Peraturan upah minimum, upah kerja lembur, dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak merupakan beberapa contoh kendala kebijaksanaan kompensasi yang berasal dari pemerintah.

2.2.3 Tujuan Sistem Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan suatu sistem yang baik dalam perusahaan. Dengan sistem yang baik ini akan dicapai tujuan-tujuan antara lain (Notoadmodjo, 1998:144) :

- a. Menghargai prestasi kerja
- b. Menjamin keadilan
- c. Mempertahankan karyawan
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu
- e. Pengendalian biaya
- f. Memenuhi peraturan-peraturan

Berdasarkan pendapat diatas dapat dijelaskan antara lain :

a. Menghargai Prestasi Kerja

Adanya pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku karyawan sesuai yang diinginkan perusahaan.

b. Menjamin Keadilan

Adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam perusahaan. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerjanya.

c. Mempertahankan Karyawan

Keberadaan sistem kompensasi yang baik para karyawan akan betah

dan bertahan kerja pada perusahaan. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawandari perusahaan itu untuk mencari yang lebih baik.

d. Memperoleh karyawan yang bermutu

Adanya sistem kompensasi yang bagus akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.

e. Pengendalian Biaya

Sistem pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

f. Memenuhi Peraturan-peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah/ hukum. Suatu perusahaan yang baik dituntut pula adanya sistem administrasi kompensasi yang bagus.

2.3 Dasar Pandangan Teori tentang Kesehatan Kerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kesehatan Kerja

Dalam sebuah perusahaan, kesehatan karyawan perlu diperhatikan untuk mendapatkan produktivitas yang optimal. Berhasil tidaknya perusahaan mencapai tujuan salah satunya dipengaruhi oleh kesehatan kerja karyawannya. Mulai dari tempat kerja sampai perlakuan standart jam kerja penting sekali untuk diperhatikan perusahaan. Disamping itu dengan kesehatan kerja ini dimaksudkan perlindungan bagi karyawan terhadap eksploitasi tenaga kerja yang murah.

Menurut Kansil (1991:1), "kesehatan adalah keadaan yang meliputi kesehatan badan, rohani (mental) dan sosial dan bukan hanya keadaan yang

bebas dari penyakit, cacat dan kelemahan”. Sedangkan menurut Suma'mur (1996:1), “kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat memperoleh derajat pekerja setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha-usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta penyakit-penyakit umum”.

Berdasarkan pendapat diatas, sangatlah penting kesehatan kerja karyawan untuk diperhatikan karena bagaimanapun karyawan mempunyai andil yang besar dalam kemajuan atau kemunduran perusahaan. Untuk itu pengawasan maupun pelayanan medis dalam perusahaan sangat diperlukan untuk menjaga kondisi kerja karyawan.

Kesehatan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh tempat kerja dan waktu kerja. Pelaksanaan aturan-aturan ini secara langsung maka menimbulkan berbagai kesukaran oleh karena itu pelaksanaannya tiap kali akan ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Sedangkan dalam UU no. 1 tahun 1970 (dalam buku Basir Barthos halaman 138) dijelaskan” ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja berkaitan dengan perlindungan : (1) tenaga kerja, (2) alat, bahan pesawat, mesin dan sebagainya, (3) Lingkungan Kerja, (4) proses produksi, (5) sifat pekerjaan (6) waktu kerja”.

Berdasarkan uraian dan pendapat diatas, penulis mengambil dua indikator dari kriteria yang dijelaskan diatas, antara lain :

- a. Lingkungan kerja
- b. Waktu kerja

a. Lingkungan Kerja

Keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sehari-hari dalam perusahaan dipengaruhi oleh

bermacam-macam faktor. Oleh sebab itu bagi pihak perusahaan yang ingin dalam pencapaian tujuan yang diharapkan yaitu pelaksanaan proses produksi yang efisien sehingga dapat menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya nanti dapat menambah hasil atau keuntungan yang diperoleh, maka harus memperhatikan berbagai macam faktor itu. Sehingga dengan demikian perusahaan dapat melaksanakan kegiatannya tanpa kendala yang berarti dan juga tidak akan mengganggu stabilitas perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik berpengaruh pada kesehatan karyawan, hal tersebut diperkuat oleh pendapat Hamzah (1990:89) yang mengatakan "salah satu tujuan kesehatan kerja adalah mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja".

Berdasarkan pendapat ini, jelas bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada kesehatan karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari yang ada di perusahaan. Sedangkan Kansil (1991:7) memberikan pengertian "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dilingkungan sekitar karyawan tempat bekerja". Begitu pula pendapat Nitisemito (1982:183) yang mengatakan "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Sedangkan Flippo (1992:264) berpendapat "adapun aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja antara lain: kebersihan, ventilasi udara, penerangan, kebisingan dan warna ruangan".

Berdasarkan pendapat diatas, kita dapat menyimpulkan bahwa penting sekali bagi pihak perusahaan dalam melaksanakan pengaturan lingkungan kerja sehingga pekerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan baik. Dengan demikian

karyawan memberikan potensinya yang maksimal kepada perusahaan dan perusahaan mengimbangi dengan memberikan kondisi-kondisi yang memungkinkan karyawan dapat bekerja maksimal. Dengan demikian lingkungan kerja tersebut dapat mendukung suasana karyawan dalam bekerja.

b. Waktu Kerja

Pada saat ini sebagian besar perusahaan memakai pedoman jam kerja normal 40 jam kerja seminggu atau 7 jam sehari dalam melaksanakan kegiatan produksi. Apabila diperhitungkan kerja lembur baik secara teratur maupun sewaktu-waktu hanya merupakan hak istimewa bagi sebagian kecil pekerja. Menurut Barthos (1999:150), "jam kerja normal 40 jam seminggu untuk era industri tahun 2000 tidak lagi memberikan produktivitas tinggi". Jadi bila jam kerja setahun menjadi turun terutama untuk pekerjaan yang berbahaya dan menanggung resiko maka tenaga kerja lebih puas. Penurunan ini mencerminkan kenyataan bahwa istirahat mingguan, hari-hari libur diakui sebagai sesuatu yang penting untuk keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Abdul Rachmad Budiono (1995:210) mengungkapkan bahwa "waktu kerja adalah jangka waktu antara waktu yang bersangkutan harus ada untuk memulai pekerjaannya dan pada saat dia meninggalkan pekerjaannya untuk menikmati waktu istirahat antara permulaan dan akhir waktu kerja". Dengan adanya waktu kerja diharapkan dapat memberi kesempatan para pekerja sehingga mereka tahu kapan dia memulai pekerjaan, istirahat dan selesai bekerja.

Berdasarkan pendapat diatas jelaslah bahwa waktu kerja mempunyai hubungan terhadap kesehatan kerja karyawan. Dengan demikian terpenuhinya syarat waktu kerja yang ada maka akan sangat berarti bagi

upaya peningkatan kesehatan kerja di perusahaan dan bahkan dapat mengurangi serta mencegah timbulnya penyakit akibat kerja. Sehingga pada akhirnya dapat diciptakan tingkat kesehatan yang tinggi di perusahaan.

2.4 Dasar Pandangan Teori tentang Disiplin Kerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Seorang karyawan dikatakan disiplin apabila karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya telah sesuai dengan perintah, instruksi atau peraturan yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Selanjutnya yang sering menjadi masalah bagi pihak perusahaan adalah menentukan disiplin tidaknya karyawan.

Menurut Handoko (1997:208), “disiplin kerja adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah”. Dengan demikian sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan dan dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata dipaksa oleh manajemen. Pendapat ini juga diperkuat oleh Hasibuan (1990:213) bahwa “kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Kedua pendapat diatas menjelaskan bahwa kedisiplinan kerja merupakan hal penting yang harus dipatuhi dan dijalankan seorang karyawan. Masing-masing karyawan diharapkan untuk menjalankan pekerjaannya secara tepat dan efisien serta mencapai standar mutu yang ditetapkan. Tujuan-tujuan dari peraturan ini adalah untuk menginformasikan kepada karyawan tentang perilaku apa yang harus dilakukan dan yang tidak dilakukan lebih bagus lagi kalau peraturan

tersebut secara tertulis.

Selanjutnya Manihuruk (1987:9) mengemukakan unsur-unsur yang baik dalam pelaksanaan disiplin kerja antara lain : (1) melaksanakan segala keharusan dan menjauhkan diri dari larangan; (2) mentaati ketentuan jam kerja; (3) kerajinan dalam melaksanakan tugas; (4) ketaatan dalam melaksanakan perintah atasan yang berwenang; (5) loyalitas terhadap dinas dan terhadap atasan, sesama serta terhadap bawahan.

Beberapa pendapat diatas penulis mengambil beberapa kriteria yang dijadikan sebagai indikator dari variabel disiplin kerja karyawan antara lain:

- a. Ketaatan pada jam kerja
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
- c. Kerajinan dalam melaksanakan kerja

a. Ketaatan pada Jam Kerja

Dalam setiap perusahaan telah ditetapkan peraturan-peraturan yang dimaksudkan untuk menjamin terciptanya suatu disiplin, salah satunya adalah mengenai ketentuan jam kerja. Faktor waktu atau jam kerja adalah sesuatu yang penting bagi terselenggaranya suatu kegiatan. Karyawan harus memahami kapan dia datang ke tempat kerja dan kapan saatnya dia meninggalkan pekerjaannya. Karena hal ini merupakan salah satu bentuk kedisiplinan karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut Winardi (1990:169) mengemukakan bahwa “pekerja yang datang terlambat menunjukkan bahwa adanya ketiadaan respek bagi pihak lain dan orang kurang bergantung pada pekerja yang bersangkutan”. Dari pendapat ini jelas bahwa karyawan yang biasa datang terlambat kurang bisa dipercaya oleh pihak lain. Oleh karena itu diperlukan keteladanan pimpinan terhadap bawahan agar tidak terjadi keterlambatan atau kepulangan yang lebih awal dari jam kerja biasanya. Dengan adanya keteladanan dari pimpinan maka

diharapkan para karyawan akan lebih disiplin. Seperti yang dikemukakan Alex S. Nitisemito (1992:206) sebagai berikut :

“...bila perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan agar karyawan datang tepat pada waktunya maka hendaknya diusahakan agar pimpinan datang tepat waktunya terutama pimpinan-pimpinan yang langsung berhubungan dengan karyawan tersebut”.

Ketaatan pada jam kerja sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja yang tinggi pada perusahaan. Untuk itu perlu memupuk dan juga kesadaran diantara para karyawan dalam mentaati peraturan yang ada di perusahaan.

b. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Peraturan atau tata tertib yang berlaku dalam perusahaan harus ditaati oleh semua karyawan. Ketaatan ini berarti kemampuan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan etika perusahaan (Nainggolan, 1987:105).

Peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan karena dengan tata tertib karyawan yang baik maka semangat kerja, moral kerja efisiensi dan efektifitas kerja akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sehubungan dengan hal ini Hasibuan (1990:213) mengemukakan pendapat bahwa : “jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan perusahaan baik jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada”.

Jadi ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku sangat menunjang kedisiplinan secara keseluruhan dalam suatu perusahaan seperti disiplin waktu, disiplin dalam pelaksanaan tugas maupun disiplin dalam berpakaian seragam.

c. Kerajinan Dalam Melaksanakan Kerja

Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya dalam hal ini adalah karyawan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut maka kerajinan karyawan sebagai pelaksana kerja sangat diperlukan. Untuk melihat tingkat kerajinan seorang karyawan dapat dilihat dari kehadirannya sehari-hari atau tinggi rendahnya absensi kerja. Mengenai absensi, Susilo Martoyo (1987:26) berpendapat bahwa “absensi akan timbul apabila karyawan tidak hadir ditempat kerja. Tingkat absensi ini merupakan perbandingan hari-hari yang hilang dengan keseluruhan hasil kerja yang tersedia untuk bekerja”.

Selanjutnya ditambahkan oleh Kerlinger (1987:194), “absensi adalah ketidak hadiran para pegawai dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan juga karena kepentingan-kepentingan pribadi baik diberi wewenang atau tidak”.

Berdasarkan kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang absen adalah mereka yang tidak hadir dan tidak bekerja melaksanakan tugasnya pada hari-hari kerja. Bila keadaan tingkat absensi karyawan tinggi akan dapat menimbulkan kerugian terhadap perusahaan karena pekerjaan akan menumpuk tertunda dan akhirnya akan terbengkalai. Seperti yang dikemukakan Susilo Martoyo (1987:26) bahwa “semakin tinggi absensi makin besar kerugian yang diterima suatu perusahaan karena jadwal kerja terpaksa tertunda, terpaksa pula melakukan kerja lembur sedang jaminan-jaminan pada karyawan harus diberikan”. Supaya tingkat absensi rendah maka pimpinan hendaknya memperhatikan masalah-masalah kepegawaian, misalnya mempertegas sanksi, penciptaan suasana kerja yang baik, pemberian gaji dan jaminan sosial yang wajar dan sebagainya.

Uraian diatas sangat jelas betapa pentingnya bagi setiap perusahaan untuk senantiasa menekan tingkat absensi tersebut. Karena dengan demikian diharapkan bisa menunjang kedisiplinan secara keseluruhan dalam mencapai tujuan yang diharapkan dan rencana yang telah ditetapkan perusahaan.

2.5 Pengaruh Kompensasi terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan

Pemberian kompensasi oleh perusahaan merupakan hal yang penting bagi karyawan. Selain itu kompensasi yang diberikan perusahaan dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya serta memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.

Karyawan akan senantiasa mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya apabila mereka puas dengan kompensasi yang diterimanya. Karyawan akan mempunyai kepuasan kerja tinggi akan mempunyai semangat kerja yang tinggi dengan harapan perusahaan akan lebih memperhatikan dirinya lagi sehingga kenyamanan yang mempunyai kepuasan kerja tinggi tidak akan melakukan hal-hal atau perbuatan yang merugikan perusahaan karena mereka merasa mencintai pekerjaannya. Dengan tingkat kompensasi yang diterima karyawan tersebut menunjukkan disiplin kerja yang tinggi karena mereka lebih partisipatif terhadap perusahaan.

Menurut Siswanto (1987:155) mengatakan bahwa “kompensasi yang diterima karyawan baik berupa gaji atau upah yang tinggi mempunyai dampak yang positif terhadap disiplin kerja karyawan sebaliknya pemberian kompensasi yang rendah akan mempunyai dampak yang negatif terhadap disiplin kerja karyawan”. Hal tersebut berarti bahwa kompensasi berperan

penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan, seperti yang dikemukakan Nitisemito (1992:119) bahwa “kedisiplinan dan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat”. Perusahaan yang ingin meningkatkan kedisiplinan karyawan perlu meningkatkan tingkat kompensasi. Sukarna (1992:105) menambahkan bahwa “disiplin kerja bukan faktor yang berdiri sendiri melainkan bertalian dengan faktor-faktor lain untuk menggerakkan karyawan yaitu kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan”.

Imbalan kerja yang berupa kompensasi yang memuaskan diberikan perusahaan pada karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja, karena dengan kompensasi yang memuaskan akan dapat dirasakan manfaatnya oleh karyawan yang bersangkutan. Hal ini berarti karyawan dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan secara layak. Pada dasarnya karyawan yang melakukan pekerjaan dalam suatu perusahaan akan mengharapkan imbalan prestasi yang berupa kompensasi.

Berdasarkan pendapat diatas dapat dikatakan bahwa setiap perusahaan manapun sebaiknya dapat menetapkan besarnya kompensasi yang seimbang dengan beban kerja karyawan. Hal tersebut akan menjamin karyawan dapat hidup secara layak. Dengan kelayakan hidup ini karyawan akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan dengan ketenangan tersebut akan menjamin karyawan dapat hidup secara layak. Kompensasi ikut mempengaruhi disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan pada pekerjaannya. Pada dasarnya seorang bekerja mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Hal tersebut menimbulkan gairah kerja yang semakin baik. Dengan terpenuhinya kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya maka akan menimbulkan rasa senang dan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya maupun bagi keluarganya. Selain itu

karyawan tersebut akan merasa dibutuhkan oleh perusahaan sehingga ada timbal balik yang selaras. Perusahaan memberikan kompensasi yang memuaskan akan membuat karyawan tidak melakukan hal-hal yang melanggar peraturan perusahaan. Hal tersebut berarti kedisiplinan karyawan akan semakin baik apabila kompensasi yang diterima memuaskan dan cukup untuk memenuhi hidupnya serta keluarganya.

2.6 Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan

Perusahaan perlu memperhatikan kesehatan kerja karyawan bila menginginkan produktivitas kerja tinggi. Adanya penyakit akibat kerja bila tidak ditangani secara sungguh-sungguh dan terpadu dapat menjadi bumerang bagi pekerja dan perusahaan dimana mereka bekerja. Bagi tenaga kerja penyakit akibat kerja dapat menurunkan produktivitas kerja yang pada akhirnya kedisiplinan kerja rendah disamping menurunkan pendapatan yang diterimanya. Sedangkan bagi perusahaan berakibat menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan. Pekerja yang kesejahteraannya buruh tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi rasa disiplin mereka turun terlebih lagi mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang. Effendi (1995:63) menyatakan bahwa “dalam suatu proses produksi buruh hanya akan menghasilkan tingkat disiplin yang tinggi apabila keadaan fisiknya cukup memadai. Hal ini akan dapat tercapai apabila adanya jaminan kesehatan dan upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum”. Sedangkan Dessler (1997:340) mengungkapkan: “alkoholisme, pecandu obat-obatan, stress dan sakit emosional merupakan 4 masalah kesehatan yang mempengaruhi disiplin karyawan yang dapat secara drastis menurunkan

produktivitas karyawan”.

Dalam hal pertanggung jawaban, perusahaan bertanggung jawab terhadap kesehatan tenaga kerja karena itu perusahaan berkewajiban memberikan perlindungan. Adanya perlindungan bagi tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya maka perusahaan diwajibkan mengadakan usaha-usaha pencegahan penyakit akibat kerja. Dari sinilah perlu adanya kerjasama dan pengertian dari perusahaan dan karyawan akan pentingnya kesehatan. Untuk itu penting sekali pencegahan penyakit dalam upaya peningkatan disiplin kerja karyawan.

2.7 Hipotesis Penelitian

- a. Diduga ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan kesehatan kerja terhadap kedisiplinan kerja (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan tahun 2001).
- b. Diduga variabel kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap kedisiplinan kerja (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan tahun 2001).



BAR III

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang berisi tempat dan waktu penelitian, definisi operasional variabel, desain penelitian, sumber data, teknik perolehan data serta teknik analisis data.

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian

Dalam menentukan daerah penelitian, metode yang digunakan adalah metode purposive yaitu pemilihan daerah penelitian tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Daerah penelitian yang ditetapkan adalah PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan. Perusahaan ini bergerak dalam memproduksi sepatu yang memiliki prospek bagus karena diminati anak muda sehingga memungkinkan dilakukan penelitian.

3.2 Definisi Operasional Variabel

a. Kompensasi Karyawan

Pengertian kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua bentuk upah atau imbalan yang diterima oleh karyawan bagian produksi pada PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan yang berupa gaji pokok dan upah lembur sebagai balas jasa atas hasil kerja yang mereka lakukan.

b. Kesehatan Kerja

Batasan yang diambil dalam penelitian ini dari pengertian kesehatan kerja adalah usaha untuk mencegah penyakit atau gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh lingkungan dan waktu kerja yang ada di PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II Pandaan Kabupaten Pasuruan sehingga

karyawan bagian produksi sehingga memperoleh derajat kesehatan yang tinggi.

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua kegiatan baik sikap, tingkah laku maupun suatu prosedur yang dilihat dari ketaatan karyawan pada jam kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan kerajinan dalam melaksanakan kerja di PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan sehingga karyawan mematuhi dan melaksanakan aturan tertulis dan tidak tertulis yang ada di perusahaan.

3.3 Desain Penelitian

Rancangan atau desain penelitian merupakan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan. Rancangan penelitian juga merupakan strategi mengatur latar (setting) penelitian agar peneliti memperoleh data dan menganalisisnya secara tepat. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif.

Dalam menentukan daerah penelitian penulis menggunakan metode purposive yaitu pada PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan. Untuk mengumpulkan data penulis menggunakan metode angket, observasi, interview dan dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

3.4 Metode Penentuan Responden

Metode penentuan responden merupakan suatu cara untuk menentukan siapa yang akan diteliti dan berapa jumlah yang akan diteliti. Jadi populasi dalam penelitian adalah karyawan bagian produksi pada PT

ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 314 orang.

Tabel 1. Jumlah karyawan bagian produksi

No	Bagian Produksi	Jumlah Populasi
1	Gudang Cutting	196
2	Gudang Assembling	84
3	Gudang Finishing	34
	Jumlah	314

Sumber : Dokumen PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan

Sedangkan teknik pengambilan sampel digunakan proporsional random sampling yang berarti bahwa banyaknya sampel diambil berdasarkan proporsi masing-masing gudang yang pengambilannya dilakukan secara acak.

Ukuran besarnya sampel dihitung dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

dengan

n : sampel

N : populasi

e : persen kelonggaran ketidaktelitian dalam mengambil sampel

Jadi besarnya sampel dengan $e = 10\%$

(Umar, 1999:55)

$$n = \frac{314}{(1 + (314 \times 0,1)^2)}$$

= 75,85 dibulatkan menjadi 76 tetapi populasi yang diambil sebanyak 80.

Untuk menentukan besarnya sampel masing-masing gudang

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dengan

n_i : ukuran sampel

N : ukuran populasi

N_i : ukuran sampel masing-masing gudang

(Umar, 1999:56)

Sehingga diperoleh hitungan sebagai berikut :

$$\text{Gudang Cutting} : \frac{196}{314} \times 80 = 49,94 \text{ dibulatkan menjadi } 50$$

$$\text{Gudang Assembling} : \frac{84}{314} \times 80 = 21,40 \text{ dibulatkan menjadi } 22$$

$$\text{Gudang Finishing} : \frac{34}{314} \times 80 = 8,66 \text{ dibulatkan menjadi } 9$$

Tabel 2. Pembagian sampel masing-masing gudang

No	Bagian Produksi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Gudang Cutting	196	50
2	Gudang Assembling	84	22
3	Gudang Finishing	34	9
	Jumlah	314	81

Sumber : dokumen PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II
Pandaan

Jumlah sampel diambil 81 orang untuk mendapatkan data yang valid dengan konsekwensi pembulatan keatas.

Untuk menentukan besarnya sampel masing-masing gudang

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dengan

n_i : ukuran sampel

N : ukuran populasi

N_i : ukuran sampel masing-masing gudang

(Umar, 1999:56)

Sehingga diperoleh hitungan sebagai berikut :

$$\text{Gudang Cutting} : \frac{196}{314} \times 80 = 49,94 \text{ dibulatkan menjadi } 50$$

$$\text{Gudang Assembling} : \frac{84}{314} \times 80 = 21,40 \text{ dibulatkan menjadi } 22$$

$$\text{Gudang Finishing} : \frac{34}{314} \times 80 = 8,66 \text{ dibulatkan menjadi } 9$$

Tabel 2. Pembagian sampel masing-masing gudang

No	Bagian Produksi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Gudang Cutting	196	50
2	Gudang Assembling	84	22
3	Gudang Finishing	34	9
	Jumlah	314	81

Sumber : dokumen PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II
Pandaan

Jumlah sampel diambil 81 orang untuk mendapatkan data yang valid dengan konsekwensi pembulatan keatas.

3.5 Sumber Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari karyawan bagian produksi pada PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan melalui metode angket sedangkan dari kepala bagian personalia melalui metode interview. Data sekunder berupa dokumen dan surat atau bukti lainnya di peroleh dari PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan melalui observasi dan dokumentasi.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Beberapa metode yang penulis gunakan untuk mengumpulkan data yaitu metode angket, observasi, interview dan dokumentasi. Dari keempat metode tersebut metode utamanya adalah metode angket sedangkan sisanya adalah metode pendukung yang digunakan dengan tujuan agar data yang diperoleh lebih lengkap.

a. Metode Angket

Metode angket merupakan suatu teknik pengumpulan data dalam penelitian dengan jalan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis yang harus dijawab secara tertulis pula oleh responden. Jenis pertanyaan yang digunakan dalam angket ini adalah angket tertutup dari bentuk angket pilihan ganda dan diberikan langsung pada responden untuk dijawab (angket langsung). Metode angket ini digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam waktu relatif singkat dan data tersebut berhubungan dengan pemberian kompensasi, kesehatan kerja dan tingkat disiplin kerja karyawan bagian produksi.

Berdasarkan keempat metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai metode utamanya adalah metode angket karena data yang diraih merupakan data langsung yang berhubungan dengan responden.

b. Metode Observasi

Metode observasi merupakan salah satu metode yang digunakan dengan melakukan pengamatan dan pencatatan tentang gejala, fakta atau data yang digunakan dalam penelitian. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang :

1. Keadaan sarana dan prasarana yang terdapat pada PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan.
2. Mengamati aktivitas proses produksi

c. Metode Interview

Metode interview merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh data dengan jalan tanya jawab atau wawancara secara langsung kepada pimpinan perusahaan, kabag personalia, pengawas. Metode ini digunakan untuk mengetahui data tentang :

1. Kondisi karyawan PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan
2. Sistem pemberian kompensasi dan kesehatan yang diberikan PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan

d. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi dimaksudkan untuk memperoleh data yang berasal dari surat-surat atau bukti-bukti tertulis yang ada ditempat penelitian. Untuk memperoleh data tersebut dengan jalan menghubungi pihak yang akan dimintai keterangan mengenai dokumen tersebut. Metode

dokumentasi dalam penelitian ini dipergunakan untuk memperoleh data mengenai :

1. Sejarah berdirinya perusahaan.
2. Denah lokasi perusahaan.
3. Struktur organisasi perusahaan.
4. Jumlah karyawan perusahaan.
5. Absensi karyawan.
6. Gaji pokok dan upah lembur PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan

3.7 Skoring Data

Dalam hal ini skor yang diberikan untuk angket tertutup pada responden dari variabel kesehatan dan kedisiplinan kerja dibedakan antara lain :

- Responden yang menjawab a diberi skor 4
- Responden yang menjawab b diberi skor 3
- Responden yang menjawab c diberi skor 2
- Responden yang menjawab d diberi skor 1

Sedangkan untuk angket terbuka yang diberlakukan pada variabel kompensasi yang diskor, penulis menggunakan pendapat Husaini Usman (1995:84), melalui langkah-langkah :

1. Mencari range (R) dengan cara data tertinggi dikurangi data terendah dengan rumus $R = X_t - X_r$, dimana X_t : data tertinggi dan X_r : data terendah.
2. Menentukan jumlah interval kelas (K) yaitu 4 kelas
Sangat tinggi (ST), Tinggi (T), Sedang (S) dan Rendah (R)
3. Menentukan lebar atau isi Kelas (I) yaitu dengan rumus $I = R/K$
4. Pengkreteriaan interval paling tinggi dikreteriakan sangat tinggi (ST = 4), untuk interval tinggi dikreteriakan (T = 3), untuk

interval sedang dikreterikan ($S = 2$) dan untuk interval paling rendah dikreterikan ($R = 1$).

Untuk menganalisis data berupa nilai nominal maka peneliti menggunakan distribusi frekuensi untuk menggolongkan daftar kompensasi mulai dari yang terendah sampai yang tertinggi. Penggolongan ini untuk memudahkan peneliti dalam menentukan penentuan skor.

1. Penentuan skor untuk gaji pokok

- A. Rp 400.725 – Rp 425.000
- B. Rp 376.450 – Rp 400.724
- C. Rp 352.175 – Rp 376.449
- D. Rp 327.900 – Rp 352.174

2. Penentuan skor untuk upah lembur

- A. Rp 125.000 – Rp 150.000
- B. Rp 100.000 – Rp 124.999
- C. Rp 75.000 – Rp 99.999
- D. Rp 50.000 – Rp 74.999

3.8 Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

Langkah-langkah yang diambil sebelum menganalisis data adalah editing, koding dan tabulasi.

a. Editing/ Persiapan

Editing merupakan suatu kegiatan untuk meneliti dan memperbaiki data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, editing dimaksudkan untuk meneliti data yang telah dikumpulkan. Bila terdapat data yang kurang lengkap maka penulis memberikan angket susulan kepada responden. Hal ini dimaksudkan agar data benar-banar lengkap. Bila belum lengkap maka angket tersebut dikembalikan untuk dilengkapi. Namun apabila telah dua kali dikembalikan angket tersebut tetap tidak lengkap maka angket tersebut tidak akan dipakai atau didrop.

b. Koding

Koding merupakan langkah mengklasifikasikan data ke dalam kategori-kategori dengan memberikan kode untuk tiap butir pertanyaan dengan variabel yang ada dalam angket termasuk didalamnya memberikan skor.

c. Tabulasi

Tabulasi adalah langkah penyusunan data dalam tabel sehingga diperoleh nilai variabel X_1 , X_2 dan Y dari setiap responden. Selanjutnya data kasar tersebut siap untuk dianalisa.

d. Analisis Data Dengan Metode Statistik

Setelah proses editing, koding dan tabulasi selesai, langkah lebih lanjut adalah menganalisis data. Tujuan analisis data adalah untuk membuktikan hipotesis penelitian yang telah diajukan, diterima atau ditolak sekaligus dapat menjawab permasalahan yang ada. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik dengan rumus analisis regresi linier berganda

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

\hat{Y} : kedisiplinan kerja karyawan

X_1 : kompensasi

X_2 : kesehatan kerja

b_0 : konstanta

b_1 : koefisien regresi kompensasi terhadap disiplin kerja

b_2 : koefisien regresi kesehatan kerja terhadap disiplin kerja

e : variabel pengganggu

(Dajan, 1996:337)

a.1 Uji F

Uji ini dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompensasi (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kedisiplinan kerja (Y). Untuk menguji hipotesis bagi koefisien regresi secara serentak atau simultan dipergunakan rumus dibawah ini :

Rumus uji F

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

dimana :

R^2 : koefisien determinasi

k : banyaknya variabel bebas

n : banyaknya sampel

I : konstanta

(Soelistyo, 1982:212)

Sedangkan rumusan hipotesisnya

$$H_0 = b_1 - b_2 = 0$$

$$H_a = b_1 - b_2 \neq 0$$

Kesimpulannya

Jika $F_{hit} > F_{tab}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

Jika $F_{hit} < F_{tab}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

a.2 Uji t

Uji ini dipergunakan untuk mengetahui diantara variabel kompensasi dan kesehatan kerja mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja. Untuk menguji hipotesis secara partial digunakan uji t yaitu

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

(Iswandono, 1981:15)

dimana :

b : koefisien regresi partial sampel

S_{b_i} : standart error dari koefisien regresi

Kesimpulan

Jika t-hit > t-tabel (5%) maka H₀ diterima dan H_a ditolak

Jika t-hit < t-tabel (5%) maka H₀ ditolak dan H_a diterima

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN



UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

5.1 Kesimpulan

Hasil perhitungan dari uji secara simultan diperoleh hasil F-hitung sebesar 23,685 lebih besar dari F-tabel sebesar 2,72 sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan kesehatan kerja terhadap kedisiplinan kerja, diterima. Hal ini karena tingkat kompensasi dan juga tingkat kesehatan karyawan yang tinggi akan meningkatkan pula disiplin kerja karyawan melalui ketaatan karyawan pada peraturan kerja, kerajinan dalam melaksanakan kerja juga ketaatan karyawan pada waktu kerja.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan yaitu besarnya pengaruh kompensasi ($2,889 > 1,658$). Kompensasi dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang telah diajukan, dimana tingkat kompensasi yang meliputi gaji pokok dan upah lembur mempengaruhi kedisiplinan kerja yang dapat dilihat dari banyaknya pekerja yang masuk tepat waktu, menurunnya tingkat absensi karyawan dan kepatuhan pada peraturan kerja.

Variabel kesehatan kerja paling dominan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja dibandingkan dengan kompensasi. Hal ini ditunjukkan dengan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($6,147 > 1,658$) sedangkan tingkat kesehatan kerja mempengaruhi kedisiplinan kerja. Hal ini juga sesuai dengan teori yang diajukan, dimana kesehatan kerja yang meliputi lingkungan kerja dan waktu kerja mempengaruhi ketaatan karyawan dalam mematuhi peraturan kerja, jam kerja dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan pengalaman selama penelitian dan sesuai dengan kesimpulan maka peneliti memberikan saran dan masukan yang bermanfaat antara lain :

- a. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kedisiplinan kerja adalah variabel kesehatan kerja. Oleh karena itu berbagai fasilitas dan program kesehatan perlu ditingkatkan guna meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan omzet penjualan. Untuk itu perusahaan penting memperhatikan masalah kesehatan dengan memberikan perhatian yang pantas guna terselenggaranya kegiatan produksi yang maksimal. Melalui jamsostek, jaminan kecelakaan kerja, klinik untuk karyawan maupun dokter untuk disediakan perusahaan akan lebih meningkatkan produktivitas karyawan. Disamping lingkungan tempat bekerja mulai dari penerangan, ventilasi, kamar mandi perlu diperhatikan guna mempertinggi disiplin kerja karyawan.
- b. Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis maka variabel lain diluar kompensasi dan kesehatan kerja yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja perlu dimasukkan dalam penelitian. Faktor lain yang berpengaruh terhadap disiplin kerja antara lain sistem pengawasan, keselamatan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, sanksi dan kebijaksanaan perusahaan.

DAFTAR RUSTAKA

- Barthos, Basir. 1999. **Managemen Sumber Daya Manusia : suatu pendekatan makro**. Bina Aksara. Jakarta.
- Budiono, Abdul Rachmad. 1995. **Hukum Perburuhan di Indonesia**. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Dajan, Anto. 1996. **Pengantar Metode Statistik : jilid II**. LP3ES. Jakarta.
- Dessler, Gary. 1997. **Managemen Sumber Daya Manusia**. Prenhallindo. Jakarta.
- Effendi, Tadjuddin Noer. 1995. **Sumber Daya Manusia : Peluang Kerja dan Kemiskinan**. Tiara Wacana. Yogyakarta.
- Flippo, Edwin B. 1992. **Managemen Personalia**. Erlangga. Jakarta.
- Hadi, Sutrisno. 1986. **Metodologi Research**. Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM. Yogyakarta.
- Hamzah, Andi. 1987. **Hukum Tenaga Kerja**. Bina Cipta. Jakarta.
- _____. 1990. **Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**. Bina Cipta. Jakarta.
- Handoko, T Hani. 1997. **Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 1990. **Managemen Sumber Daya Manusia**. CV Haji Masagung. Jakarta.
- Iswandono. 1981. **Sekelumit Analisa Regresi dan Korelasi**. BPFE. Yogyakarta.
- Kansil, CST. 1991. **Pengantar Hukum Kesehatan Indonesia**. Rineka Cipta. Jakarta.
- Kerlinger, Fred N. 1987. **Korelasi dan Analisa Regresi Ganda**. Nur Cahaya. Yogyakarta.
- Manihuruk, AE. 1987. **Beberapa Unsur Dalam Pimpinan Pegawai Negri Sipil Menjalankan Administrasi**. Ghalia. Jakarta.

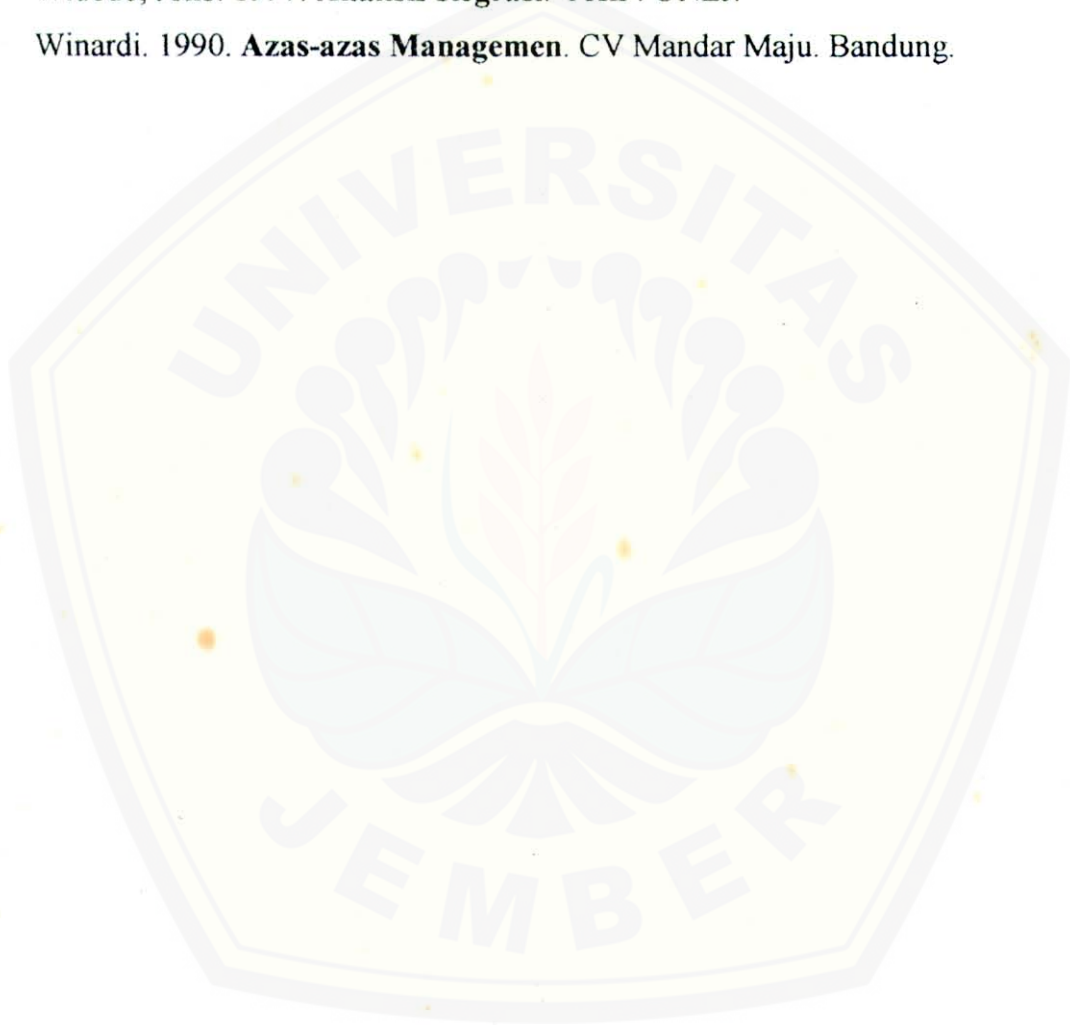
- Martoyo, Susilo. 1987. **Managemen Sumber Daya Manusia**. BPFE. Yogyakarta.
- Moekijat. 1989. **Dasar-dasar Administrasi dan Managemen Perusahaan**. CV Mandar Maju. Bandung.
- Mucharromah, Lailatul. 2000. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Pabrik Gula Krebet Baru di Bululawang Malang. **Skripsi**. Fakultas Ekonomi. Unej.
- Nainggolan, H. 1987. **Pembinaan Pegawai Negri Sipil**. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1992. **Managemen Personalialia**. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- _____. 1982. **Managemen Personalialia : Managemen Sumber Daya Manusia**. Ghalia Indonesia. Kudus.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 1998. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Silalahi, Bennet Dan Silalahi, Rumondang. 1995. **SK Menaker 1984 : Tentang pola kampanye nasional keselamatan dan kesehatan kerja (dalam buku managemen keselamatan dan kesehatan kerja)**. PT Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Siswanto, Bedjo. 1987. **Managemen Tenaga Kerja**. Sinar Baru. Bandung.
- Sukarna. 1992. **Dasar-dasar Managemen**. CV Mandar Maju. Bandung.
- Soelistyo. 1982. **Pengantar Ekonometri I**. BPFE. Yogyakarta.
- Suma'mur, PK. 1996. **Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja**. Gunung Agung. Jakarta.
- Supranto, J. 1994. **Statistik Teori dan Aplikasinya I**. BPFE. Jakarta.
- Umar, Husain. 1999. **Metode Penelitian : aplikasi dalam pemasaran**. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Usman, Husaini. 1995. **Metodologi Penelitian Sosial**. Bumi Aksara. Bandung.

Widodo, Aria. 1996. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT Semen Gresik (Persero) di Gresik. **Skripsi**. FISIP. Unej

Widodo, Joko. 1997. **Analisis Regresi**. FKIP. UNEJ.

Winardi. 1990. **Azas-azas Manajemen**. CV Mandar Maju. Bandung.



MATRIK PENELITIAN

Permasalahan	Variabel	Indikator	Sumber data	Metode Penelitian	Hipotesis
<p>a. Adakah pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan kesehatan kerja terhadap tingkat kedisiplinan kerja karyawan bagian produksi pada PT ALBA DIPTA SUNRICE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan ?</p> <p>b. Diantara variabel kompensasi dan kesehatan kerja, manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan bagian produksi pada PT ALBA DIPTA SUNRICE NUSANTARA II ?</p>	<p>1. Kompensasi (X_1) Kesehatan kerja (X_2)</p> <p>2. Kedisiplinan kerja (Y)</p>	<p>1. X_1 - Gaji pokok - Upah lembur</p> <p>2. X_2 - Lingkungan kerja - Waktu kerja</p> <p>3. Y - Ketaatan pada jam kerja - Ketaatan pada peraturan kerja - Kerajinan dalam melaksanakan kerja</p>	<p>2. Responden Karyawan bagian produksi pada PT ALBA</p> <p>3. Informan - Pimpinan - Perusahaan - Kepala Bagian Personalia - Pengawas</p> <p>4. Dokumentasi</p>	<p>1. Metode penelitian Metode purposive yaitu pada PT ALBA</p> <p>2. Metode penentuan responden Proporsional random sampling</p> <p>3. Metode pengumpulan data • Angket • Observasi • Wawancara • Dokumentasi</p> <p>4. Metode analisis data Analisis regresi linier berganda $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$</p> <p>a. Uji F $F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n - k - 1)}$</p> <p>b. Uji t $t = \frac{bi}{Sbi}$</p>	<p>a. Ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan kesehatan kerja terhadap tingkat kedisiplinan karyawan bagian produksi pada PT ALBA di Pandaan Kabupaten Pasuruan</p> <p>b. Diduga variabel kompensasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kedisiplinan kerja karyawan bagian produksi pada PT ALBA DIPTA SUNRICE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan.</p>

Tuntunan Penelitian

I. Tuntunan Observasi

No	Data yang diraih	Sumber data
1	Observasi kondisi fisik PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan	PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan
2	Observasi kegiatan karyawan bagian produksi pada PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan	Karyawan bagian produksi pada PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan

II. Tuntunan Interview

No	Data yang diraih	Sumber data
1	Keadaan Karyawan bagian produksi PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan	Pimpinan Perusahaan dan Kabag Personalia
2	Kriteria yang membedakan kompensasi yang diterima karyawan bagian produksi pada PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan	Pimpinan Perusahaan dan Kabag Personalia
3	Kepuasan kompensasi yang diterima karyawan bagian produksi pada PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan	Responden

III. Tuntunan Dokumentasi

No	Nama dokumen	Sumber dokumen
1	Denah PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan	Pimpinan Perusahaan
2	Sejarah berdirinya PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan	Pimpinan Perusahaan
3	Struktur organisasi PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan	Pimpinan Perusahaan
4	Daftar nama karyawan (absensi) bagian produksi PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan	Kabag Personalia
5	Daftar gaji karyawan bagian produksi PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandaan Kabupaten Pasuruan	Bendahara Perusahaan

Lampiran 3

ANGKET PENELITIAN

Dengan hormat,

Bersama ini saya berharap kesediaan bapak/ ibu/ saudara untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya yang sesuai dengan pengalaman, pengetahuan dan kegiatan yang bapak/ ibu/ saudara lakukan pada perusahaan ini. Angket ini hanyalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan semata dan tidak ada hubungan dengan penilaian kerja atau kenaikan gaji.

Segala keterangan yang bapak/ ibu/ saudara berikan akan kami jaga kerahasiaannya. Atas kesediaan bapak/ ibu/ saudara dalam pengisian angket ini saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat kami

EKO SUCAHYONO

Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis kelamin :
4. Bagian :
5. Alamat :

Petunjuk Pengisian

- a. *Mohon pertanyaan di bawah ini dijawab sesuai dengan keadaan dan kenyataan sebenarnya.*
- b. *Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang saudara anggap benar.*

Daftar Pertanyaan

I. Kompensasi

1. Berapa gaji pokok yang bapak/ ibu/ saudara terima setiap bulan pada PT ALBA di Pandaan Kabupaten Pasuruan ?
Rp.....
2. Berapa upah lembur yang biasanya bapak/ ibu/ saudara terima setiap bulan pada PT ALBA di Pandaan Kabupaten Pasuruan ?
Rp.....

II. Kesehatan Kerja

a. Lingkungan Kerja

3. Apakah warna ruang tempat kerja berpengaruh dalam melakukan kegiatan kerja pada diri bapak/ ibu/ saudara ?
 - a. sangat berpengaruh
 - b. berpengaruh
 - c. cukup berpengaruh
 - d. kurang berpengaruh
4. Bagaimana menurut bapak/ ibu/ saudara kondisi kebersihan ruangan tempat bekerja?
 - a. sangat bersih
 - b. bersih
 - c. cukup bersih
 - d. kurang bersih
5. Apakah ditempat bapak/ ibu/ saudara bekerja selalu menjaga kebersihan ruangan dengan rutin setiap hari ?
 - a. selalu
 - b. sering
 - c. cukup
 - d. kadang-kadang

6. Apakah kebersihan ditempat kerja berpengaruh dalam melakukan kegiatan kerja pada diri bapak/ ibu/ saudara ?
 - a. sangat berpengaruh
 - b. berpengaruh
 - c. cukup berpengaruh
 - d. kurang berpengaruh
7. Diruang tempat bapak/ ibu/ saudara bekerja, bagaimana pemenuhan kebutuhan akan udara?
 - a. sangat baik
 - b. baik
 - c. cukup baik
 - d. kurang baik
8. Apakah bapak/ ibu/ saudara memerlukan adanya tambahan sirkulasi udara dalam ruang kerja?
 - a. kurang perlu
 - b. cukup
 - c. perlu
 - d. sangat perlu
9. Menurut pendapat bapak/ ibu/ saudara, apakah antara luas ruangan kerja dengan jumlah karyawan yang bekerja seimbang ?
 - a. sangat seimbang
 - b. seimbang
 - c. cukup seimbang
 - d. kurang seimbang
10. Bagaimana penerangan diruang tempat bapak/ ibu/ saudara bekerja ?
 - a. sangat baik
 - b. baik
 - c. cukup baik
 - d. kurang baik
11. Bagaimana suasana ditempat bapak/ ibu/ saudara bekerja ?
 - a. sangat tenang
 - b. tenang
 - c. cukup tenang
 - d. bising
12. Apakah bapak/ ibu/ saudara pernah mengalami kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena suara bising dari mesin ?
 - a. jarang
 - b. kadang-kadang
 - c. sering
 - d. sangat sering

b. Waktu Kerja

13. Apakah bapak/ ibu/ saudara sering kerja lembur dalam setiap bulan ?

- a. sangat sering
- b. sering
- c. kadang-kadang
- d. jarang

14. Dengan adanya kerja lembur, apakah bapak/ ibu/ saudara sering mengalami gangguan kesehatan ?

- a. Jarang
- b. kadang-kadang
- c. sering
- d. sangat sering

III Disiplin Kerja

a. Ketaatan Pada Jam Kerja

15. Pada saat masuk kerja, jam berapa bapak/ ibu/ saudara datang ketempat kerja?

- a. Sebelum pukul 07.30
- b. Tepat pukul 07.30
- c. Kadang-kadang tepat pukul 07.30
- d. Sesudah pukul 07.30

16. Apakah bapak/ ibu/ saudara sering pulang kerja sesuai dengan ketentuan jam kerja ?

- a. sangat sering
- b. sering
- c. kadang-kadang
- d. jarang

b. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

17. Apabila masuk kerja, apakah bapak/ ibu/ saudara selalu mengisi buku absensi yang telah tersedia ?

- a. Selalu
- b. Sering
- c. kadang-kadang
- d. jarang

18. Apabila tidak masuk kerja, apakah bapak/ ibu/ saudara selalu minta izin atau mengirim surat kepada atasan ?

- a. selalu
- b. sering
- c. kadang-kadang
- d. jarang

19. Dalam bekerja apakah bapak/ ibu/ saudara selalu mematuhi perintah atasan ?

- a. selalu mematuhi
- b. sering mematuhi
- c. kadang-kadang mematuhi
- d. jarang sekali mematuhi

20. Bagaimanakah menurut pendapat bapak/ ibu/ saudara mengenai pakaian seragam yang ditetapkan oleh perusahaan ?

- a. sangat baik
- b. baik
- c. cukup baik
- d. kurang baik

21. Apakah peraturan yang diterapkan dalam perusahaan saat ini mengikat bapak/ ibu/ saudara dalam bekerja ?

- a. sangat mengikat
- b. mengikat
- c. cukup mengikat
- d. kurang mengikat

c. Kerajinan Dalam Melaksanakan Tugas

22. Apakah yang bapak/ ibu/ saudara lakukan jika mengalami kesulitan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan ?

- a. bertanya pada teman yang lebih berpengalaman
- b. langsung bertanya pada atasan
- c. berusaha mengerjakan sendiri
- d. membiarkan saja

23. Jika ada pekerjaan yang bertumpuk, apakah bapak/ ibu/ saudara berusaha menyelesaikannya dengan cepat ?
- a. berusaha cepat menyelesaikannya tanpa disuruh atasan
 - b. berusaha menyelesaikan jika disuruh atasan
 - c. menyelesaikan dengan santai
 - d. membiarkan saja



Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1,X2 ^a		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	,872	,760	,513	3,57

- a. Predictors: (constant), X2, X1

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean squares	F	Sig.
1 Regression	603,036	2	301,519	23,658	,000 ^a
Residual	992,964	78	12,730		
Total	1596,000	80			

- a. Predictors: (constant), X2, X1
- b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	6,091	3,582		1,700	,042
X1	,750	,397	,272	2,889	,023
X2	,461	,075	,559	6,147	,000

- a. Dependent Variable: Y

T-Test

Paired Samples Statistic

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 X1	7,32	81	1,02	,11
Y	28,00	81	4,47	,50
Pair 2 X2	35,62	81	5,42	,60
Y	28,00	81	4,47	,50

Paired Samples Correlations

	N	Correlations	Sig.
Pair 1 X1&Y	81	,779	,012
Pair 2 X2&Y	81	,981	,000

Paired Samples Test

	Paired Differences				
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
Pair 1 X1 - Y	-20,68	4,30	,48	-21,63	-19,73
Pair 2 X2 - Y	7,62	4,55	,51	6,61	8,62

Paired Samples Test

	t	df	Sig. (2-tailed)
Pair 1 X1 - Y	-43,304	80	,000
Pair 2 X2 - Y	15,072	80	,000

Prosentase indikator X1, X2 dan Y

No	Indikator	1		2		3		4	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji pokok	1	1,23	2	2,45	16	19,75	62	76,54
2	Upah lembur	1	1,23	3	3,70	23	28,39	54	66,67
3	Lingkungan kerja	8	9,88	15	18,52	30	37,04	28	34,57
		1	1,23	19	23,46	37	45,68	24	29,63
		4	4,94	15	18,52	21	25,93	41	50,62
		5	6,17	18	22,22	32	39,51	26	32,09
		2	2,47	25	30,86	22	27,16	32	39,51
		6	7,41	29	35,80	26	32,09	20	24,69
		10	12,35	20	24,69	29	35,80	22	27,16
		3	3,70	18	22,22	40	49,38	20	24,69
		5	6,17	32	39,51	24	29,63	20	24,69
		6	7,41	26	32,09	24	29,63	25	30,86
		50	0,12	208	25,68	285	35,19	267	32,96
4	Waktu kerja	5	6,17	35	43,21	28	34,57	24	29,63
		2	2,47	11	13,58	33	40,74	28	34,57
		7	4,32	35	21,60	61	37,65	63	38,89
5	Ketaatan pada jam kerja	2	2,47	23	28,39	28	34,57	28	34,57
		8	9,88	16	19,75	33	40,74	24	29,63
		10	6,17	39	24,04	61	37,65	52	32,09
6	Ketaatan pada peraturan kerja	2	2,47	11	13,58	25	30,86	43	53,09
		1	1,23	16	19,75	24	29,63	40	49,38
		1	1,23	17	20,99	33	40,74	30	37,04
		1	1,23	16	19,75	34	41,98	30	37,04
		2	2,47	24	29,63	33	40,74	22	27,16
		7	1,73	84	20,74	146	36,09	168	41,48
7	Kerajinan dalam melaksanakan kerja	2	2,47	15	18,52	41	50,62	23	28,39
		5	6,17	13	16,05	25	30,86	38	46,91
		7	4,43	32	19,75	66	40,74	61	37,65

Data Perhitungan Y item

no	15	16	17	18	19	20	21	22	23	total
1	3	4	4	4	4	3	4	3	4	33
2	2	4	2	4	4	4	3	4	2	29
3	4	1	4	4	4	2	2	3	4	28
4	2	4	4	1	4	4	3	4	4	33
5	3	1	3	4	2	3	2	3	4	25
6	2	2	4	3	4	4	2	4	3	28
7	2	1	4	2	4	3	2	3	2	23
8	4	4	3	3	4	3	4	4	3	32
9	3	3	4	4	3	4	3	4	4	32
10	4	1	4	4	3	2	3	3	4	28
11	4	3	4	3	4	4	3	4	3	32
12	4	3	4	3	4	4	4	3	4	33
13	4	3	4	4	2	3	3	3	4	30
14	2	4	3	4	3	4	4	4	3	31
15	3	3	4	4	4	3	4	4	3	32
16	4	2	4	3	4	2	4	3	2	28
17	3	1	4	2	4	3	2	3	3	25
18	2	2	4	4	3	2	3	4	4	28
19	4	4	3	2	4	3	3	3	2	28
20	4	3	2	2	3	2	3	4	3	26
21	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
22	2	4	4	4	4	3	3	2	4	30
23	3	3	4	4	4	3	3	3	4	31
24	4	3	4	4	4	4	2	3	4	32
25	2	1	4	3	4	2	3	3	3	25
26	4	1	3	2	3	4	3	3	4	27
27	4	3	4	4	3	3	3	3	2	29
28	2	3	3	4	4	3	3	4	4	30
29	2	4	4	4	4	3	2	3	3	29
30	3	2	3	3	4	3	3	1	4	26
31	3	3	3	4	2	3	3	3	4	28
32	4	2	4	4	2	3	2	4	4	29
33	4	3	4	4	4	3	2	2	3	29
34	2	4	3	3	3	2	4	3	4	28
35	3	3	4	2	3	3	4	3	4	29
36	4	2	2	1	3	4	4	4	3	27
37	1	3	3	4	3	3	2	3	3	25
38	3	4	2	3	3	2	3	3	4	27
39	4	3	4	4	3	3	2	2	1	26
40	3	3	2	2	2	4	2	3	4	25

41	3	4	4	3	1	2	3	3	3	26
42	2	3	4	2	2	4	4	4	2	27
43	3	4	3	4	2	2	2	3	1	24
44	3	3	4	4	2	3	2	2	4	27
45	3	2	1	4	4	2	4	3	3	26
46	4	2	4	3	3	3	4	4	1	28
47	3	3	3	3	4	4	2	4	2	28
48	2	4	1	4	2	2	1	3	4	23
49	3	4	2	4	3	3	2	1	1	23
50	4	4	3	3	3	1	3	2	4	27
51	2	4	4	3	3	2	3	3	3	27
52	2	3	3	3	3	3	4	3	2	26
53	2	3	4	3	3	2	3	4	2	26
54	1	2	2	4	4	4	4	3	2	26
55	3	1	4	4	3	4	2	3	4	28
56	4	2	3	4	2	4	3	4	4	30
57	2	4	3	2	4	4	2	2	1	24
58	3	4	4	3	4	3	3	3	4	31
59	3	3	3	2	3	4	1	3	4	26
60	2	3	4	4	2	4	2	3	2	26
61	2	2	2	4	4	3	2	2	3	24
62	4	3	2	3	2	3	3	2	4	26
63	3	4	3	4	3	4	2	3	4	30
64	2	3	4	4	3	4	4	2	3	29
65	4	3	4	4	2	4	3	4	4	32
66	4	3	3	4	3	3	4	2	3	29
67	3	3	4	3	2	2	2	3	3	25
68	4	2	3	2	3	4	4	3	3	28
69	3	4	4	2	4	4	3	3	3	30
70	4	2	3	2	2	3	3	2	3	24
71	3	2	3	4	3	4	2	4	4	29
72	3	2	4	4	2	3	4	3	2	27
73	4	4	4	3	2	3	4	4	3	31
74	3	4	3	4	3	4	3	4	4	32
75	2	3	2	2	3	4	3	2	4	25
76	4	3	4	2	3	4	2	3	3	28
77	3	2	4	3	4	4	3	2	4	29
78	4	4	3	3	4	2	4	3	2	29
79	3	3	2	3	4	3	4	2	4	28
80	2	3	3	2	4	3	3	2	3	25
81	2	3	4	3	3	4	4	3	3	29
jumlah										2268

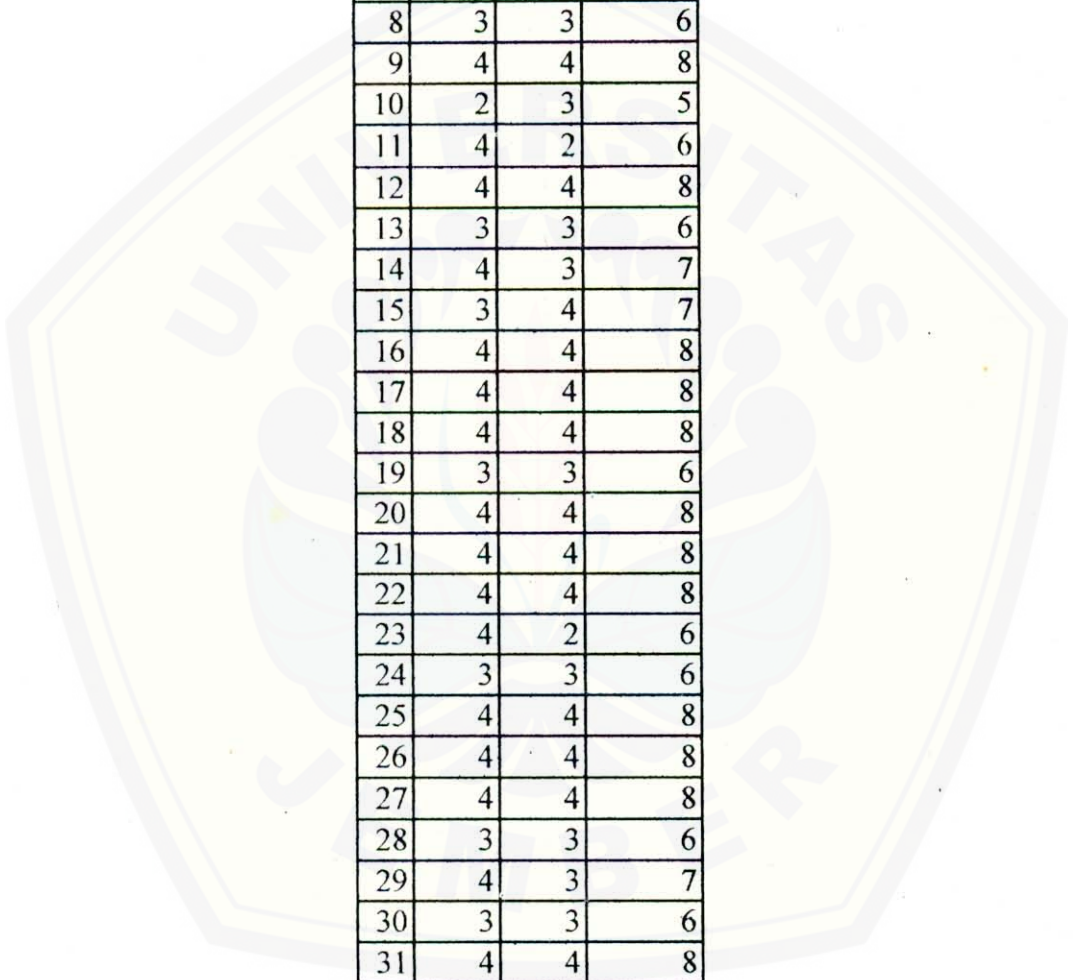
Data Perhitungan X2
item

no	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	total
1	3	2	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	33
2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	4	2	3	37
3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	36
4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	1	4	33
5	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	38
6	4	3	4	2	3	2	2	4	3	3	4	4	38
7	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	4	41
8	2	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	36
9	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	39
10	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	42
11	4	3	4	2	4	4	2	3	2	4	2	3	37
12	3	4	2	3	4	2	4	2	2	3	3	4	36
13	4	4	3	2	2	4	3	4	2	2	2	4	36
14	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	4	2	38
15	4	4	2	2	4	2	2	3	4	2	2	4	35
16	4	2	4	4	3	4	2	2	2	2	3	4	36
17	1	3	4	1	2	3	3	3	1	4	4	2	31
18	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	4	39
19	4	3	4	2	4	3	4	3	2	2	3	4	38
20	2	2	4	2	4	3	4	2	2	4	4	4	37
21	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	32
22	3	3	2	3	2	2	1	4	2	3	3	3	31
23	2	4	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	29
24	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	40
25	1	2	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	36
26	3	4	3	2	3	2	2	4	2	4	2	3	34
27	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	40
28	3	4	4	2	2	3	4	3	2	4	3	4	38
29	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	36
30	1	2	4	3	4	2	1	4	2	4	4	3	34
31	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	39
32	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	31
33	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	40
34	2	4	4	3	4	4	2	3	2	2	2	4	36
35	2	3	4	4	2	2	3	2	4	2	3	3	34
36	4	2	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	40
37	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	37
38	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	45
39	3	2	4	3	2	3	1	3	2	4	3	3	33
40	4	3	3	2	4	2	2	2	3	3	4	4	36

41	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	4	37
42	4	3	3	2	4	4	4	2	4	3	4	4	41
43	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	37
44	2	3	4	2	4	3	2	4	3	2	2	4	35
45	1	2	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	31
46	2	4	4	3	3	2	4	4	1	4	3	4	38
47	4	2	4	2	2	3	3	1	2	4	4	3	34
48	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	41
49	2	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	31
50	3	3	4	3	3	2	1	3	3	4	4	3	36
51	2	4	4	3	4	1	4	3	3	4	4	4	40
52	1	3	3	2	3	3	2	4	2	2	2	2	29
53	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	43
54	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	34
55	4	4	4	2	3	2	2	3	4	1	4	2	35
56	3	3	3	4	3	1	1	3	2	2	3	2	30
57	4	4	3	3	4	2	4	3	2	4	1	4	38
58	4	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	1	30
59	2	3	4	1	1	1	3	4	2	4	4	3	32
60	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	29
61	3	3	3	2	4	4	1	3	3	1	4	4	35
62	3	3	1	2	3	1	1	3	2	2	2	3	26
63	1	2	4	3	4	4	1	4	2	4	2	4	35
64	3	2	1	2	4	2	3	2	3	2	4	3	31
65	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	4	32
66	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	32
67	3	3	3	2	2	3	2	1	1	3	3	3	29
68	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	2	1	33
69	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	34
70	4	4	1	3	2	3	2	4	2	3	4	3	35
71	3	3	3	3	2	1	4	3	4	4	1	3	34
72	4	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	33
73	3	3	2	2	2	3	1	2	2	4	4	3	31
74	3	4	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	33
75	3	3	1	3	2	2	2	3	3	4	3	3	32
76	3	2	4	3	4	2	3	4	2	3	2	4	36
77	3	4	4	2	3	2	3	3	4	1	3	3	35
78	4	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	36
79	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	38
80	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	28
81	3	3	4	3	4	4	33	3	2	3	4	3	69
jumlah													2885

Data Perhitungan XI
item

no	1	2	total
1	4	4	8
2	4	3	7
3	4	4	8
4	4	4	8
5	3	2	5
6	4	4	8
7	4	4	8
8	3	3	6
9	4	4	8
10	2	3	5
11	4	2	6
12	4	4	8
13	3	3	6
14	4	3	7
15	3	4	7
16	4	4	8
17	4	4	8
18	4	4	8
19	3	3	6
20	4	4	8
21	4	4	8
22	4	4	8
23	4	2	6
24	3	3	6
25	4	4	8
26	4	4	8
27	4	4	8
28	3	3	6
29	4	3	7
30	3	3	6
31	4	4	8
32	4	4	8
33	2	1	3
34	4	3	7
35	4	4	8
36	1	4	5
37	4	3	7
38	3	4	7
39	4	4	8
40	4	4	8
41	4	3	7
42	4	4	8
43	4	3	7
44	3	4	7



51	4	4	8
52	4	4	8
53	4	3	7
54	4	4	8
55	3	4	7
56	4	3	7
57	4	4	8
58	4	4	8
59	3	4	7
60	4	4	8
61	4	4	8
62	4	4	8
63	4	3	7
64	4	4	8
65	3	3	6
66	4	3	7
67	3	4	7
68	4	4	8
69	4	3	7
70	4	4	8
71	4	4	8
72	4	4	8
73	4	4	8
74	3	4	7
75	4	4	8
76	4	4	8
77	4	4	8
78	4	4	8
79	4	4	8
80	4	3	7
81	4	4	8
jumlah			593



Nomor : 2 0 4 0 /J25.1.5/PL5/2001

0 8 AUG 2001

Lampiran : Proposal

Perihal : Ijin Penelitian

Kepada : Yth. Sdr. Pimpinan.....

PT. ALBA DITA SUNRICE NUSANTARA II

di. -

PANDAN.....

Dengan ini Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember menerangkan bahwa Mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

Nama : EKO SUCAHYONO.....

Nim : 97-1183.....

Program/Jurusan : PENDIDIKAN EKONOMI/P. IPS.....

Berkenaan dengan penyelesaian studinya, maka mahasiswa tersebut bermaksud melaksanakan penelitian dengan Judul :

Pengaruh Kemampuan dan Kesehatan Kerja Terhadap.....
Kedisiplinan Kerja (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi
PT. ALBA di Pandan Kabupaten Pasuruan).....

Pada lembaga yang saudara pimpin

Sehubungan dengan hal tersebut diatas kami mohon dengan hormat saudara berkenan dan sekaligus kami mohon bantuan informasinya.

Atas perkenan dan perhatiannya kami mengucapkan terima kasih.

.....
Dekan
Pembantu Dekan I,

DRS. LISNO A. LATIF, MPd
NID. 130 937 191



PT. ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II

FACTORY : Jl. Gunung Gangsir, Ds. Nogosari Telp. (0343) 631472 – 75 PANDAAN
OFFICE : Jl. Rungkut Industri II/33 SURABAYA – INDONESIA
PHONE : 6231 – 8418659 ; 8431873 ; 8431874 ; FAX : 6231 – 8432652

No : 428/Pers/ADSN/IK/01
Perihal : Penelitian

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SONY HARIADI, SH
Jabatan : Manager Personalia
Alamat : Jl. Gunung Gangsir Ds. Nogosari - Pandaan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : EKO SUCAHYONO
N I M : 97 - 1193
Jurusan : P. IPS
Universitas : Negeri Jember

Telah melakukan penelitian di PT ALBA DIPTA SUNRICE NUSANTARA II Pandaan mulai tanggal 20 Agustus sampai 8 September 2001. Data-data tersebut dipergunakan untuk penyusunan skripsi dengan judul " PENGARUH KOMPENSASI DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT ALBA DI PANDAAN KABUPATEN PASURUAN) "

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pandaan, 10 September 2001



SONY HARIADI, SH
Manager Personalia

LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

Nama : EKO SUCAHYONO
 NIM/Angkatan : 97-1193
 Jurusan/Program Studi : IPS/ PENDIDIKAN EKONOMI
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA (STUDI KASUS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT ALBA DIPTA SUNRISE NUSANTARA II di Pandan PASURUAN)
 Pembimbing I : Drs. SUTRIGNO WAJAJ, MM.
 Pembimbing II :

KEGIATAN KONSULTASI

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	T. F. Pembimbing
1.	Ramis 22/04 07	Revisi judul penelitian	
2.	Senin 30/04 07	----- (ace)	
3.	6/5 07	Proposal an	
4.	Rabu, 1/08 07	Revisi Proposal	
5.	Jumat, 3/08 07	Revisi Proposal	
6.	Selasa, 14/08 07	Bab I, II, III, IV, V	
7.	Ramis 17/08 07	----- IV V	
8.		----- ace	
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			

CATATAN : 1. Lembar ini harus dibawa dan diisi setiap melakukan konsultasi
 2. Lembar ini harus dibawa sewaktu Seminar Proposal Skripsi dan Ujian Skripsi

LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

Nama : EKO SUCAHJONO
 NIM/Angkatan : 97 - 1193
 Jurusan/Program Studi : IPS / PENDIDIKAN EKONOMI
 Judul Skripsi : Pengaruh kompensasi dan kesejahteraan kerja Terhadap kedisiplinan kerja karyawan bagian produksi PT ALBA di Pabelan Kabupaten Pasuruan.
 Pembimbing I : Drs. UMAR, HMS, MSc
 Pembimbing II :

KEGIATAN KONSULTASI

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	T.T. Pembimbing
1.	1/5 - 2001	Matrik Penelitian	
2.	2/6 - 2001	Proposal Penelitian	
3.	15/6 - 2001	Proposal	
4.	19/6 - 2001	Propose an	
5.	7/8 - 2001	Revisi proposal penelitian	
6.	28/11 - 2001	Bab I, II, III, IV & V	
7.	5/12 - 2001	Bab I, II, III, IV & V	
8.	6/11 - 2001	ace k. Ujian Skripsi	
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			

CATATAN : 1. Lembar ini harus dibawa dan diisi setiap melakukan konsultasi
 2. Lembar ini harus dibawa sewaktu Seminar Proposal Skripsi dan Ujian Skripsi

TABEL II

Nilai F dengan Taraf Signifikansi 5% (deretan atas) dan
1% (deretan bawah)

d.b. untuk RK Pembagi	d.b. untuk Rerata Kuadrat Pembilang							
	1	2	3	4	5	6	7	8
32	4,15	3,30	2,90	2,67	2,51	2,40	2,32	2,25
	7,50	5,34	4,46	3,97	3,66	3,42	3,25	3,12
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,30	2,23
	7,44	5,29	4,42	3,93	3,61	3,38	3,21	3,08
36	4,11	3,26	2,86	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21
	7,39	5,25	4,38	3,89	3,58	3,35	3,18	3,04
38	4,10	3,25	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19
	7,35	5,21	4,34	3,86	3,54	3,32	3,15	3,02
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18
	7,31	5,18	4,31	3,83	3,51	3,29	3,12	2,99
42	4,07	3,22	2,85	2,59	2,44	2,32	2,24	2,17
	7,27	5,15	4,29	3,80	3,49	3,26	3,10	2,96
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16
	7,24	5,12	4,26	3,78	3,46	3,24	3,07	2,94
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,14
	7,21	5,10	4,24	3,76	3,44	3,22	3,05	2,92
48	4,04	3,19	2,80	2,56	2,41	2,30	2,21	2,14
	7,19	5,08	4,22	3,74	3,42	3,20	3,04	2,90
50	4,03	3,18	2,70	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13
	7,17	5,06	4,20	3,72	3,41	3,18	3,02	2,88
55	4,02	3,17	2,78	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11
	7,12	5,01	4,16	3,68	3,37	3,15	2,98	2,85
60	4,00	3,15	2,76	2,52	2,37	2,25	2,17	2,10
	7,08	4,98	4,13	3,65	3,34	3,12	2,95	2,82
65	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,24	2,15	2,08
	7,04	4,95	4,10	3,62	3,31	3,09	2,93	2,79
70	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,14	2,07
	7,01	4,92	4,08	3,60	2,29	3,07	2,91	2,77
80	3,96	3,11	2,72	2,48	2,33	2,21	2,12	2,05
	6,96	4,88	4,04	3,56	3,25	3,04	2,87	2,74

(bersambung)



Tabel 04
Harga Kritik Untuk t

Level of significance for one-tailed test

	.10	.05	.025	.01	.005	.0005
<i>Level of significance for two-tailed test</i>						
df	.20	.10	.05	.02	.01	.001
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	636.619
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	31.598
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	12.941
4	1.533	2.132	2.770	3.747	4.604	8.613
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	6.859
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.959
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	5.405
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	5.041
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.781
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.587
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.437
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	4.318
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	4.221
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	4.140
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	4.073
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	4.015
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.965
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.922
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.883
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.850
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.819
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.792
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.767
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.745
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.725
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.707
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.690
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.674
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.659
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.646
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.551
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.460
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617	3.372
∞	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.291

Adaptasi dari: Guilford, JP dan Benjamin, F; Fundamental Statistic In Psychc and Education; McGraw-Hill Book Company; Sydney; 1978