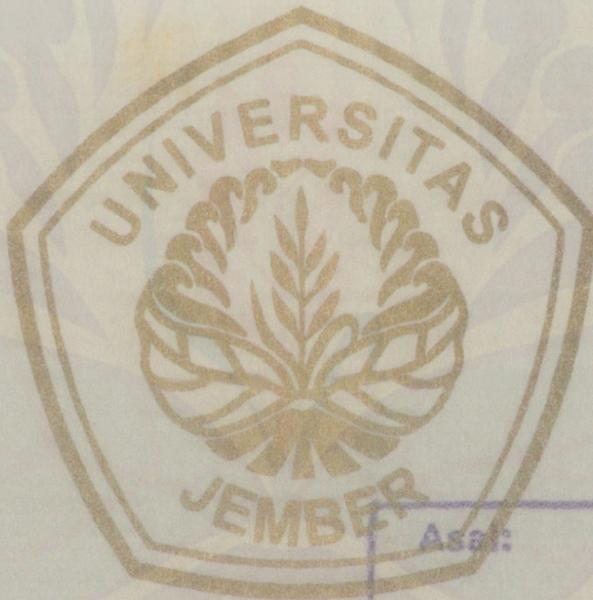




PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)
PG. JATIROTO LUMAJANG

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember



Asas:	Hadiah Pembelian	Klass 658-3 MUD P
TerimaTgl:	24 MAY 2004	
Oleh:	No. Induk:	
	Pengkatalog:	

Siti Mudawiyah
NIM : 000810201399

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER

2004

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XI (Persero)
PG. JATIROTO LUMAJANG

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : Siti Mudawiyah

N. I. M. : 000810201399

J u r u s a n : Manajemen

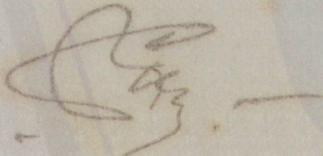
telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

26 April 2004

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

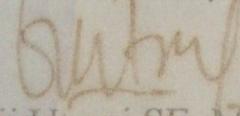
Ketua,



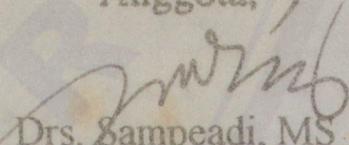
Drs. H. Sukusni, M.Sc
NIP. 130 350 764



Sekretaris,



Wiji Utami, SE, M.Si
NIP. 132 282 696
Anggota,


Drs. Sampeadi, MS

NIP. 131 474 513

Mengetahui / Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,


Drs. LIAKIP, SU

NIP. 130 531 976

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan, Kesehatan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG. Jatiroto Lumajang

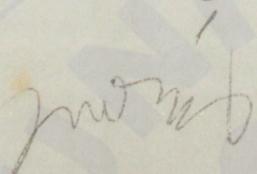
Nama : Siti Mudawiyah

NIM : 000810201399

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

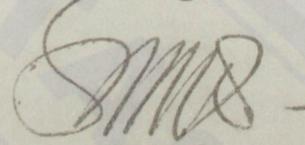
Pembimbing I,



Drs. Sampeadi, M.S

NIP : 131 474 513

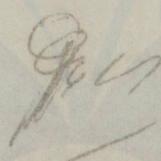
Pembimbing II,



Drs. Sunardi, MM

NIP: 131 472 803

Ketua Jurusan,



Dra. Diah Yulisetiarni, Msi

NIP : 131 624 474

Tanggal Persetujuan: April 2004

MOTTO

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain; dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

(Qs. Alam Nasurah: 6-8)

Taburlah Pemikiran maka Anda Akan Menuai Tindakan
Taburlah Tindakan dan Anda Akan Menuai Kebiasaan
Taburlah Kebiasaan dan Anda Akan Menuai Karakter
Taburlah Karakter maka Anda Akan Menuai Masa Depan
"Maka Percaya Diri itulah Kuncinya".

- Renungan muda's -

'Muda itu' bukan usianya, namun semangatnya dan 'tua itu' bukanlah lamanya hidup, namun arif dan bijaksananya. Maka mencarilah niscaya engkau akan mendapatkan, dan jangan berhenti maka engkau akan digilas oleh sang waktu, karena waktu tidak mengenal negosiasi.

- Fathurrahman -

"Where there is a will, there is a way"

Succes is your for the asking, "Kesuksesan adalah milik orang-orang yang menuntutnya".

PERSEMBAHAN

Dengan senantiasa mengharap Ridho Allah SWT,
Kupersembahkan buah karya "SKRIPSI" ini untuk:

- ↳ Dinul Islam yang selalu menjadi pegangan dan kontrol bagi hidupku dari berbagai gelombang cobaan dan tantangan yang siap menghadang.
- ↳ Dua insan yang menjadi kebanggaan. Ramanda "ABU DJARI" dan Ibunda "SRIWATI". Berjuta ucapan terima kasih yang nanda haturkan takkan cukup membalas segala pengorbanan, curahan kasih, do'a dan kepercayaan yang diberikan 'tuk ananda.
- ↳ "BIBIKU SUMARNI" yang turut mengantarkan aku menuju tangga impian. Budi baik itu 'kan selaku aku kenang.
- ↳ Nenekku atas doa-doanya, semoga tetap senantiasa berdoa 'tuk keberhasilanku ke depan. Amin
- ↳ *For "MY SELF" of course, I am proud of my self.* Aku menyukuri segala apa yang Tuhan beri padaku.
- ↳ Kakakku yang senantiasa semangat dalam beraktivitas "MBAK FARIDA", adik-adikku yang kucinta, "DEK SITI MUBAROKAH" bergeraklah karena diam bisa mematikan. "ADEK MUKHLIS", teman kecilku yang centil dan lucu, mbak Muda's yakin kelak kamu akan menjadi orang yang akan dibanggakan orang tua kita. Semoga
- ↳ Sahabat-sahabat terbaik yang kumiliki, *thank's for a nice day in my life.*
- ↳ Almamater yang kubanggakan.

ABSTRAKSI

Penelitian dengan Judul “PENCERMINAN KESEHATAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PT. PKN XI LUMAJANG)”, ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja terhadap karyawan PT. PKN XI Jatiroto Lumajang serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dari tanggal 17 Desember 2003 sampai dengan tanggal 17 Desember 2003.

Berdasarkan permasalahan yang diteliti maka metode penelitian yang digunakan adalah: wawancara; observasi; kuisioner, dan studi pustaka. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian korelasional yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Penelitian ini mengambil responden sebanyak 72 responden dengan menggunakan metode *stratified propotional random sampling*. Pendekatan variabel digunakan indikator-indikator yang kemudian diukur dengan skala kategori. Data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner terhadap 72 responden dan hasil observasi data-data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis *kuantitatif*, yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji statistik. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh *independent variable* (keselamatan kerja: X_1 , kesehatan kerja: X_2 , dan disiplin kerja: X_3) terhadap *dependent variable* (kinerja karyawan: Y) secara simultan, sedangkan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh *independent variable* terhadap *dependent variable* secara parsial, selanjutnya untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi berganda R^2 . Untuk memperkuat hasil analisis digunakan uji asumsi klasik, dan analisis *kualitatif* pada pembahasan berdasarkan hasil observasi.

Pengaruh secara simultan dapat dibuktikan dari hasil Uji F yang diperoleh sebesar 7,855 dengan signifikansi 0,000 pada level 5%. Hasil Uji F ini lebih besar dari F tabel 2,739 yang membuktikan bahwa variabel keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PG. Jatiroto Lumajang. Besarnya pengaruh variabel keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai R^2 sebesar 25,7 % dan sisanya 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hasil perhitungan analisis determinasi parsial untuk masalah keselamatan kerja menunjukkan nilai sebesar $r^2 = 0,002$, untuk masalah kesehatan kerja menunjukkan nilai sebesar $r^2 = 0,225$, dan masalah disiplin kerja menunjukkan nilai sebesar $r^2 = 0,453$. Secara parsial variabel keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan PG. Jatiroto Lumajang. Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PG. Jatiroto Lumajang adalah variabel disiplin kerja.

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. atas ridho dan limpahan rahmat-Nya, sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Keselamatan, Kesehatan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan XI (Persero) PG. Jatiroto Lumajang” ini dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

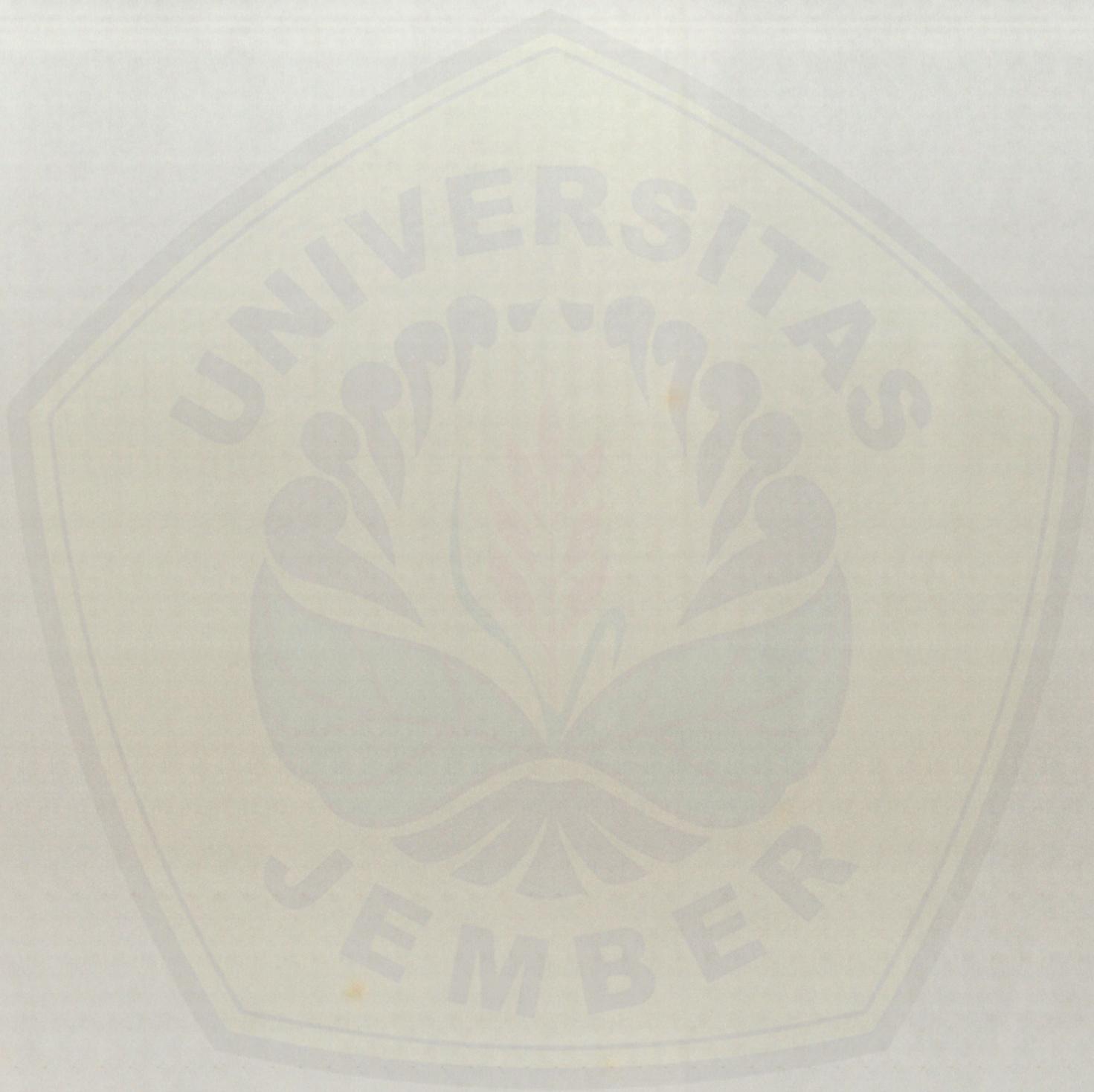
Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ungkapan rasa terima kasih yang seagung-agungnya kepada:

1. Bapak Drs. H. Liakip, SU, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Ibu Diah Yulisetiari, Msi, selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Sampeadi, MS, selaku dosen pembimbing I dan Bapak Drs. Sunardi, selaku dosen pembimbing II yang bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran dan petunjuk yang bermanfaat guna terselesaikannya penulisan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu dosen serta para karyawan yang telah membantu kelancaran studi bagi penulis di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
5. Seluruh karyawan tetap PG. Jatiroto Lumajang khususnya di bagian instalasi dan pengolahan untuk kerjasama dan kesediaannya menjadi responden dalam penelitian ini, serta atas bimbingan Bapak Agung Yuniarto dalam pendampingan selama penelitian berlangsung.
6. Kedua orang tuaku atas doa yang tulus demi keberhasilanku. Ananda haturkan terima kasih dan sembah sungkem atas segala pengorbanan dan kasih sayang yang tak pernah pudar.
7. Semua pihak yang tak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang turut membantu demi terselesaikannya karya tulis ini.

Semoga Allah mencatat segala bantuan yang telah diberikan sebagai amal baik, dan penulis berharap semoga karya sederhana ini bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Jember, Maret 2004

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAKSI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Pokok Permasalahan.....	3
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
1.4 Hipotesa Penelitian.....	4
1.5 Batasan Masalah.....	5
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya.....	6
2.2 Landasan Teori	
2.2.1 Tinjauan Tentang Keselamatan, Kesehatan, dan Disiplin Kerja Karyawan.....	7
2.2.2 Tinjauan Tentang Kinerja Karyawan.....	16
2.2.3 Pengaruh Keselamatan, Kesehatan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	18

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian	22
3.2 Jenis dan Sumber Data	22
3.3 Metode Pengumpulan Data	22
3.4 Metode Pengambilan Sampel	23
3.5 Identifikasi Variabel	25
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	25
3.6.1 Definisi Operasional Variabel	25
3.6.2 Pengukuran	27
3.7 Uji Kualitas Data	27
3.7.1 Uji Validitas	27
3.7.2 Uji Reabilitas	28
3.8 Metode Analisis Data	29
3.8.1 Metode Analisis Data untuk Mengetahui Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat	29
3.8.2 Metode Analisis Data untuk Mengetahui Pengaruh yang Dominan dari Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat ...	31
3.9 Uji Asumsi Klasik	32
3.9.1 Uji Multikolinearitas	32
3.9.2 Uji Heteroskedastisitas	32
3.10 Kerangka Pemecahan Masalah	34

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	36
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	36
4.1.2 Letak Perusahaan	37
4.1.3 Areal Perkebunan	37
4.1.4 Struktur Organisasi	38
4.1.5 Proses Produksi	40
4.1.6 Aspek Personalia	43
4.2 Rekapitulasi Data Mentah Hasil Kuesioner	45

4.3 Hasil Uji Kualitas Data	47
4.3.1 Uji Validitas	47
4.3.2 Uji Reabilitas	49
4.4 Hasil Uji Analisis Data	49
4.4.1 Untuk Mengetahui Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat	49
4.4.2 Untuk Mengetahui Faktor yang Dominan dari Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat	53
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	56
4.5.1 Uji Multikolinearitas	56
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas	57
4.6 Pembahasan	58
V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Teknik Pengambilan Sampel.....	24
4.2 Jumlah Karyawan PG. Jatiroto Lumajang.....	44
4.3 Rekapitulasi Data Mentah.....	46
4.4 Validitas Instrumen Penelitian.....	48
4.5 Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	49
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
4.7 Hasil Pengolahan Data Determinasi Berganda.....	52
4.8 Hasil Uji t.....	53
4.9 Koefisien Determinasi Parsial.....	56
4.10 Nilai VIF.....	56
4.11 Nilai Probabilitas Variabel X.....	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar	
2.1 Macam Disiplin.....	14
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	34
4.3 Struktur Organisasi PG. Jatiroto Lumajang.....	38
4.4 Kurva Normal Uji F.....	51
4.5 Kurva Normal Uji t dua arah Variabel Keselamatan Kerja.....	54
4.6 Kurva Normal Uji t dua arah Variabel Kesehatan Kerja.....	54
4.7 Kurva Normal Uji t dua arah Variabel Disiplin Kerja.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Data Hasil Jawaban Kuesioner
- 2 : Data Analisis Regresi Linier Berganda
- 3 : Hasil Pengolahan SPSS : Analisis Regresi Linier Berganda
- 4 : Hasil Pengolahan SPSS: Uji Validitas Butir Masing-masing Variabel
- 5 : Hasil Hasil Pengolahan SPSS : Uji Realibilitas Masing-masing Variabel
- 6 : Hasil Hasil Pengolahan SPSS: Uji Asumsi Klasik
- 7 : Daftar Tabel r
- 8 : Daftar Tabel F
- 9 : Daftar Tabel t



I. PENDAHULUAN



1.1 Latar Belakang

Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja itu sendiri maupun instansi-instansi pemerintah yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber-sumber daya manusia dan pihak-pihak lain dari kelembagaan swasta.

Hal ini sejalan dengan pemikiran-pemikiran dunia dewasa ini yang menuntut perlunya kenyamanan dan keamanan manusia dalam bekerja. Pemikiran-pemikiran tersebut dilandasi oleh filosofi yang menjadikan manusia sebagai titik sentral dalam pembangunan nasional untuk mencapai tingkat kehidupan dan kesejahteraan yang lebih baik: material dan spiritual.

Kesejahteraan merupakan sasaran pokok terlepas dari sistem dan teknologi apapun yang dipakai dalam proses produksi. Salah satu aspek daripada kesejahteraan manusia ialah keselamatan dan kesehatan kerja terutama dalam era industrialisasi. Menurut Barthos (1990:133) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu konsepsi dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun ruhaniah tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya untuk kesejahteraan masyarakat. 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 keterampilan maupun alat-alat pelindung kerja. Itu semua dapat terlaksana dengan baik jika disiplin kerja juga senantiasa dibudayakan dalam lingkungan kerja. Menurut Moenir (dalam Tohardi 2002:393) disiplin kerja adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan suatu keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat

Disebutkan pada pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa: "Setiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Atas dasar pasal tersebut maka telah disusun UU tentang pokok-pokok mengenai tenaga kerja dengan dikeluarkannya UU Nomor 13 Tahun 2003.

Penjelasan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja disebutkan dalam Bab X, Pasal 86 yang berbunyi. "Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a) keselamatan dan kesehatan kerja; b) moral dan kesusilaan; dan c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama".

Program keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja bertujuan untuk mencegah kecelakaan, penyakit akibat kerja, pemeliharaan dan peningkatan produktivitas karyawan, pemberantasan kelelahan kerja, dan pelipatgandaan kegairahan dan kenikmatan kerja. Intinya tujuan utama keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja adalah menciptakan tenaga kerja yang selamat, sehat, dan produktif. Tujuan ini dicapai karena terdapat korelasi antara derajat keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja yang tinggi dengan tingkat produktivitas kerja atau produktivitas perusahaan. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa untuk efisiensi kerja harus dilakukan dengan cara dan dalam lingkungan kerja yang memenuhi syarat-syarat keselamatan, kesehatan, dan kedisiplinan kerja. Lingkungan dan cara yang dimaksud meliputi tekanan panas, penerangan di tempat kerja, kebersihan, debu di ruang kerja, sikap badan, penserasian manusia dengan mesin dan lain-lain.

Program keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja merupakan alat untuk mencapai derajat keselamatan dan kesehatan kerja yang setinggi-tingginya. Program ini juga sebagai alat untuk meningkatkan produksi yang berlandaskan pada meningkatnya tingkat efisiensi dan produktivitas yang nantinya berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan.

Kinerja merupakan sarana penentu bagi tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diusahakan adanya peningkatan kinerja dalam suatu organisasi. Kinerja adalah hasil karya seseorang yang pada gilirannya akan menentukan apakah seseorang akan bekerja, melaksanakan tugas atau berprestasi lebih baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) di PG. Jatiroto Lumajang merupakan salah satu industri penghasil gula di tanah air dengan jumlah karyawan kurang lebih 2897 orang. Adanya potensi bahaya seperti kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan bahaya-bahaya lainnya, maka penerapan program keselamatan, kesehatan kerja, dan disiplin kerja perlu diterapkan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, melindungi tenaga kerja, dan melindungi aset perusahaan.

Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja pada PG. Jatiroto dibagi menjadi dua, yaitu: menciptakan lingkungan kerja yang aman dan melindungi tenaga kerja. Program ini diharapkan dapat mengendalikan resiko yang berkaitan dengan kerja (*zero accident*), dan mengendalikan penyakit akibat kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif yang pada akhirnya berpengaruh langsung kepada kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya.

1.2 Pokok Permasalahan

Uraian di atas menggambarkan bahwa penerapan keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja ditujukan untuk mengantisipasi era globalisasi perdagangan yang akan berpengaruh terhadap kelangsungan industri dalam negeri. Pembudayaan keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja serta penerapan dan pengawasannya diarahkan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja sehingga dapat meningkatkan jumlah perusahaan yang mencapai kecelakaan nihil (*zero accident*) khususnya untuk perusahaan besar dan meningkatkan kesadaran akan keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja bagi perusahaan menengah dan kecil.

Berdasarkan pada latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Seberapa besar pelaksanaan program keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Variabel mana dari keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PG. Jatiroto Lumajang.
2. Untuk mengetahui diantara variabel keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di PG. Jatiroto Lumajang.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

- 1 Hasil penelitian ini memberikan gambaran pada para manajer bahwa keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai bahan informasi dalam pengambilan keputusan tentang pemeliharaan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja di PG Jatiroto Lumajang.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan bidang sumber daya manusia pada umumnya dan bidang keselamatan dan kesehatan kerja pada khususnya.

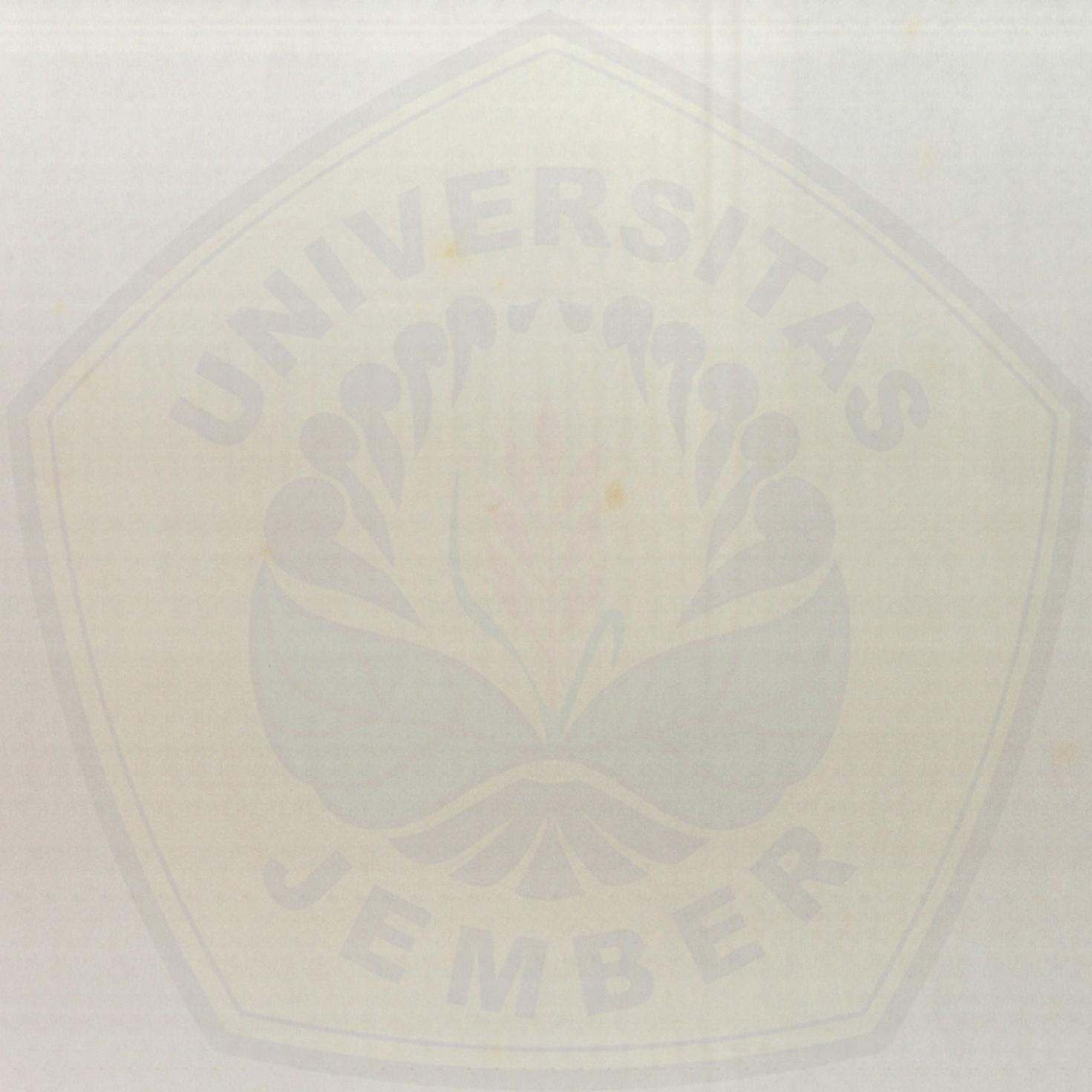
1.4 Hipotesis Penelitian

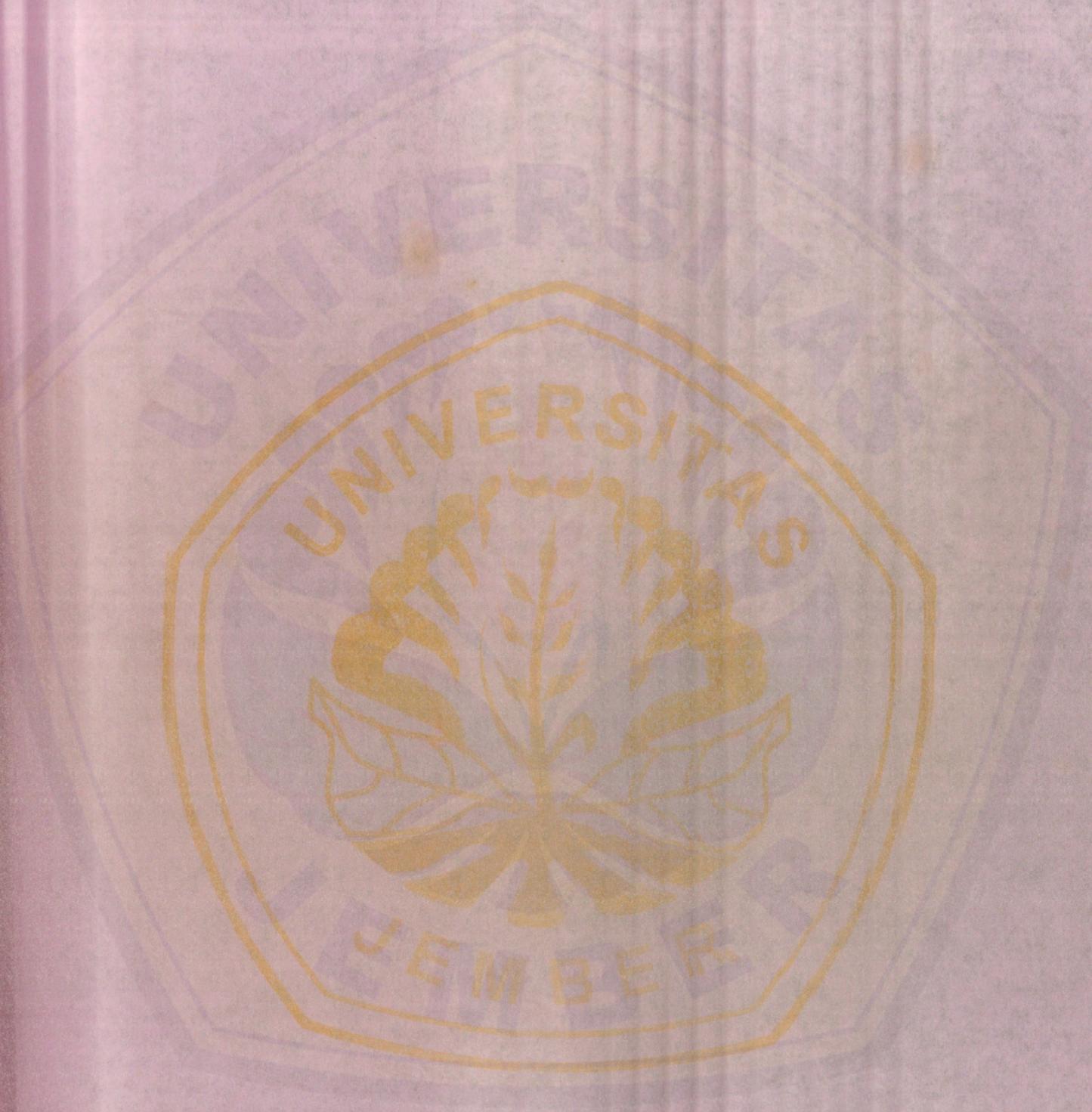
Berdasarkan pokok permasalahan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis atau dugaan sebagai berikut:

1. Diduga variabel keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PG. Jatiroto Lumajang.
2. Diduga variabel keselamatan kerja merupakan faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PG. Jatiroto Lumajang.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah perlu diberikan agar pemahaman tidak menyimpang dari perumusan masalah yang ingin dipecahkan. Oleh karena banyaknya jumlah karyawan pada PG. Jatiroto Lumajang, maka objek yang diteliti adalah fokus pada karyawan bagian produksi yang meliputi bagian instalasi dan pengolahan, mengingat pada bagian tersebut mempunyai tingkat resiko paling besar terkait dengan keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja.







II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya

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

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Andik Dwi Cahyadi dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Instalasi pada PT. Rajawali PG. Kribet Baru Malang”. Dapat disimpulkan, berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel-variabel Keselamatan (X_1) dan Kesehatan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), ditandai dengan nilai F sebesar 32,037. Sedangkan R^2 sebesar 0,684 berarti kedua variabel bebas mempunyai pengaruh sebesar 68,4 % terhadap kinerja karyawan divisi instalasi PT. Rajawali PG. Kribet Baru Malang.

- a. Persamaan : mengangkat permasalahan yang sama yaitu pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, dan sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.
- b. Perbedaan :
 - a. perbedaan variabel yang diteliti, yang terdahulu keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan pada penelitian ini adalah keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja karyawan
 - b. objek penelitian terdahulu adalah karyawan bagian instalasi pada PT. Rajawali PG. Kribet Baru Malang, sedangkan pada penelitian ini adalah karyawan tetap bagian instalasi dan pengolahan pada PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) di PG. Jatiroto Lumajang.

Penelitian berikutnya yang menganalisis permasalahan yang hampir sama adalah Desti Ratnawati dengan judul “ Evaluasi Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam, Tbk. Kediri”. Dapat disimpulkan bahwa pada perhitungan nilai F hitung mempunyai nilai sebesar 17,843 lebih besar dari F tabel yaitu 2,72 artinya bahwa variabel-variabel alat pelindung kerja (X_1), gizi dan kesehatan karyawan (X_2), dan kondisi kerja (X_3) berpengaruh sangat besar terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,633 berarti bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh sebesar 63,3 % terhadap variabel kinerja karyawan.

- a. Persamaan : masalah yang diangkat adalah keselamatan dan kesehatan kerja dan sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.
- b. Perbedaan :
 1. perbedaan variabel yang diteliti, penelitian terdahulu menggunakan variabel alat pelindung kerja (X_1), gizi dan kesehatan karyawan (X_2), dan kondisi kerja (X_3)
 2. objek penelitian terdahulu adalah PT. Gudang Garam, Tbk. Kediri sedangkan pada penelitian sekarang adalah karyawan tetap bagian instalasi dan pengolahan pada PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) di PG. Jatiroto Lumajang.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Tinjauan Tentang Keselamatan, Kesehatan, dan Disiplin Kerja

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 dapat dianggap ringan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kurang

memenuhi syarat dan meningkatnya pekerjaan yang berbahaya. Kondisi ini juga dipengaruhi pula oleh budaya disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan tersebut. Pengaruh langsung atau tidak langsung dari keadaan di atas 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 ditingkatkan, begitu juga dengan budaya disiplin kerja. Hal ini perlu mendapat perhatian mengingat keselamatan, kesehatan dan disiplin kerja sangat penting bagi karyawan yang bekerja di suatu perusahaan.

Aspek keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek yang perlu mendapatkan perhatian sebagai akibat berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta penerapannya terutama di kalangan 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 keterampilan maupun alat-alat pelindung kerja.

a. Keselamatan Kerja

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, keselamatan berasal dari kata selamat yang diartikan terhindar dari bahaya, atau prihal keadaan selamat. Sedangkan kerja adalah suatu kegiatan manusia yang dapat menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia. Menurut Sedarmayanti (1996:109) keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang menyangkut lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.

Menurut Suma'mur (1996:2) keselamatan kerja mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a) melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas
- b) menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja

c) sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Menurut Dessler (1998:634) 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. Asuransi kompensasi karyawan ditujukan untuk memberi ganti rugi kepada pegawai yang mengalami kecelakaan.

Keselamatan kerja bertalian erat dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja. Menurut Bennet dan Silalahi (1994:22) yang dimaksud dengan kecelakaan kerja adalah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

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:
 - (1) kurang penglihatan dan pendengaran
 - (2) reaksi mental lambat
 - (3) emosi dan syaraf tidak stabil
2. pengetahuan keterampilan, antara lain:
 - (1) kurang memperhatikan metode kerja aman
 - (2) kebiasaan yang salah
 - (3) kurang pengalaman
3. sikap, antara lain:
 - (1) kurang minat
 - (2) kurang teliti
 - (3) malas
 - (4) tidak peduli akan suatu akibat.

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

1. kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain:
 - (1) kerusakan atau kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan
 - (2) biaya pengobatan dan perawatan korban
 - (3) tunjangan kecelakaan
 - (4) hilangnya jumlah maupun mutu produksi, dan lain-lain.
2. kerugian yang bersifat non ekonomis.

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. Adapun 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.

Menurut Manulang (1990:117) tujuan dari kesehatan kerja 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 produktivitas kerja.

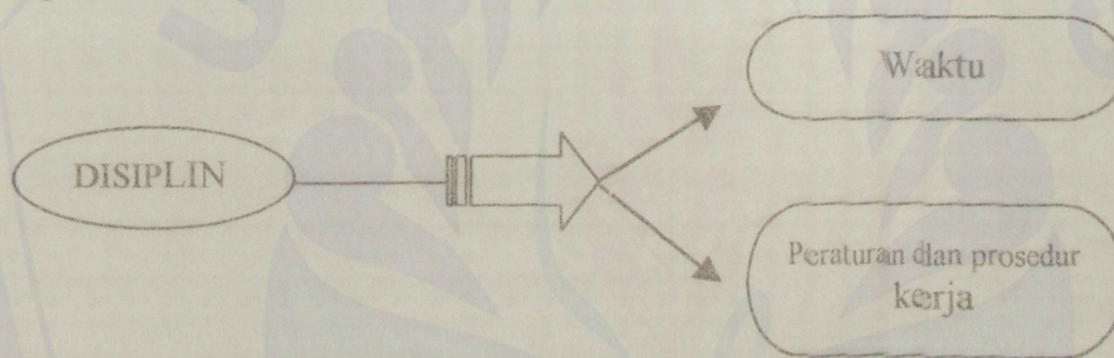
Kesehatan kerja bertujuan agar tenaga kerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental, maupun sosial. Kemampuan kerja seseorang tenaga kerja tergantung dari kesehatannya sebab derajat kesehatan ini bukan suatu hal yang statis melainkan suatu yang dinamis sesuai dengan perkembangan masyarakat. Maka dari itu perlu diketahui sumber-sumber bahaya yang bisa mengakibatkan kesehatan tenaga kerja terganggu. Masalah sumber bahaya bagi kesehatan kerja ini dapat dibedakan menjadi:

- a) Faktor fisik dapat berupa:
 - (1) suhu yang terlalu tinggi dan terlalu rendah
 - (2) ventilasi yang kurang bagus
 - (3) suara yang terlalu bising
 - (4) penerangan yang kurang memadai
 - (5) radiasi yang kurang baik
 - (6) getaran mekanis
 - (7) tekanan udara yang terlalu tinggi atau terlalu rendah
 - (8) bau-bauan di tempat kerja
 - (9) kelembapan udara, dan lain-lain.

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas adalah salah satu hal terpenting dalam suatu organisasi. Hal ini dimaksudkan agar setiap karyawan selalu bekerja dengan disiplin yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Oleh karena dalam efisiensi termasuk faktor waktu, sedangkan disiplin juga mengandung faktor waktu, maka antara efisiensi dan disiplin jelas sangat erat hubungannya.

Menurut Moenir (dalam Tohardi, 2002:394), disiplin itu dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu: (a) disiplin terhadap waktu; dan (b) disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku. Dalam hal ini yang menjadi acuan adalah ketepatan penggunaan waktu dan ketaatan terhadap peraturan atau prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut. Lebih lanjut penjelasan tersebut digambarkan pada Gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.1 Macam Disiplin oleh Tohardi (2002: 394)

Oleh karena itu, disiplin merupakan salah satu unsur penting yang harus ditekankan bagi setiap organisasi kepada para karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Hal itu seperti yang ditulis Nitisemito (1996: 118) kedisiplinan bukan hanya sekedar indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan. Menegakkan kedisiplinan penting bagi suatu perusahaan sebab dengan kedisiplinan itu diharapkan sebagian besar dari peraturan ditaati oleh sebagian besar karyawan.

Selanjutnya, jika membahas definisi kedisiplinan maka sangat banyak pendapat atau pandangan para ahli yang mendefinisikan kedisiplinan. Hal ini

dapat dipahami karena para ahli atau pakar mendefinisikan dalam sudut pandang yang berbeda-beda.

Menurut Nitisemito (1996: 199) kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Sementara itu menurut Simamora (1999:746) disiplin adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi.

Lebih lanjut, Moenir (1983:261), menjelaskan unsur disiplin itu sesungguhnya dekat sekali dengan unsur kesadaran sebab disiplin inipun timbulnya juga dari kesadaran. Hanya bedanya jika kesadaran prosesnya dapat memakan waktu lama dan sulit dilaksanakan, tetapi disiplin dapat ditumbuhkan dalam waktu yang relatif singkat dan pada mulanya dapat dipaksakan dengan suatu aturan. Di dalam kata disiplin tersimpul dua faktor penting yaitu: faktor waktu dan kegiatan.

Adapun usaha-usaha untuk menciptakan adanya disiplin yang baik pada organisasi antara lain dilakukan melalui penyebaran tugas dan wewenang yang jelas dan tata cara atau prosedur yang sederhana tetapi memadai yang dapat diketahui oleh setiap pegawai atau karyawan sehingga mereka mengetahui dengan tepat di mana dan bagaimana posisi mereka. Seperti yang dijelaskan oleh Ordway Tead (dalam Moenir, 1983:261) bahwa usaha mendasar untuk memperoleh disiplin organisasi yang baik adalah membagi dan mengatur tugas, memperjelas susunan fungsi dari prosedur organisasi sehingga setiap orang tahu secara tepat dimana dan bagaimana ia bekerja.

Lebih lanjut pengertian disiplin kerja seperti yang penulis kutip dari Harris, Jeff (1976:298) sebagai berikut.

Discipline is the process of training and regulation the behaviour of a worker so that the worker's action will be organizationally and personally beneficial and productive, self-control and self-discipline are preferable to externally imposed discipline, but supervisor sometimes of necessity must become involved in applying discipline to workers.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diuraikan bahwa disiplin merupakan suatu proses pelatihan dan pengaturan tindakan para pekerja, oleh karenanya tindakan pekerja akan lebih terorganisasi sehingga akan berdampak pada peningkatan individu dan produktivitas, terlebih pada pengendalian diri dan disiplin diri karyawan. Itu semua juga tidak terlepas dari keteladanan pimpinan yang berarti tindakan kedisiplinan pimpinan menjadi contoh bagi para karyawan.

Tohardi (2002:405) mengemukakan ada beberapa hal yang dapat dilakukan dalam menegakkan kedisiplinan tersebut, diantaranya adalah: a) *punishment and reward*; b) adil dan tegas; c) motivasi; d) keteladanan pimpinan; e) lingkungan yang kondusif; dan f) ergonomis (lingkungan fisik yang aman dan nyaman).

2.2.2 Tinjauan Tentang Kinerja Karyawan

a. Kinerja Karyawan

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.

Selanjutnya Mangkunegara (2000:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (1991:65) kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu.

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

b. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja 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. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja akan dapat digunakan sebagai *feed back* untuk mempertahankan atau memperbaiki keputusan-keputusan atau kebijakan-kebijakan yang telah maupun yang akan dilakukan berikutnya oleh organisasi atau perusahaan.

Pengukuran kinerja menurut Lopez (dalam Sunaryati, 2002:23) secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. kualitas kerja
2. kuantitas kerja
3. pengetahuan tentang pekerjaan
4. pendapat atau pertanyaan yang disampaikan
5. keputusan yang diambil
6. perencanaan kerja
7. daerah organisasi kerja.

Berdasarkan konsep kinerja yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini variabel kinerja yang digunakan adalah: kuantitas kerja dan kualitas kerja. Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam satu periode tertentu. Hal ini dapat diukur dari penggunaan waktu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaan yang dapat diselesaikan atau hasil pekerjaan telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Namun pengukuran kinerja dari sudut kuantitas tidak dapat diterapkan pada semua jenis pekerjaan. Dikatakan untuk jenis pekerjaan di bidang produksi, kuantitas adalah alat yang tepat untuk mengukur kinerja.

Kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Ketepatan yang dimaksud adalah ketepatan berdasarkan data, fakta, dan aturan atau ketentuan yang berlaku, sedangkan ketelitian meliputi pekerjaan meneliti ulang atau mengoreksi setiap tugas atau pekerjaan yang telah diselesaikan. Untuk ukuran kerapian dan keterampilan yang menyangkut hasil pekerjaan yang baik yaitu bersih, rapi, dan kreatif.

Berdasarkan pendapat tersebut maka kualitas pekerjaan dapat dilihat dari ketepatan, kelengkapan, dan kerapian pekerjaan yang dihasilkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang tingkat kinerjanya tinggi, maka akan cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi.

2.2.3 Pengaruh Keselamatan, Kesehatan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

a. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan dan Kesehatan kerja disebut juga *safety and health* merupakan suatu kegiatan atau program yang sangat penting dalam dunia usaha baik itu bagi pengusaha, pekerja itu sendiri maupun instansi-instansi pemerintah ataupun pihak-pihak lain dari kelembagaan swasta. Menurut Sedarmayanti

(1996:109) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) 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.

Program keselamatan dan kesehatan kerja pada suatu organisasi adalah untuk melindungi karyawan dari bahaya-bahaya yang mungkin timbul karena dengan terjadinya kecelakaan kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan. Dengan terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja akan dapat mengurangi angka kecelakaan kerja dan menurunkan biaya kerugian akibat kecelakaan kerja. Jika masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) 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 dapat menurun.

Program keselamatan dan kesehatan kerja pada intinya ditujukan untuk memelihara dan melindungi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya sehingga diharapkan nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun fungsi dari pelaksanaan program tersebut sebagai berikut:

1. melindungi karyawan terhadap sesuatu bahaya keselamatan dan kesehatan kerja serta efek buruk yang mungkin timbul dari pekerjaan atau kondisi-kondisi tempat di lingkungan pekerjaan
2. membantu ke arah penyesuaian fisik dan mental karyawan, khususnya mengenai penyesuaian pekerjaan kepada karyawan dan penempatan karyawan yang cocok dengan pekerjaannya sehingga karyawan sehat dan produktif
3. membantu tercapainya dan terpeliharanya derajat kesehatan fisik dan mental serta efisiensi dan kinerja karyawan yang setinggi-tingginya.

Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa terdapat hubungan yang erat antara kinerja karyawan dengan program keselamatan dan kesehatan kerja. Jika perusahaan dapat menerapkan program tersebut dengan baik sehingga tercipta kondisi yang kondusif dalam bekerja, maka dengan sendirinya karyawan akan

bekerja dengan giat yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini, seperti yang dikatakan oleh Simamora (1999:749) sebagai berikut.

”Tindakan disipliner yang efektif dapat mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian pada individu tersebut”.

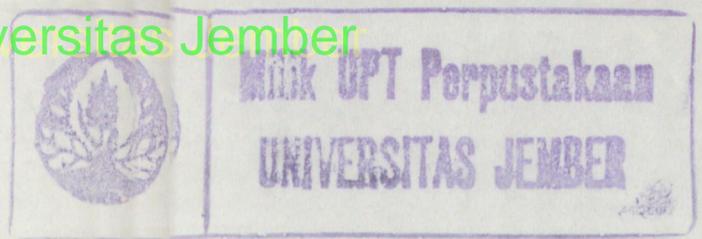
Salah satu teori kinerja menganjurkan bahwa sekumpulan bidang kinerja yang jumlahnya terbatas dapat digunakan untuk mencakup semua aspek hampir semua jabatan. Teori ini mendefinisikan kinerja sebagai apa yang dilakukan orang, bukan apa yang dihasilkan. Menurut Schuler dan Jackson (1999:13) ada delapan domain pemikiran yang mencakup semua aspek kinerja, yaitu:

1. kinerja tugas khusus jabatan
2. kinerja non-tugas khusus jabatan (termasuk tugas yang dilaksanakan oleh setiap orang dalam suatu kelompok besar jabatan atau keluarga jabatan)
3. komunikasi tertulis dan lisan
4. upaya yang ditunjukkan secara konsisten, serius, dan bahkan pada kondisi berlawanan
5. disiplin pribadi (misalnya, tidak melakukan pelanggaran berat, mengikuti aturan)
6. pemberian kemudahan bagi rekan sejawat dan kinerja tim (misalnya, memberi dukungan dan pelatihan, bertindak sebagai model peran yang baik)
7. penyeliaan dan kepemimpinan (yang secara positif mempengaruhi kinerja bawahan)
8. manajemen dan administrasi (misalnya, mengutarakan tujuan bagi perusahaan, memantau pencapaian tujuan, mengalokasikan sumber daya).

Adanya usaha untuk menciptakan disiplin yang baik pada organisasi akan berdampak pada lingkungan sosial tempat bekerja lebih kondusif. Karyawan yang bekerja di organisasi atau perusahaan yang penuh disiplin akan tetap merasa senang tanpa beban dengan kedisiplinan yang ada tersebut. Oleh karena itu, diharapkan bagi suatu organisasi atau perusahaan dapat membentuk sebuah kedisiplinan yang tulus, yang muncul dari kesadaran pribadi para buruh, karyawan, dan juga para manajer.

Apabila usaha tersebut dapat diwujudkan dengan baik, maka disiplin individu dan organisasi dapat ditegakkan dan dipelihara sehingga semua tugas pekerjaan dapat dilaksanakan dengan hasil yang baik dan efisien. Dengan demikian dapat disimpulkan dampak dari kedisiplinan yang efektif akan mendorong pada peningkatan produktivitas karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada peningkatan kinerja karyawan.





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 atau asosiatif. Seperti yang dikemukakan oleh Husein (2000:84) penelitian korelasi yaitu penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Sifat perbedaaan yang utama adalah usaha untuk menaksir hubungan dan bukan sekedar deskripsi, sehingga dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya, serta besarnya arah hubungan yang terjadi. Dalam penelitian ini digunakan alat analisis regresi linier berganda sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.2 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh dari lapangan dengan menggunakan metode tertentu, yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Sumber data primer adalah objek penelitian yaitu responden.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain, bukan diusahakan sendiri. Sumber data sekunder adalah bukti-bukti tulisan (dokumentasi), laporan dari instansi terkait dengan penelitian.

3.3 Metode Pengumpulan Data

1. Interview yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak perusahaan sehubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Observasi, yaitu metode yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung dan pencatatan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan obyek yang diteliti.

3. Kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti kepada responden.
4. Studi pustaka yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini. Biasanya berupa artikel, laporan atau arsip yang dimiliki perusahaan.

3.4 Metode Pengambilan Sampel

Pengertian populasi menurut Umar Husein (1999:107) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan teknik *stratified proposional random sampling* karena responden pada bagian yang dituju terdapat golongan-golongan. Untuk lebih mendapatkan sampel yang lebih representatif maka penarikan sampel sebanding atau proposional pada masing-masing strata dengan menggunakan rumus:

$$N_k = \frac{P_k}{P} N$$

Keterangan:

N_k = Jumlah anggota yang mewakili strata ke-k dalam sampel

P = Jumlah anggota populasi

P_k = Jumlah anggota populasi ke-k

N = Banyaknya anggota yang dimasukkan ke dalam sampel atau besarnya sampel. (Ahmudi Pasaribu, 1983:230)

sedangkan untuk menghitung banyaknya N jika jumlah subyeknya besar diambil 10 %-15% atau 20% - 25 % atau lebih. (Arikunto S, 1993:107)

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah:

- a. variabel bebas atau independen (X), meliputi: keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3)
- b. variabel terikat atau dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional sangat diperlukan bagi peneliti untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dari masing-masing variabel dalam penelitian. Menurut Saifuddin (1998:74) definisi operasional adalah suatu definisi tentang variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Keselamatan Kerja (X_1)

Adalah suatu keadaan karyawan terlindungi dari kecelakaan kerja. Indikator keselamatan kerja meliputi keadaan karyawan dan peralatan kerja.

Item-item yang digunakan sebagai indikator keadaan karyawan meliputi:

1. kelengkapan alat pelindung diri
2. ketelitian dalam pelaksanaan kerja
3. kondisi fisik dan mental

Item-item yang digunakan sebagai indikator peralatan kerja meliputi:

1. ketersediaan alat pengaman
2. kondisi bahan baku
3. kelayakan alat kerja

2. Kesehatan Kerja (X_2)

Adalah suatu keadaan karyawan terlindungi dari penyakit akibat kerja. Kesehatan ini menyangkut lingkungan kerja dan gizi karyawan.

Item-item yang digunakan sebagai indikator lingkungan kerja meliputi:

1. penerangan di tempat kerja
2. kebisingan di tempat kerja
3. pengaruh getaran mekanis

- b. kualitas kerja yaitu menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Ukuran yang digunakan:

1. tingkat ketelitian karyawan
2. kesesuaian pekerjaan dengan kriteria yang ditetapkan perusahaan.

3.6.2 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 kategori. Menurut Indriantoro dan Supomo (1999:103) skala kategori adalah metode pengukuran sikap yang berisi beberapa alternatif kategori pendapat yang memungkinkan bagi responden untuk memberikan alternatif penilaian.

Untuk setiap item pertanyaan yang positif menggunakan kriteria sebagai berikut: jawaban a diberi skor 4

jawaban b diberi skor 3

jawaban c diberi skor 2

jawaban d diberi skor 1

sedangkan jika item pertanyaan negatif, maka skor yang diberikan menggunakan kriteria sebagai berikut:

jawaban a diberi skor 1

jawaban b diberi skor 2

jawaban c diberi skor 3

jawaban d diberi skor 4

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Suatu instrumen pengukur dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas ditentukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing item terhadap skor total masing-

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Metode Analisis Data untuk Mengetahui Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan formulasi sebagai berikut (Djarwanto, 1996:309):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

$b_{1,3}$ = koefisien regresi

X_1 = variabel keselamatan kerja

X_2 = variabel kesehatan kerja

X_3 = variabel disiplin kerja

e = kesalahan pengganggu

2. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan dengan langkah-langkah yang digunakan sebagai berikut:

1. menentukan kriteria pengujian hipotesis:

$H_0: b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) dengan variabel terikat (Y) secara simultan;

$H_a : b_i \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) dengan variabel terikat (Y) secara simultan

2. menentukan *level of signifikan*: 95% ($\alpha = 0,05$)

3. kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak $F_{hitung} > F_{tabel}$

3.8.2 Metode Analisis Data untuk Mengetahui Pengaruh yang Dominan dari Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

1. Uji t (pengujian parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan (Supranto, 1995: 14), dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. menentukan kriteria pengujian hipotesis:

$H_0 : b_i = 0$, hipotesa yang mengatakan tidak ada pengaruh yang nyata antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) dengan variabel terikat (Y) secara parsial;

$H_a : b_i \neq 0$, hipotesa yang mengatakan ada pengaruh yang nyata antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) dengan variabel terikat (Y) secara parsial

2. menentukan *level of signifikan* : 95 % ($\alpha = 0,05$)

kriteria pengujian:

H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{1/2\alpha} (n-k-1)$ atau $-(t_{hitung}) \geq -t_{1/2\alpha} (n-k-1)$

H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{1/2\alpha} (n-k-1)$ atau $-(t_{hitung}) < -t_{1/2\alpha} (n-k-1)$

3. perhitungan nilai t dengan formulasi sebagai berikut (Supranto, 1995:253):

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

keterangan:

b_i = koefisien regresi

S_{b_i} = standar deviasi, derajat keyakinan 95 %

2. Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Metode ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Semakin besar r^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Koefisien determinasi parsial ini oleh Sudjana (1996:370) dirumuskan sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{b \{n \sum X_i Y - (\sum X_i)(\sum Y)\}}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

keterangan:

b = koefisien arah

X_i = variabel bebas i

Y = variabel terikat

r^2 = koefisien determinasi parsial variabel I terhadap kinerja

3.9 Uji Asumsi Klasik

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan pertimbangan tidak adanya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik (Damodar dalam Murtiyani, 2001:553). Asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

3.9.1 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel independen dari model yang diteliti. Multikolinieritas akan mengakibatkan koefisien regresi tidak pasti atau mengakibatkan kesalahan standarnya menjadi tidak terhingga, sehingga menimbulkan bias spesifik.

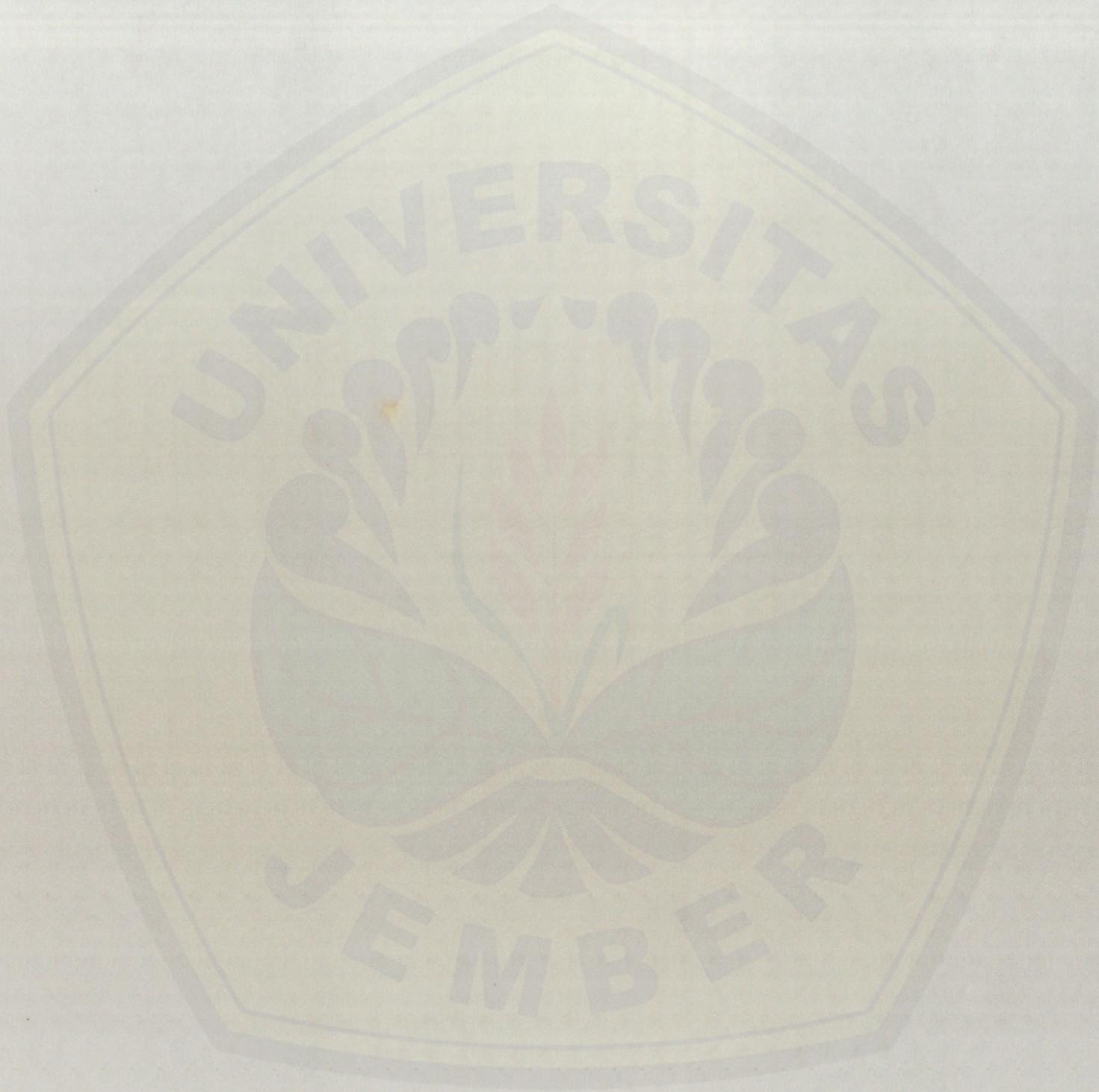
Hair *et al* (dalam Murtiyani 2001:554) menawarkan cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas ini, yaitu dengan melihat besarnya *Variance Inflation faktor* (VIF). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,10 atau lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas, sebaliknya tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen apabila nilai VIF berada pada kisaran 0,10 sampai 10.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

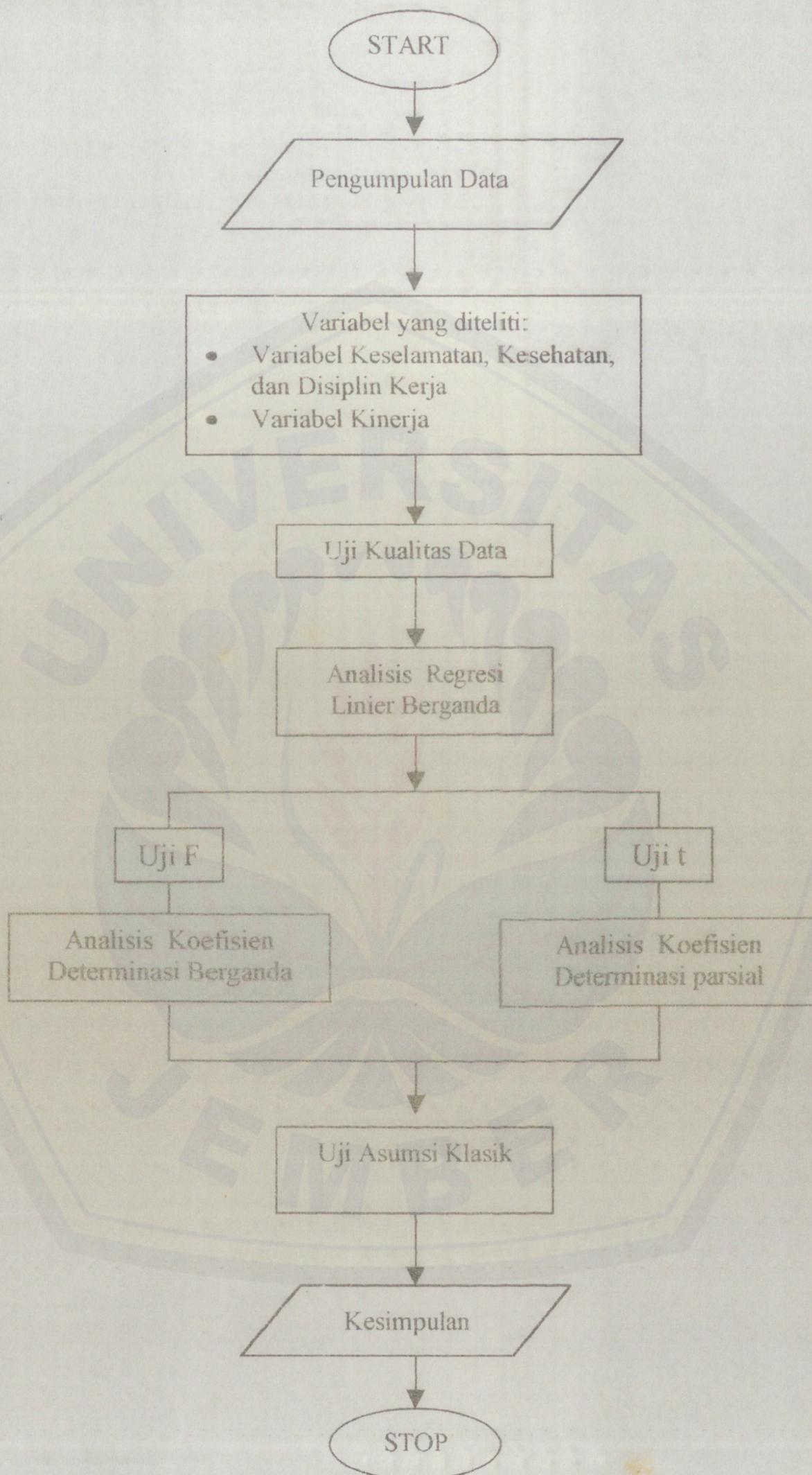
Uji Heteroskedastisitas berarti varians variabel dalam model tidak sama, sehingga estimator yang diperoleh tidak efisien. Hal tersebut disebabkan varians yang tidak minimum. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat

dilakukan dengan menggunakan uji *Park* yang dilakukan dengan dua tahap sebagai berikut (Supranto, 1995:337).

1. Membuat regresi dengan menggunakan OLS I kemudian melakukan regresi tanpa memperhatikan adanya heterokedastisitas. Dari regresi ini kita peroleh e_i .
2. Membuat regresi dengan menganggap nilai residual (e_i) sebagai variabel terikat.



3.10 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 . Kerangka Pemecahan Masalah

Penjelasan Gambar 3.2. Kerangka Pemecahan Masalah.

1. Persiapan penelitian dengan beberapa kegiatan yang dilakukan, yaitu: penentuan daerah penelitian, penentuan responden, dan penyusunan daftar kuesioner.
2. Tahap pengumpulan data, selain menggunakan angket kuesioner juga dengan wawancara dan pengamatan langsung lapangan.
3. Data yang sudah ada diklasifikasikan.
4. Menguji kualitas data
5. Mencari pengaruh masing-masing variabel keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode regresi linier berganda.
6. Pengujian statistik dengan uji F dan uji-t dilanjutkan dengan analisis determinasi berganda dan analisis determinasi parsial.
7. Melakukan diagnosis model dengan asumsi klasik
8. Mendapatkan kesimpulan dari analisis yang ada.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN



4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pabrik gula Jatiroto adalah salah satu unit perusahaan yang dikelola oleh PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) yang didirikan pada tahun 1950 oleh perusahaan swasta milik Belanda yaitu HVA (Handels Vereniging Amsterdam) di Jatiroto. Jatiroto pada waktu itu masih berupa rawa-rawa dan hutan yang kemudian menjadi pabrik gula, perumahan dan tanah perkebunan tebu.

Pabrik gula Jatiroto mulai giling (pertama kali giling) pada tahun 1910 dan pada tahun 1920 terjadi relokasi PG. Ranupakis bergabung dengan PG. Jatiroto. Pada tahun 1958 terjadi nasionalisasi perusahaan. Semua perusahaan milik Belanda termasuk PG. Jatiroto diambil alih oleh Pemerintah Republik Indonesia (RI) berdasarkan UU No.86/1958. Pada tahun 1961 Perusahaan Negara Perkebunan (PPN) yang merupakan pengelola semua perusahaan bekas milik Belanda diganti menjadi BPU-PPN. Pada tahun 1968 BPU-PPN diganti menjadi PNP berdasarkan PP No.3 dan PP No.14, PG. Jatiroto berada di bawah pengolahan PNP XXIV. Tahun 1974 terjadi pengalihan bentuk perusahaan negara menjadi perusahaan persero, sehingga PNP XXIV menjadi PTP XXIV. Setahun berikutnya terjadi penggabungan PTP menjadi PTPN dan PG. Jatiroto termasuk PTPN XI (persero) yang berkantor pusat di Surabaya. Pada tanggal 23 Desember 1978 PG. Jatiroto diresmikan oleh menteri pertanian yaitu Prof. Ir. Soedarsono Hadi Sapoetro.

Pabrik Gula Jatiroto termasuk dalam PTPN XI (persero) dan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempunyai tugas dan fungsi yang tercermin pada Tri Dharma Plus, yaitu:

1. menciptakan devisa bagi negara
2. menciptakan lapangan kerja
3. mengusahakan kelestarian lingkungan
4. sebagai wahan perjuangan dan wahana pembangunan.

Pabrik Gula Jatiroto memproduksi selama 7 bulan dalam 1 tahun dengan kapasitas giling ± 6.000 ton tebu per hari dengan rendemen 6-8. Tebu diperoleh dari lahan HGU (Hak Guna Usaha) dengan luas ± 5.000 hektar dan dari lahan TR (Tebu Rakyat) dengan luas ± 7.000 hektar yang diangkut dengan menggunakan lori dan truk menuju PG. Jatiroto.

Hasil utama dari PG. Jatiroto adalah gula SHS I dan hasil sampingannya berupa ampas, blotong, dan tetes. Ampas digunakan sebagai bahan bakar ketel uap (boiler), pencampur endapan nira untuk memperoleh nira tapis, dan sebagai bahan baku pembuatan pulp dan kertas pada PT.Leces Probolinggo. Blotong digunakan untuk pupuk organik tanaman tebu, sedangkan tetes digunakan untuk pembuatan ethanol (alkohol) dan MSG.

4.1.2 Letak Perusahaan

PG. Jatiroto terletak ditepi jalan raya yang menghubungkan kota Probolinggo dengan Jember, yaitu berada pada desa Kaliboto Lor, kecamatan Lumajang, kabupaten Lumajang. Secara geografis Pabrik Gula Jatiroto terletak pada $113^{\circ}18'11'' - 113^{\circ}22'5''$ bujur timur dan $8^{\circ}7'30'' - 8^{\circ}12'30''$ lintang selatan dengan ketinggian 50 meter kaki dari ketinggian laut.

Iklm kawasan Pabrik Gula Jatiroto termasuk type C dan D dengan suhu rata-rata 27°C dan kelembapan udara antara 79% - 83%. Curah hujan rata-rata 1860 mm/th dengan jumlah hari hujan ± 107 hari/th dan lama penyinaran antara 40% -80%.

4.1.3 Areal Perkebunan

Areal tanaman Tebu Giling

1. Tebu Sendiri/HGU : ± 5.200 Ha
2. Tebu Rakyat : ± 9.200 Ha

Secara umum budidaya tanaman tebu dilaksanakan secara mekanisasi dan manual atau konvensional.

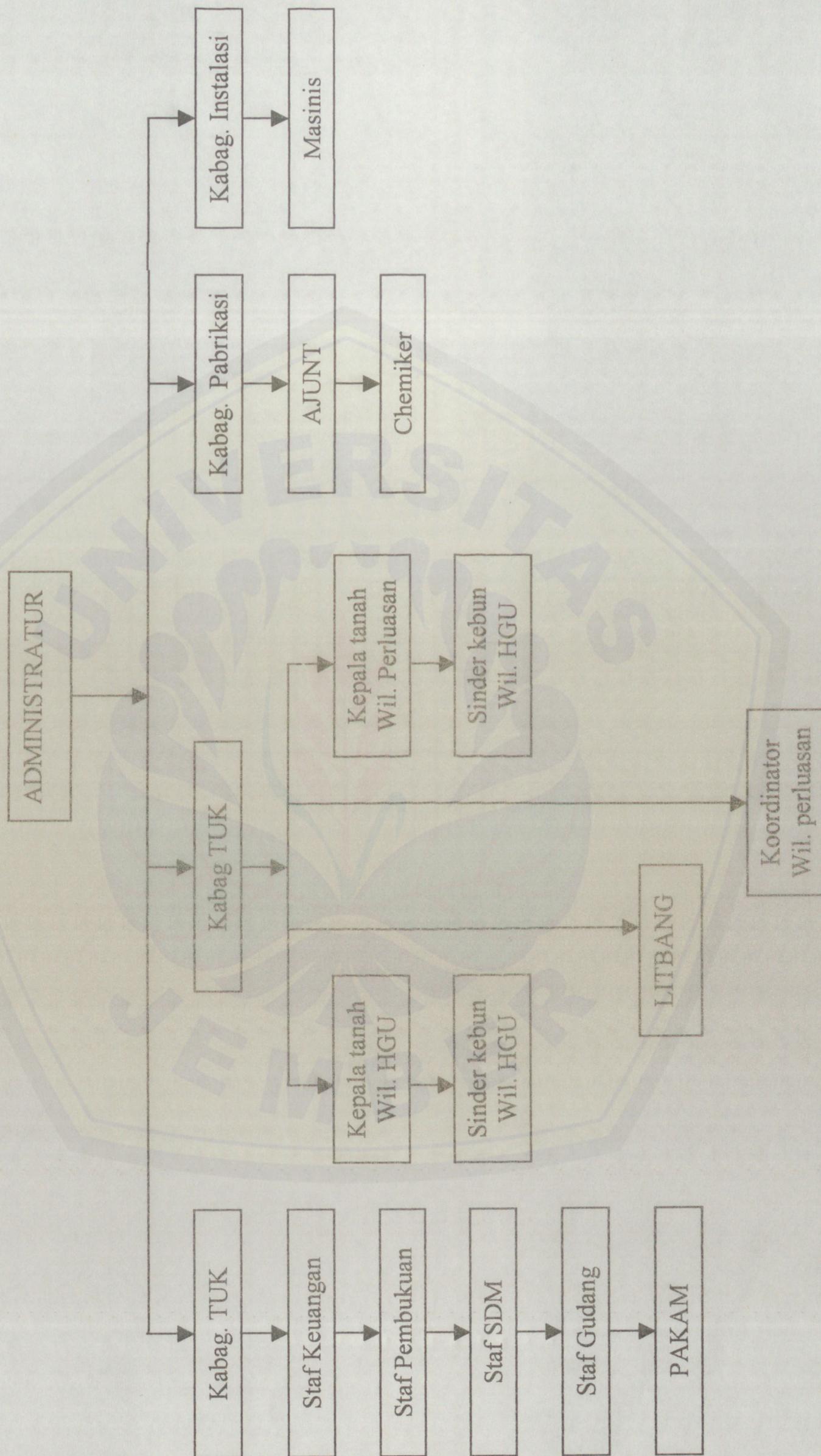
4.1.4 Struktur Organisasi

Pabrik Gula Jatiroto merupakan salah satu unit usaha yang berada dibawah PTPN Nusantara XI (persero). Pabrik Gula Jatiroto dipimpin oleh administratur yang dibantu oleh empat kepala bagian (Kabag), yaitu kepala bagian tanaman, kepala bagian AKU (Administrasi, Keuangan, dan Umum), kepala bagian pengolahan, dan kepala bagian instalasi. Adapun struktur organisasi Pabrik Gula Jatiroto lebih jelasnya pada Gambar 3.3 berikut:



Gambar 3.3

STRUKTUR ORGANISASI PABRIK GULA "JATIROTO" LUMAJANG



Sumber: PG. Jatiroto Lumajang, 2003

Berikut uraian ketentuan tugas administrator, kabag dan karyawan:

1. Administrator

Fungsi utama

Administrator bertanggung jawab penuh kepada Direktur Utama dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban yang telah diberikan oleh Kantor Direksi, serta melaksanakan kelancaran dan kemajuan perusahaan semaksimal mungkin sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Tugas utama:

1. melaksanakan segala kebijakan direksi
2. bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan rencana yang sudah ditetapkan direksi dengan RKAP
3. menyelesaikan dan memutuskan masalah baik intern maupun ekstern
4. mengkoordinasi dan memberikan pengarahan kepada setiap kabag.

2. Kepala Bagian Tanaman

Fungsi utama

Mengelola sumber daya pertanian dari lahan tebu sendiri untuk mutu dan bahan baku tebu sesuai sasaran perusahaan di bagiannya masing-masing secara efektif dan efisien.

Tugas utama:

1. menyediakan bahan baku tebu siap giling untuk diolah menjadiproduk gula;
2. memberikan saran, pendapat dan umpan balik kepada administrator dalam persoalan-persoalan di bidang tanaman, tebang, dan angkutan tebu;
3. mewakili administrator bila sedang tidak ada.

3. Kepala Bagian Administrasi, Keuangan, dan Umum

Fungsi utama

Melaksanakan operasional di bagian keuangan, akuntansi, an anggaran serta tugas-tugas urusan umum atau personalia dan tenaga kerja yang mengelola sumber daya manusia termasuk pengamanan dan keamanan.

Tugas utama:

1. membantu administrsi dalam pengolahan keuangan

2. mengkoordinasi dan melaksanakan tugas-tugas dalam bidang AKU, antara lain:
 - a. perencanaan, pembukuan, pergudangan, umum, kesekretariatan, dan tenaga kerja
 - b. koordinasi antar bagian dan mengawasi sub bagian
 - c. berdasarkan penunjukan mewakili administrator jika tidak ada

4. Kepala Bagian Instalasi

Fungsi utama

Mengelola dan mengoperasikan sumber daya proses pengolahan gula agar mencapai sasaran perusahaan di bagiannya secara efektif dan efisien.

Tugas utama:

1. bertanggung jawab terhadap pengelolaan instalasi
2. mengkoordinasi penyusunan rencana kerja dan anggaran
3. koordinator operasional
4. koordinator antar bagian
5. berdasarkan penunjukan mewakili administrator jika ada.

5. Karyawan

Status karyawan di PG. Jatiroto dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Karyawan staf (karyawan pimpinan)
2. Karyawan non staf (karyawan pelaksana), yang terdiri dari:
 - a. karyawan tetap yang terdiri dari karyawan tetap bulanan dan karyawan tetap harian
 - b. karyawan tidak tetap yang terdiri dari karyawan kampanye, karyawan terbangun, karyawan musim tanam, dan karyawan ekstra.

4.1.5 Proses Produksi

Pabrik gula Jatiroto dalam proses produksinya menggunakan bahan baku tebu. Kapasitas giling 7000 ton tebu per- hari. Kapasitas produksi 500 ton gula per-hari. Produk utama adalah gula jenis SHS-1 dan hasil ikutan berupa ampas, blotong, dan tetes.

Pemanfaatan hasil ikutan berupa:

1. ampas digunakan bahan bakar ketel uap (boiler) dan bahan baku kertas
2. blotong untuk pupuk organik tanaman tebu
3. tetes untuk bahan baku pembuatan Etanol (alkohol) dan MSG

Pabrik Gula Jatiroto telah memanfaatkan hasil ikutan tetes dengan membuat dua unit Pabrik Alkohol- Spiritus.

Kapasitas produksi.

Unit I : 9.000 liter/hr Alkohol Teknis dengan kualitas produksi kadarnya 95 %

Unit II : 15.000 liter/hr Alkohol Prima dengan kualitas produksi kadarnya 96,5 %.

Proses pengolahan alkohol (etanol) menggunakan cara microbiologi yang lazim disebut fermentasi atau peragian. Pemasaran alkohol prima diekspor melalui Pelabuhan Tanjungwangi, Banyuwangi dan alkohol teknis dipasarkan dalam bentuk spiritus.

Adapun proses pembuatan gula dari nira tebu yang dilakukan oleh PG. Jatiroto melalui beberapa tahap yang meliputi:

1. Emplacement

Tujuan dari emplacement adalah sebagai penampung dan menimbang lori dari truk tebu sebelum masuk stasiun gilingan, agar proses penggilingan berjalan dengan lancar.

Tebu dalam emplacement tidak boleh terlalu lama, maksimum 36 jam setelah ditebang harus sudah digiling, sebab bila terlalu lama akan menyebabkan:

- a. Sel-sel tebu menjadi mati karena sinar matahari terlalu lama
- b. Simpanan gula dalam sel tebu akan berkurang karena digunakan untuk pertumbuhan tunas.

Pada pabrik gula Jatiroto ada 4 (empat) unit timbangan yang digunakan, yaitu:

1. Timbangan Emplacemen
2. Timbangan Kawatetsu
3. Timbangan Tipper
4. Timbangan Ranupakis

2. Stasiun Gilingan

Stasiun Gilingan berfungsi untuk memisahkan nira dari tebu. Pemisahan atau pemerahan dilakukan oleh rol-rol yang berputar secara kontinyu. Diusahakan dalam penggilingan menghasilkan nira semaksimal mungkin dan meminimalkan nira yang tertinggal di dalam ampas, sehingga dalam pelaksanaan penggilingan dilakukan beberapa tahap dan diberikan air imbibisi. Pada PG. Jatiroto penggilingan dilakukan sebanyak lima tahap.

3. Stasiun Pemurnian

Stasiun Pemurnian berfungsi untuk memisahkan kotoran yang terdapat dalam nira mentah dari pemerahan stasiun gilingan. Sistem pemurnian yang digunakan oleh Pada PG. Jatiroto adalah sistem sulfitasi alkalis, yaitu susu kapur dan belerang yang meliputi unit-unit sebagai berikut:

a. Penimbangan nira mentah

Tujuan untuk mengetahui atau menentukan secara teliti berat nira yang masuk ke pabrik sehingga dapat diperkirakan jumlah gula yang dihasilkan.

b. Pemanas pendahuluan

Tujuan untuk membunuh bakteri, memudahkan reaksi pada defekator, memudahkan pengendapan dan membantu kerja dari badan penguapan.

c. Proses defekasi

Proses ini terjadi pada defekator, yaitu berfungsi sebagai tempat pencampuran nira mentah dari pemanas pendahuluan I dengan susu kapur 6° Be sampai dengan pH yang diinginkan

d. Proses sulfitasi

Pada proses sulfitasi dapat menetralkan kelebihan susu kapur dari proses defekasi dengan menggunakan gas belerang dioksida (SO_2), sehingga akan membentuk endapan kalsium sulfit yang dapat menyelubungi endapan sebelumnya.

e. Pre flocculation tower

Nira tselulfitir masuk ke pre flocculation tower dengan tujuan untuk mengeluarkan gas-gas yang larut dalam nira karena dapat mempengaruhi proses pengendapan.

f. Single tray clarifier

Tujuan untuk mengendapkan atau memisahkan nira jernih dari endapan yang terbentuk.

g. Rotari cacum filter

Alat berfungsi untuk mengambil nira dari hasil endapan pada single tray clarifier. Endapan dari single tray clarifier ditampung di peti sirkulasi kemudian dicampur dengan bagasilo (ampas halus) pada fix mixer agar struktur endapan cukup baik untuk disaring.

4. Stasiun Penguapan

Tujuan untuk menguapkan sebagian air yang terkandung di dalam nira jernih sehingga dihasilkan nira kental dan untuk membantu mempercepat proses kristalisasi dalam pan masakan.

5. Stasiun Masakan

Tujuan untuk mengubah sukrosa dalam larutan menjadi kristal, agar pengambilan gula setinggi-tingginya dan sisa gula dalam larutan terakhir (tetes) minimal.

6. Stasiun Putaran dan Penyelesaian

Tujuan memisahkan kristal dan stroop dari hasil proses pengkristalan dalam pan masakan. Pemisahan antara stroop dengan kristal dilakukan dengan cara menyaring. Penyaringan di sini dilakukan dengan menggunakan kekuatan putar atau dengan menggunakan gaya sentrifugal.

4.1.6 Aspek Personalia

a. Jumlah Karyawan

Jumlah karyawan PG. Jatiroto Lumajang yang tercatat sampai Nopember 2003 adalah sebanyak 2.897 orang. Tabel 4.2 berikut menggambarkan jumlah karyawan PG. Jatiroto Lumajang.

Formasi Karyawan PTPN XI (Persero)

PG/PK/RS/PASA: PG.JATIROTO

Per : Nopember 2003

Tabel 4.2. Jumlah Karyawan PG. Jatiroto Lumajang

NO	Uraian	Tahun 2003	
1	Karyawan Tetap a. Gol.III A – IV D	Laki-laki	57
		Perempuan	3
		Jumlah	60
	b. Gol. I A - II D	Laki-laki	1.465
		Perempuan	37
		Jumlah	1.502
2	Karyawan Kampanye	Laki-laki	430
		Perempuan	16
		Jumlah	446
3	Karyawan KKWT LMG.	Laki-laki	2
		Perempuan	-
		Jumlah	2
4	Karyawan KKWT. DMG.	Laki-laki	445
		Perempuan	1
		Jumlah	446
5	Karyawan Honorer	Laki-laki	10
		Perempuan	23
		Jumlah	33
6	Karyawan Borongan	Laki-laki	408
		Perempuan	-
		Jumlah	408
	TOTAL	2.897	

Sumber: PG. Jatoroto Lumajang, 2003

b. Jam Kerja Karyawan

Jam kerja PG. Jatiroto ditentukan berdasarkan bagian kerja dengan rincian sebagai berikut :

1. Bagian TUK

- a. Pukul 07.00 – 11.30 WIB jam kerja
- b. Pukul 11.30 – 12.30 WIB jam istirahat
- c. Pukul 12.30 – 16.00 WIB jam kerja

Jam kerja di atas berlaku untuk hari biasa kecuali hari jumat. Untuk hari Jumat, jam kerja berlaku sebagai berikut: Pukul 06.00 – 11.00 WIB.

2. Bagian pabrikasi, instalasi, dan karyawan musiman

- a. Shift I Pukul 06.00 – 14.00 WIB
- b. Shift II Pukul 14.00 – 22.00 WIB
- c. Shift III Pukul 22.00 – 06.00 WIB

c. Upah dan Gaji

Dalam menetapkan besarnya gaji atau upah di PG. Jatiroto Lumajang didasarkan pada ketentuan yang diatur berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu perjanjian yang dibuat antara Direksi dengan Serikat Pekerja. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) memuat syarat-syarat kerja, masalah kesejahteraan karyawan serta peraturan yang menyangkut gaji atau upah.

Pemberian gaji dilaksanakan tiap bulan pada akhir bulan kepada semua karyawan, kecuali karyawan borongan yang menerima gaji tiap dua minggu sekali atau sesuai dengan perjanjian.

4.2 Rekapitulasi Data Mentah Hasil Kuisisioner

Berikut merupakan rekapitulasi data mentah (*raw data*) dari hasil penyebaran kuisisioner terhadap 72 orang responden untuk masing-masing variabel penelitian dalam satuan analisis individu (orang).

Tabel 4.3 Rekapitulasi Data Mentah

Pertanyaan	A	B	C	D
Keselamatan Kerja (X1)				
a. Keadaan Karyawan				
1. Kelengkapan alat pelindung diri	3	51	17	1
2. Ketelitian dalam bekerja	17	54	1	-
3. Pengaruh kondisi fisik dan mental yang buruk terhadap kecelakaan	1	7	50	14
b. Peralatan Kerja				
4. Ketersediaan alat pengaman	3	56	12	1
5. Pengaruh penggunaan bahan baku terhadap kecelakaan	2	24	46	-
6. Kelayakan kondisi alat kerja	7	54	11	-
Kesehatan Kerja (X2)				
a. Keadaan Lingkungan Kerja				
1. Penerangan di tempat kerja	11	57	4	-
2. Pengaruh kebisingan	2	25	38	7
3. Pengaruh getaran mekanis	1	33	33	5
4. Pengaruh bau-bauan disekitar tempat kerja	-	10	42	20
5. Kondisiasi kebersihan di lingkungan kerja	1	37	28	6
b. Gizi Karyawan				
6. Perhatian perusahaan terhadap gizi karyawan	2	46	22	2
7. Pengaruh gizi terhadap kondisi fisik karyawan	8	48	16	-

Lanjutan Tabel 4.3 Rekapitulasi Data Mentah

Disiplin Kerja (X3)				
a. Ketepatan				
1. Ketepatan waktu masuk jam kerja	6	63	3	-
2. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	9	59	4	-
3. Kecepatan penyelesaian tugas	5	66	1	-
b. Prosedur Kerja				
4. Tingkat kehati-hatian dalam bekerja	33	39	-	-
5. Kepatuhan terhadap prosedur kerja	11	60	1	-
Kinerja Karyawan (Y)				
a. Kuantitas				
1. Tingkat kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan target perusahaan	7	58	7	-
2. Ketersediaan alat produksi oleh perusahaan	11	54	7	-
3. Pengaruh peralatan dan teknologi terhadap produktivitas	31	40	1	-
b. Kualitas				
4. Ketelitian dalam bekerja	25	47	-	-
5. Kesesuaian pekerjaan dengan kriteria yang ditetapkan	4	65	3	-

Sumber: Lampiran 1, data primer diolah

4.3 Hasil Uji Kualitas Data

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tadi dibandingkan dengan angka kritis pada taraf signifikansi 5% dan pada baris df (*degree of freedom*) $N-2$, yaitu sebesar $72-2 = 70$ sehingga akan diperoleh nilai sebesar 0,232. Apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis sebesar 0,232 maka pernyataan dalam

kuesioner adalah signifikan. Hasil pengolahan data dapat dilihat dalam Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Validitas Instrumen Penelitian

Korelasi	R hitung	R tabel	Keterangan
X _{1.1}	0,600	0,232	valid
X _{1.2}	0,389	0,232	valid
X _{1.3}	0,365	0,232	valid
X _{1.4}	0,732	0,232	valid
X _{1.5}	0,575	0,232	valid
X _{1.6}	0,698	0,232	valid
X _{2.1}	0,275	0,232	valid
X _{2.2}	0,642	0,232	valid
X _{2.3}	0,619	0,232	valid
X _{2.4}	0,453	0,232	valid
X _{2.5}	0,694	0,232	valid
X _{2.6}	0,576	0,232	valid
X _{2.7}	0,446	0,232	valid
X _{3.1}	0,482	0,232	valid
X _{3.2}	0,664	0,232	valid
X _{3.3}	0,486	0,232	valid
X _{3.4}	0,743	0,232	valid
X _{3.5}	0,689	0,232	valid
Y ₁	0,656	0,232	valid
Y ₂	0,596	0,232	valid
Y ₃	0,655	0,232	valid
Y ₄	0,525	0,232	valid
Y ₅	0,536	0,232	valid

Sumber: Lampiran 4

Hasil perbandingan antara r hitung yang merupakan koefisien korelasi dengan r tabel pada Tabel 4.4 diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari nilai kritis atau r tabel. Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuesioner memiliki validitas konstrak atau biasa disebut konsistensi internal, artinya bahwa item pertanyaan-pertanyaan tersebut mampu mengukur aspek yang sama.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* dari masing-masing item dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan handal apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60.

Tabel 4.5. Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Nilai α	Reliabilitas	Keterangan
1	Y	0,7279	0,60	reliabel
2	X ₁	0,7161	0,60	reliabel
3	X ₂	0,7172	0,60	reliabel
4	X ₃	0,7434	0,60	reliabel

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa semua nilai α lebih besar dari nilai angka kritis reliabilitas sebesar 0,60 sehingga semua butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Untuk Mengetahui Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data regresi linier berganda dapat diketahui persamaannya dari Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coeffisien		Standardized Coeffisien
	B	Std. Error	Beta
(Constan)	5,383	2,389	
Keselamatan Kerja (X_1)	,002	,001	,002
Kesehatan Kerja (X_2)	,134	,046	,228
Disiplin Kerja (X_3)	,511	,116	,460

Sumber: Lampiran 3

$$Y = 5,384 + 0,002 X_1 + 0,134 X_2 + 0,511 X_3 + e$$

Analisa dari persamaan regresi meliputi:

- Konstanta sebesar 5,384 mempunyai nilai positif berarti bahwa apabila X_1 , X_2 , $X_3 = 0$ maka kinerja karyawan akan sebesar 5,384.
- Koefisien regresi sebesar 0,002 mempunyai nilai positif berarti bahwa keselamatan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika program keselamatan dijalankan dengan baik maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
- Koefisien regresi sebesar 0,134 mempunyai nilai positif berarti bahwa kesehatan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika program kesehatan kerja dijalankan dengan baik maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
- Koefisien regresi sebesar 0,511 juga mempunyai nilai positif berarti bahwa disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika program disiplin kerja dijalankan dengan baik maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Jatiroto Lumajang.

Tabel 4.7. Hasil Pengolahan Data Determinasi Berganda

Dependent Variabel	Independent Variabel	Multiple R	F hitung	F tabel	Keputusan
Y	X_1, X_2, X_3	0,257	7,855	2,739	Ha diterima

Sumber: Lampiran 3

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara keseluruhan dapat dilihat dari koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,257 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas yaitu keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PG. Jatiroto adalah sebesar 25,7 % sedangkan sisanya 74,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini.

3. Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Metode ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,257. Hal ini berarti bahwa pengaruh naik turunnya variabel bebas (keselamatan kerja, kesehatan kerja, disiplin kerja) terhadap naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja karyawan secara serentak sebesar 25,7 % sedangkan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

4.4.2 Untuk Mengetahui Faktor yang Dominan dari Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

1. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel.

Langkah-langkah yang diambil:

1. menentukan kriteria pengujian hipotesis:

$H_0 : b_i = 0$, hipotesa yang mengatakan tidak ada pengaruh yang nyata antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) dengan variabel terikat (Y) secara parsial;

$H_a : b_i \neq 0$, hipotesa yang mengatakan ada pengaruh yang nyata antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) dengan variabel terikat (Y) secara parsial

2. menentukan *level of signifikan* : 95 % ($\alpha = 0,05$)

3. kriteria pengujian:

H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{1/2\alpha} (n-k-1)$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{1/2\alpha} (n-k-1)$

H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{1/2\alpha} (n-k-1)$ atau $-t_{hitung} < -t_{1/2\alpha} (n-k-1)$

Untuk mencari t hitung adalah dengan memperhatikan nilai df yang diperoleh dari perhitungan $n-k-1$, maka $df = 72-3-1 = 68$. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% dan pada $df_{(68; 5\%)}$ diperoleh nilai t tabel sebesar 1,995 sehingga H_0 ditolak karena t hitung lebih besar dari t tabel atau dapat digambarkan pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8. Hasil Uji t

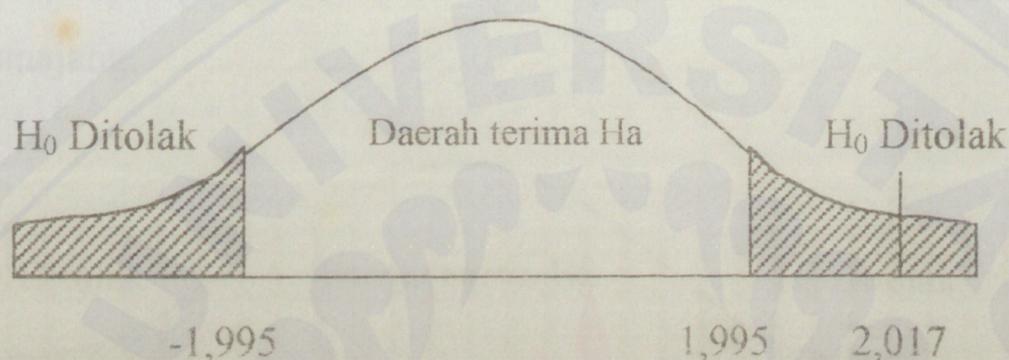
Variabel	t hitung	t tabel	Perlakuan terhadap hipotesis
X1	2,017	1,995	H_0 ditolak, H_a diterima
X2	2,908	1,995	H_0 ditolak, H_a diterima
X3	4,392	1,995	H_0 ditolak, H_a diterima

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian ini yaitu variabel keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PG. Jatiroto Lumajang.

a. Pengaruh Variabel Keselamatan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan pada PG. Jatiroto Lumajang

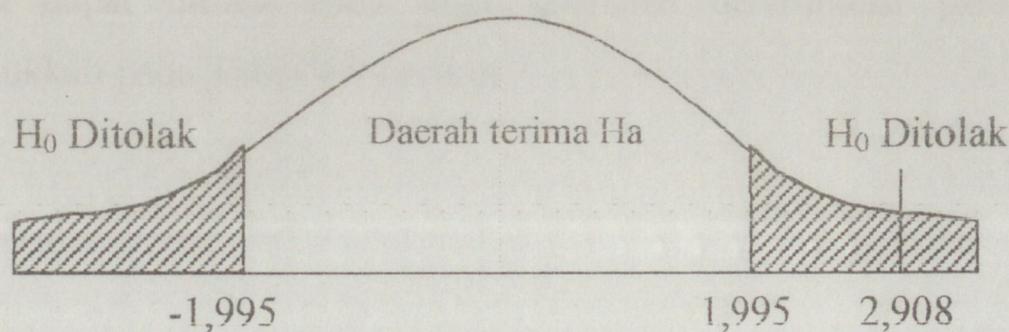
Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui t hitung sebesar 2,017 sedangkan t tabel sebesar 1,995 dengan tingkat kepercayaan 95 % atau dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Signifikansi sebesar 0,024 di bawah 0,05, hal ini berarti t hitung $>$ t tabel. Pada pengujian ini menggunakan pengujian dua arah, sehingga t hitung berada pada daerah penolakan (H_0 ditolak), berarti variabel keselamatan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada PG. Jatiroto Lumajang. Hal ini dapat dilihat pada gambar 4.5 berikut.



Gambar 4.5. Kurva normal uji t dua arah variabel keselamatan kerja

b. Pengaruh Variabel Kesehatan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan pada PG. Jatiroto Lumajang

Pada Tabel 4.8 diketahui t hitung sebesar 2,908 sedangkan t tabel sebesar 1,995 dengan tingkat kepercayaan 95 % atau dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Signifikansi sebesar 0,002 di bawah 0,05, hal ini berarti t hitung $>$ t tabel. Pada pengujian ini digunakan pengujian dua arah, sehingga t hitung berada pada daerah penolakan (H_0 ditolak), berarti variabel kesehatan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada PG. Jatiroto Lumajang. Hal ini dapat dilihat pada gambar 4.6 berikut:



Gambar 4.6. Kurva normal uji t dua arah variabel kesehatan kerja

Tabel 4.9. Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Koefisien Determinasi Parsial
X1	0,002
X2	0,225
X3	0,470

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat dijelaskan besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Besar pengaruh variabel keselamatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,2 % dan besar pengaruh variabel kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan sebesar 22,5 %, sedangkan pengaruh variabel disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan sebesar 47 %. Hal ini menggambarkan bahwa variabel disiplin kerja ternyata mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan PG. Jatiroto Lumajang.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah adanya hubungan yang sempurna atau saling berkaitan antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji ini mendeteksi ada tidaknya korelasi antara variabel bebas tersebut. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).

Apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,10 atau lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas, sebaliknya tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen apabila nilai VIF berada pada kisaran 0,10 sampai 10.

Tabel 4.10. Nilai VIF

Variabel	VIF
X1	1,317
X2	1,311
X3	1,005

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.10 maka dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai VIF yang diatas 0,01 dan kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini untuk semua variabel tidak mengalami multikolinearitas.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi dimana variabel pengganggu mempunyai variasi yang tidak konstan, hal ini terjadi bila semakin besar atau semakin kecil nilai variabel X dan variabel Y, maka semakin jauh koordinat (X,Y) dari garis regresi. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan menggunakan uji Park yaitu dengan jalan meregresikan variabel X dengan nilai residu absolut, dengan kriteria pengambilan keputusan bila semua variabel X tidak signifikan (nilai probabilitas $X \geq \alpha$ (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa model tidak mengandung heteroskedastisitas. Tetapi jika semua atau salah satu variabel X signifikan (nilai probabilitas $X < \alpha$ (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa model mengandung heteroskedastisitas atau tidak homoskedastisitas.

Berdasarkan lampiran dapat diketahui bahwa nilai probabilitas variabel X dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11. Nilai Probabilitas Variabel X

Variabel	Nilai Probabilitas (sig.)	Nilai α	Keterangan
X1	0,415	0,05	homoskedastisitas
X2	0,076	0,05	homoskedastisitas
X3	0,840	0,05	homoskedastisitas

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas diketahui bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini nilai probabilitasnya $\geq \alpha$ (0,05), sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel memenuhi kriteria homoskedastisitas atau dapat disimpulkan model tidak mengandung heteroskedastisitas.

4.6 Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian secara kuantitatif seperti tersebut di atas, dalam pembahasan ini 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 kualitatif.

Manajemen keselamatan dan kesehatan (K3) kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan-kelemahan operasional yang memungkinkan terjadinya kecelakaan pada karyawan, hal ini bila tidak diikuti dengan program disiplin kerja tentunya akan sangat berdampak pada produktifitas yang pada akhirnya juga berpengaruh pada kinerja karyawan.

Adapun pendekatan pelaksanaan K3 khususnya dapat dilakukan melalui dua cara yaitu:

1. meniadakan atau meminimalkan kondisi kerja atau keadaan yang berbahaya yang dihadapi karyawan yang dapat mengakibatkan gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja
2. memberi pengawasan terhadap manusia dalam hal ini meliputi semua karyawan yang melaksanakan aktivitas atau kegiatan.

Tinjauan keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG. Jatiroto Lumajang, berdasarkan hasil analisa kuantitatif dan didukung kondisi sebenarnya meliputi.

1. Keadaan karyawan, yaitu perbuatan atau tindakan dalam melaksanakan kegiatan, mencakup kondisi fisik dan mental, penggunaan alat pelindung diri, dan pelaksanaan kerja .
 - a. Kondisi fisik dan mental

Keadaan ini perlu mendapatkan perhatian serius dari perusahaan terutama dalam pembebanan tugas harus sesuai dengan batas-batas kemampuan fisik dan mental karyawan. Untuk itu perlu adanya manajemen stres yang patut disiasati baik dari pihak individu itu sendiri maupun oleh pihak

perusahaan. Daya tahan tubuh pekerja baik secara fisik maupun mental mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja serta produktivitas karyawan. Pekerja yang daya tahan tubuhnya buruk akan mempengaruhi motivasi dan kreativitas kerja, hal ini tentunya dapat berpengaruh pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, perlu diupayakan gizi, menu makanan serta minuman penyegaran untuk menunjang kesehatan fisik dan mental mereka.

b. Penggunaan alat pelindung diri.

Berdasarkan jawaban kuisisioner terkait dengan alat pelindung diri, sebagian besar karyawan sudah mematuhi artinya pelaksanaan program tersebut berjalan dengan baik. Hal ini dapat diketahui dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku di PG. Jatiroto sendiri yaitu dengan menyediakan alat-alat pelindung diri bagi tenaga kerjanya guna menciptakan keselamatan dan kesehatan kerja. Macam-macam alat perlindungan diri yang ada di PG. Jatiroto sebagai berikut.

1. Alat pelindung kepala yang berupa helm

Tujuannya adalah untuk melindungi kepala dari kejatuhan benda-benda yang melayang di udara, bahaya terbentur oleh benda keras, bahaya kebocoran bahan pada alat produksi, dan untuk melindungi rambut terjerat oleh mesin yang berputar.

2. Alat pelindung pernafasan

Yaitu digunakan untuk melindungi organ-organ pernafasan dari debu-debu ampas yang berterbangan, debu-debu kapur, dan gas SO_2 .

3. Alat pelindung kaki

Tujuannya adalah untuk melindungi kaki dari bahaya panas dan benda-benda tumpul, seperti debu sisa pembakaran ketel.

4. Alat pelindung tangan

Yaitu digunakan untuk melindungi tangan dari benda-benda panas. Biasanya digunakan oleh para karyawan di stasiun ketel untuk melindungi tangan dari panas pada saat memindahkan debu sisa pembakaran ketel.

5. Alat pelindung mata
Tujuannya adalah untuk melindungi mata dari kemasukan debu-debu atau partikel-partikel kecil yang melayang seperti ampas dan debu kapur.
2. Peralatan kerja, adalah peralatan yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan, mencakup tersedianya alat pengaman, kondisi bahan baku yang digunakan, dan kondisi alat kerja.
 - a. Terkait dengan alat pengaman, usaha-usaha yang dilakukan oleh PG. Jatiroto untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman antara lain:
 1. melakukan pemeliharaan dan pengecekan mesin atau peralatan sebelum mulai giling
 2. melengkapi alat-alat yang berbahaya dengan alat pengaman otomatis. Seperti pada evaporator dan ketel dilengkapi dengan alat pengaman tekanan. Jadi jika ketel atau evaporator tekanannya melebihi batas maka katup pengaman akan terbuka untuk membuang kelebihan tekanan tersebut
 3. adanya pagar pengaman disekitar peralatan yang berada di tempat yang tinggi
 4. tersedianya alat-alat pemadam kebakaran.
 - b. Bahan baku utama dalam suatu proses produksi pada dasarnya juga perlu diwaspadai sebab juga dapat menjadi penyebab terjadinya gangguan yang mengancam pada keselamatan dan kesehatan kerja. Tebu yang menjadi bahan baku utama dalam proses produksi di PG. Jatiroto juga tidak menutup kemungkinan menjadi penyebab gangguan tersebut. Berdasarkan jawaban kuisisioner, sebagian besar karyawan menjawab tidak terjadi masalah dengan hal tersebut. Artinya tingkat kehati-hatian dikalangan karyawan cukup baik. Hal ini terkait pula dengan kondisi kelayakan alat kerja yang digunakan, meskipun demikian tidak dapat dipungkiri sebanyak 33,3% karyawan menyatakan mendapat masalah terkait dengan bahan baku. Oleh karena itu, pihak perusahaan diharapkan terus berupaya mensosialisasikan tentang prosedur kerja yang aman.

3. Keadaan lingkungan kerja, yaitu kondisi lingkungan tempat kerja yang diperlukan dalam setiap proses kegiatan meliputi: penerangan; kebisingan; getaran mekanis; kondisi bau-bauan; dan kebersihan.

Kondisi penerangan yang baik tentu akan membuat kegiatan produksi menjadi lancar. Keadaan penerangan di di PG. Jatiroto dapat dikatakan baik. Penerangan yang ada tidak membuat karyawan menjadi silau dan hal ini tentu akan membantu karyawan dalam bekerja. Terkait dengan kebisingan yang ada, sebesar 52,7% karyawan memberikan jawaban tidak berpengaruh dengan keadaan tersebut. Di sisi lain terdapat dampak yang cukup dirasakan karyawan terkait dengan getaran mekanis yang beroperasi, yaitu terganggunya pada alat pendengaran. Adapun kondisi kebersihan di dalam ruang kerja bagian instalasi dan pengolahan dan lingkungan sekitarnya dapat dikatakan cukup baik. Hal ini merujuk pada jawaban responden, sebesar 51,3% karyawan menyatakan kondisi kebersihan di lingkungan kerja terpenuhi. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan ternyata masih ditemukan tumpukan sisa-sisa bahan baku yang tidak terpakai tercecer di beberapa tempat dan kondisi lantai yang agak lembab serta kondisi bau-bauan yang cukup menyengat di sekitar tempat kerja. Kondisi seperti itulah yang merupakan awal timbulnya penyakit akibat kerja, seperti kelembapan lantai yang dapat mengakibatkan rematik dan masuk angin. Oleh karena itu, perlu bagi pihak perusahaan untuk memberikan perhatian serius terkait dengan permasalahan tersebut.

4. Gizi karyawan.

Gizi karyawan merupakan suatu hal yang tidak bisa lepas dari pencapaian hasil pekerjaan sehingga gizi karyawan perlu mendapat perhatian yang lebih dari perusahaan. Pemenuhan gizi yang seimbang dari kebutuhan tubuh manusia akan dapat membuat manusia tidak cepat sakit dengan kondisi tubuh yang sehat inilah akan didapat hasil pekerjaan yang bagus dengan kata lain berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Masalah gizi karyawan pada PG. Jatiroto Lumajang kiranya sudah diperhatikan, namun tidak semua karyawan mendapat perhatian lebih dalam pemberian gizi makanan. Hanya

pada karyawan tertentu saja dalam kategori pekerja berat yang secara cuma-cuma mendapatkan jatah makanan bergizi seperti pemberian susu ataupun makanan bergizi lain yang dapat dijadikan ukuran perhatian terhadap gizi karyawan. Mengingat pentingnya hal ini maka pihak perusahaan perlu mengadakan program rutin tentang gizi karyawan. Adapun peningkatan gizi kerja dapat dilakukan melalui:

- a. pendidikan tentang gizi yang berisi pengetahuan tentang makanan yang memenuhi kriteria sehat
 - b. pengadaan kantin atau ruang makan dalam lingkungan perusahaan yang selama ini masih kurang perlu segera direalisasikan guna memudahkan karyawan dalam mencari makanan yang sehat dan disesuaikan dengan kemampuan karyawan.
5. Kondisi kedisiplinan karyawan

Program disiplin kerja pada PG. Jatiroto utamanya pada bagian instalasi dan pengolahan yang menjadi obyek penelitian dapat dikatakan berjalan dengan baik. Hal ini mengacu pada jawaban kuisisioner responden yang sebagian besar memberikan respon positif terkait dengan kedisiplinan kerja. Parameter yang digunakan dalam penilaian tersebut meliputi aspek waktu, peraturan dan prosedur kerja. Sebagian besar karyawan sudah mentaati jam masuk kerja sesuai yang ditetapkan perusahaan. Terkait dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada di perusahaan, hal ini menyangkut ketaatan karyawan dalam penggunaan alat-alat pengaman. Sebagai contoh penggunaan alat pelindung diri waktu bekerja yang sebagian besar karyawan sudah mematuhi, meskipun demikian pihak perusahaan hendaknya terus-menerus memberikan peringatan akan pentingnya penggunaan alat tersebut serta senantiasa tetap mempertegas akan pelaksanaan disiplin kerja karyawan.



V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara variabel independen yaitu masalah keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PG. Jatiroto Lumajang. Hal itu dapat dibuktikan dari hasil uji F dan uji t sebagai berikut.
 - a. Hasil pengujian hipotesis koefisien regresi secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 7,855 > F_{tabel} = 2,739$, sehingga H_0 ditolak, yang membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari komponen variabel bebas secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PG. Jatiroto Lumajang
 - b. Berdasarkan hasil pengujian hipotesa koefisien regresi secara parsial (uji t), maka dapat dikemukakan bahwa komponen variabel bebas yaitu keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel masalah keselamatan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dari hasil analisis uji t dengan pengujian dua arah yaitu bahwa $t_{hitung} = 2,017 > t_{tabel} = 1,995$, dengan kata lain t_{hitung} berada pada daerah penolakan (H_0 ditolak), dan berarti bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada PG. Jatiroto Lumajang. Untuk variabel kesehatan kerja dengan pengujian dua arah diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,908 > t_{tabel} = 1,995$, sehingga H_0 berada pada daerah penolakan, yang berarti bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel disiplin kerja nilai $t_{hitung} = 4,392 > t_{tabel} = 1,995$ dan H_0 berada pada

daerah penolakan, yang berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada PG. Jatiroto Lumajang.

2. Sesuai dengan hasil perhitungan koefisien determinasi parsial (r^2) maka dapat disimpulkan bahwa masalah keselamatan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,002, masalah kesehatan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,225, sedangkan masalah disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,470 yang berarti masalah disiplin kerja ini mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan dibanding dengan dua variabel lainnya. Dengan demikian variabel independen yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja. Sehingga hipotesis yang diajukan yaitu diduga bahwa variabel keselamatan kerja merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PG. Jatiroto Lumajang tidak terbukti (ditolak). Adapun kontribusi ketiga variabel bebas yaitu keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 25,7% dan sisanya 74,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5.2 Saran

Saran merupakan pertimbangan atau argumen dari peneliti yang berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan. Saran ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) di PG. Jatiroto Lumajang untuk lebih meningkatkan hubungan pihak perusahaan dengan karyawan dalam tinjauan keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja. Beberapa saran yang dapat diajukan kepada manajemen PG. Jatiroto Lumajang adalah sebagai berikut.

1. Perlu diadakan sosialisasi tentang pentingnya program keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja melalui peraturan yang ada, pelaksanaan teknis, dan sosialisasi tentang tujuan pelaksanaan program tersebut

2. Berpijak pada temuan empirik, maka PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG. Jatiroto Lumajang perlu meningkatkan program keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan
3. Perlu diadakan informasi mengenai pentingnya penggunaan alat-alat pelindung kerja kepada karyawan sehingga mereka dapat melaksanakan tindakan preventif yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan
4. Perhatian terhadap gizi karyawan oleh perusahaan agar lebih ditingkatkan mengingat karyawan merupakan aset utama perusahaan
5. Perlu adanya peninjauan dan perbaikan terkait dengan lingkungan kerja terutama menyangkut masalah kebisingan, getaran mekanis, dan kondisi kebersihan termasuk adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja
6. Program keselamatan, kesehatan, dan disiplin kerja perlu ditingkatkan secara terus-menerus pada setiap organisasi atau perusahaan.
7. Untuk penelitian selanjutnya yang sejenis dengan penelitian ini, hendaknya meneliti faktor lain yang dipandang lebih meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, Syahri. 2002. *Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS 10 for Windows*. J & J Learning: Yogyakarta.
- Arikunto, S. 1993. *Prosedur Penelitian: Suatu Praktik*. PT. Rineka Cipta: Jakarta. ✓
- ✓ Barthos, Basir. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Dajan, Anton. 1991. *Pengantar Metode Statistik*. Lembaga Penelitian dan Penerangan Ekonomi Sosial: Jakarta. ✓
- Danim, Sudarwan. 2000. *Metode Penelitian untuk Ilmu-ilmu Prilaku*. Bumi Aksara: Jakarta. ✓
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia terjemahan*. PT. Prenhallindo: Jakarta. ✓
- Djarwanto, PS., Subagyo, 1996. *Statistik Induktif*. BPFE: Yogyakarta. ✓
- Harris, Jeff. 1998. *Managing People At Work Concepts and Cases in Interpersonal Behaviour*. John Wiley & SONS, Inc. Singapura.
- Hasibuan, 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar, dan Kunci Keberhasilan*. CV. Haji Mas Agung: Jakarta. ✓
- Indriantoro, N., Supomo, B. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE Yogyakarta: Yogyakarta. ✓
- Mangkunegara, Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Rosdakarya: Bandung. ✓
- ✓ Moenir, AS. 1983. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. PT Gunung Batu: Jakarta. ✓
- Murtiyani, Siti. 2001. *Pengaruh Sistem Penganggaran, Sistem Pelaporan dan Analisis dalam Hubungan Antara Partisipasi dengan Efisiensi, Efektifitas Anggaran*. Simposium Nasional Akuntansi IV: Bandung. ✓
- Nitisemito, AS. 1996. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Jakarta. ✓

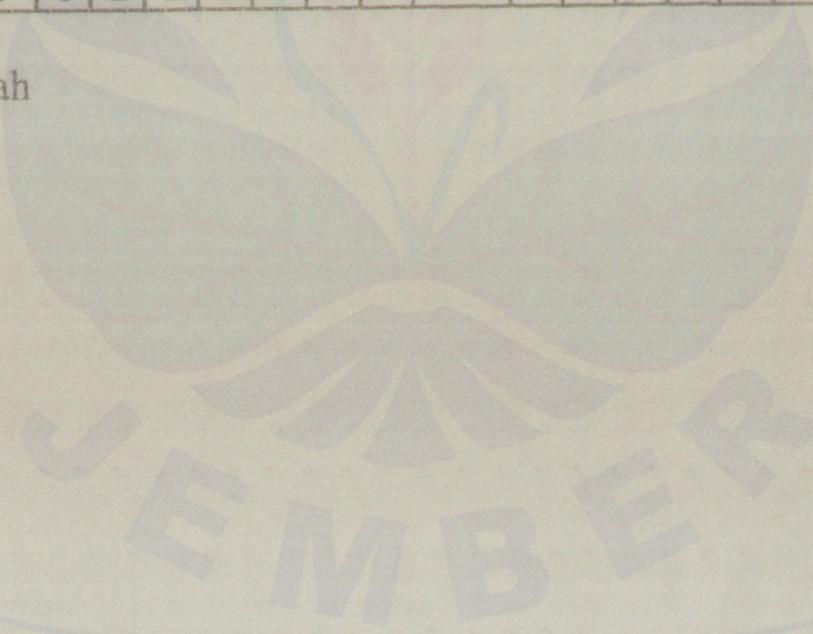
- Pasaribu, Ahmudi. 1983. *Pengantar Statistik*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Ratnawati, Desti. 2001. *Evaluasi Pelaksanaan Program K3 Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gudang Garam, Tbk. Kediri*. Universitas Jember.
- Saifudin. 1997. *Reabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta. ✓
- Santoso, Singgih. 2002. *SPSS Statistik Multivariat*. PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Schuler RS., Jachson S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*. Erlangga: Jakarta.
- Sedarmayanti, 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju: Bandung. ✓
- Silalahi, Bennet N.B. dan Silalahi Rumondang. 1995. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIIE YKPN: Yogyakarta.
- Sudjana. 1996. *Metode Statistika*. Tarsito: Bandung.
- Suma'mur. 1996. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. PT. Gunung Agung: Jakarta.
- Sunaryati, Revi. 2002. *Tesis Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT. Gading Mas Indonesia Tobacco Inc. (GMIT) di Jember*. Universitas Jember.
- Supranto. 1995. *Ekonometrik*. LPFE-UI: Jakarta. ✓
- ✓ Tohardi, Akhmad. 2002. *Pemahaman Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mandor Maju: Bandung.
- Umar, Husein. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta. ✓

Lampiran 1 : Data Hasil Jawaban Kuesioner

No.	Keselamatan Kerja (X1)							Kesehatan Kerja (X2)							Disiplin Kerja (X3)							Kinerja (Y)					
	1	2	3	4	5	6	Total	1	2	3	4	5	6	7	Total	1	2	3	4	5	Total	1	2	3	4	5	Total
1	3	3	4	3	3	3	19	3	2	2	2	2	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	2	4	3	3	15
2	3	3	3	3	2	3	17	3	3	2	1	3	3	3	18	3	3	3	4	3	16	3	3	4	4	4	18
3	2	4	1	3	4	4	18	4	3	3	1	3	3	4	21	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20
4	2	4	1	2	2	2	13	3	2	2	2	2	2	2	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
5	2	3	2	2	2	1	12	3	2	2	2	2	2	3	16	4	4	3	4	4	19	3	4	4	3	3	17
6	3	3	2	3	3	3	17	3	2	2	2	2	3	3	17	3	3	3	4	4	17	3	3	3	4	3	16
7	3	3	2	3	3	3	17	3	2	3	3	3	2	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
8	3	3	2	3	2	3	16	3	2	2	1	1	1	2	12	3	2	3	4	3	15	2	2	4	3	3	14
9	2	3	2	3	2	3	15	3	1	2	1	3	2	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	16
10	2	3	2	3	2	3	15	3	2	3	2	3	3	3	19	3	3	3	4	3	16	3	3	4	4	3	17
11	2	3	2	2	3	3	15	2	2	3	2	2	2	2	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14
12	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
13	2	3	3	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	3	17
14	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
15	3	4	2	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	4	21	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15
16	3	3	1	3	3	3	16	3	2	3	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16
17	4	4	2	3	2	4	19	4	3	2	2	3	3	3	20	3	3	3	4	3	16	3	4	4	4	4	19
18	4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	3	3	3	3	23	3	3	3	4	3	16	3	4	4	3	3	17
19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
20	3	3	2	2	2	2	14	3	3	2	3	2	2	2	17	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14
21	3	4	2	3	3	4	19	4	2	1	1	2	2	2	14	3	4	3	4	3	17	3	3	3	4	3	16
22	3	3	2	3	2	3	16	3	2	2	1	2	2	4	16	2	3	3	3	3	14	3	4	4	3	3	17
23	3	3	2	3	2	3	16	3	3	2	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
24	3	3	2	2	3	3	16	3	1	2	2	3	3	4	18	4	3	3	4	3	17	3	3	4	3	3	16
25	2	3	2	3	2	3	15	3	2	2	2	2	2	2	15	3	2	3	4	3	15	2	3	3	4	3	15
26	3	3	2	3	2	3	16	3	2	2	2	1	2	2	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
27	2	3	1	2	1	3	12	3	1	2	1	2	3	4	16	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	3	19
28	3	3	2	3	2	3	16	3	2	2	2	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
29	2	3	2	2	2	2	13	3	2	3	1	2	3	3	17	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	3	16
30	1	4	3	3	3	2	16	2	1	3	2	1	3	4	16	3	4	3	4	4	18	3	2	2	4	3	14
31	3	3	2	3	2	2	15	3	3	3	3	3	2	2	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
32	2	3	2	2	2	3	14	3	2	3	3	1	2	2	16	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15
33	3	4	2	3	3	4	19	3	3	3	2	3	3	3	20	4	3	3	4	3	17	3	2	3	4	3	15
34	2	3	2	2	2	2	13	2	2	3	2	1	3	2	15	3	4	4	4	4	19	4	2	4	4	3	17
35	3	3	2	3	2	3	16	3	2	3	2	2	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
36	3	3	2	3	2	3	16	3	2	3	2	2	3	3	18	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15
37	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
38	3	3	2	3	2	3	16	3	1	1	1	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
39	3	3	1	3	2	3	15	4	2	1	1	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	3	19
40	3	3	2	3	3	3	17	4	2	3	2	2	3	3	19	3	4	3	3	3	16	4	4	3	4	3	18
41	3	2	2	3	3	2	15	3	2	2	2	3	2	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
42	2	4	2	3	2	3	16	3	2	2	2	2	3	2	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
43	2	3	2	3	2	3	15	3	1	2	2	2	3	3	16	4	4	3	4	3	18	3	3	4	3	3	16
44	2	4	1	3	3	3	16	4	1	1	2	2	3	3	16	3	3	4	4	3	17	3	2	4	4	3	16
45	3	3	2	3	3	3	17	3	3	2	2	2	2	2	16	2	3	3	4	3	15	3	3	3	3	3	15
46	3	4	2	3	2	3	17	3	2	2	2	2	2	2	15	3	3	3	4	3	16	2	3	3	4	3	15

No.	Keselamatan Kerja (X1)							Kesehatan Kerja (X2)							Disiplin Kerja (X3)						Kinerja (Y)						
	1	2	3	4	5	6	Total	1	2	3	4	5	6	7	Total	1	2	3	4	5	Total	1	2	3	4	5	Total
47	3	3	2	2	3	2	15	3	2	2	1	2	1	2	13	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	3	16
48	3	3	2	3	3	3	17	3	4	4	3	2	3	3	22	3	3	3	4	3	16	3	4	4	3	3	17
49	3	3	1	3	2	3	15	3	3	3	2	2	2	2	17	2	3	3	3	3	14	2	3	4	3	2	14
50	3	4	2	3	2	3	17	3	3	3	2	2	2	3	18	3	3	3	4	3	16	3	3	4	4	3	17
51	3	4	2	3	2	3	17	4	3	3	2	2	2	3	19	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	3	16
52	3	3	2	3	2	3	16	3	3	2	1	2	2	3	16	3	3	3	4	3	16	3	3	4	4	3	17
53	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	1	1	2	3	13	3	2	3	3	2	13	3	3	4	3	2	15
54	3	3	2	3	2	3	16	3	2	2	2	2	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
55	3	3	2	3	2	3	16	3	2	2	2	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
56	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
57	3	3	2	3	2	3	16	3	2	3	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
58	3	4	1	3	2	3	16	3	3	3	2	3	3	3	20	4	3	3	4	3	17	4	3	4	4	3	18
59	3	3	2	3	2	3	16	4	2	2	1	3	2	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	3	17
60	3	4	1	3	3	3	17	4	2	3	1	3	3	4	20	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	4	17
61	3	4	2	3	2	3	17	3	2	2	1	3	3	4	18	4	3	3	4	3	17	3	3	4	3	3	16
62	3	4	2	2	2	2	15	4	2	2	2	2	2	3	17	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15
63	3	3	1	3	2	3	15	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
64	2	3	1	3	3	3	15	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	3	17
65	3	4	2	3	4	3	19	3	3	3	1	4	3	3	20	3	3	3	4	4	17	2	3	3	4	3	15
66	3	3	2	3	2	3	16	3	2	2	1	3	3	3	17	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	3	17
67	4	3	1	4	3	4	19	3	2	3	1	3	4	3	19	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	3	17
68	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	2	3	4	15	3	3	3	3	3	15
69	3	3	1	3	2	3	15	3	3	2	2	2	3	3	18	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	2	13
70	3	3	1	3	2	4	16	3	2	1	1	3	4	3	17	3	3	3	4	4	17	3	3	4	4	3	17
71	3	3	2	3	2	3	16	3	3	2	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
72	3	3	2	3	2	3	16	3	2	2	2	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15

Sumber : Data primer diolah



Lampiran 2 : Data Analisis Regresi Linier Berganda

Case Summaries

	Keselamatan Kerja (X1)	Kesehatan Kerja (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja (Y)
1	19	17	15	15
2	17	18	16	18
3	18	21	18	20
4	13	15	15	15
5	12	16	19	17
6	17	17	17	16
7	17	19	15	15
8	16	12	15	14
9	15	15	15	16
10	15	19	16	17
11	15	15	15	14
12	16	21	15	15
13	16	21	15	17
14	16	20	15	15
15	18	21	16	15
16	16	19	15	16
17	19	20	16	19
18	22	23	16	17
19	18	21	15	15
20	14	17	15	14
21	19	14	17	16
22	16	16	14	17
23	16	19	15	15
24	16	18	17	16
25	15	15	15	15
26	16	14	15	15
27	12	16	19	19
28	16	18	15	15
29	13	17	17	16
30	16	16	18	14
31	15	19	15	15
32	14	16	16	15
33	19	20	17	15
34	13	15	19	17
35	16	18	15	15
36	16	18	16	15
37	18	19	15	15
38	16	14	15	15
39	15	17	15	19
40	17	19	16	18
41	15	17	15	15
42	16	16	15	15
43	15	16	18	16
44	16	16	17	16
45	17	16	15	15
46	17	15	16	15

Lampiran 3 : Hasil Pengolahan SPSS " Analisis Regresi Linier Berganda"

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja (X3), Kesehatan Kerja (X2), Keselamatan Kerja (X1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,507 ^a	,257	,225	1,19

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kesehatan Kerja (X2), Keselamatan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33,456	3	11,152	7,855	,000 ^a
	Residual	96,544	68	1,420		
	Total	130,000	71			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kesehatan Kerja (X2), Keselamatan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	5,384	2,389		2,253	,013			
	Keselamatan Kerja (X1)	,002	,001	,002	2,017	,024	,080	,002	,002
	Kesehatan Kerja (X2)	,134	,046	,228	2,908	,002	,214	,225	,199
	Disiplin Kerja (X3)	,511	,116	,460	4,392	,000	,453	,470	,459

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Lampiran 4: Hasil Uji Validitas Butir Masing-masing Variabel

Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1,000	-,013	,040	,475**	,083	,433**	,600**
	Sig. (2-tailed)		,916	,741	,000	,490	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X1.2	Pearson Correlation	-,013	1,000	-,095	,078	,210	,238*	,389**
	Sig. (2-tailed)	,916		,429	,515	,077	,044	,001
	N	72	72	72	72	72	72	72
X1.3	Pearson Correlation	,040	-,095	1,000	,128	,119	-,104	,365**
	Sig. (2-tailed)	,741	,429		,282	,320	,385	,002
	N	72	72	72	72	72	72	72
X1.4	Pearson Correlation	,475**	,078	,128	1,000	,240*	,613**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000	,515	,282		,042	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X1.5	Pearson Correlation	,083	,210	,119	,240*	1,000	,222	,575**
	Sig. (2-tailed)	,490	,077	,320	,042		,060	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X1.6	Pearson Correlation	,433**	,238*	-,104	,613**	,222	1,000	,698**
	Sig. (2-tailed)	,000	,044	,385	,000	,060		,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
X1	Pearson Correlation	,600**	,389**	,365**	,732**	,575**	,698**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,002	,000	,000	,000	
	N	72	72	72	72	72	72	72

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Kesehatan Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
X2.1	Pearson Correlation	1,000	,131	-,191	-,100	,276*	,018	,150	,275*
	Sig. (2-tailed)		,272	,109	,402	,019	,881	,209	,020
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.2	Pearson Correlation	,131	1,000	,473**	,391**	,314**	,047	-,105	,642**
	Sig. (2-tailed)	,272		,000	,001	,007	,694	,380	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.3	Pearson Correlation	-,191	,473**	1,000	,453**	,152	,150	,114	,619**
	Sig. (2-tailed)	,109	,000		,000	,201	,208	,342	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.4	Pearson Correlation	-,100	,391**	,453**	1,000	,015	,025	-,236*	,453**
	Sig. (2-tailed)	,402	,001	,000		,902	,832	,046	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.5	Pearson Correlation	,276*	,314**	,152	,015	1,000	,459**	,380**	,694**
	Sig. (2-tailed)	,019	,007	,201	,902		,000	,001	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.6	Pearson Correlation	,018	,047	,150	,025	,459**	1,000	,504**	,576**
	Sig. (2-tailed)	,881	,694	,208	,832	,000		,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.7	Pearson Correlation	,150	-,105	,114	-,236*	,380**	,504**	1,000	,446**
	Sig. (2-tailed)	,209	,380	,342	,046	,001	,000		,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
X2	Pearson Correlation	,275*	,642**	,619**	,453**	,694**	,576**	,446**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,020	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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



Variabel Disiplin Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1,000	,169	-,023	,288*	,067	,482**
	Sig. (2-tailed)		,156	,846	,014	,577	,000
	N	72	72	72	72	72	72
X3.2	Pearson Correlation	,169	1,000	,201	,180	,481**	,664**
	Sig. (2-tailed)	,156		,090	,130	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72
X3.3	Pearson Correlation	-,023	,201	1,000	,312**	,199	,486**
	Sig. (2-tailed)	,846	,090		,008	,094	,000
	N	72	72	72	72	72	72
X3.4	Pearson Correlation	,288*	,180	,312**	1,000	,367**	,743**
	Sig. (2-tailed)	,014	,130	,008		,002	,000
	N	72	72	72	72	72	72
X3.5	Pearson Correlation	,067	,481**	,199	,367**	1,000	,689**
	Sig. (2-tailed)	,577	,000	,094	,002		,000
	N	72	72	72	72	72	72
X3	Pearson Correlation	,482**	,664**	,486**	,743**	,689**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	72	72	72	72	72	72

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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



Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1,000	,254*	,242*	,198	,303**	,656**
	Sig. (2-tailed)		,032	,040	,095	,010	,000
	N	72	72	72	72	72	72
Y.2	Pearson Correlation	,254*	1,000	,286*	-,023	,174	,596**
	Sig. (2-tailed)	,032		,015	,849	,143	,000
	N	72	72	72	72	72	72
Y.3	Pearson Correlation	,242*	,286*	1,000	,145	,136	,655**
	Sig. (2-tailed)	,040	,015		,225	,256	,000
	N	72	72	72	72	72	72
Y.4	Pearson Correlation	,198	-,023	,145	1,000	,248*	,525**
	Sig. (2-tailed)	,095	,849	,225		,035	,000
	N	72	72	72	72	72	72
Y.5	Pearson Correlation	,303**	,174	,136	,248*	1,000	,536**
	Sig. (2-tailed)	,010	,143	,256	,035		,000
	N	72	72	72	72	72	72
Y	Pearson Correlation	,656**	,596**	,655**	,525**	,536**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	72	72	72	72	72	72

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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



Lampiran 5 :Hasil Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Variabel Keselamatan Kerja (X1)

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1.1	2,7778	,5366	72,0
2.	X1.2	3,2361	,4594	72,0
3.	X1.3	1,9306	,5893	72,0
4.	X1.4	2,8750	,4421	72,0
5.	X1.5	2,3611	,5643	72,0
6.	X1.6	2,9306	,5393	72,0
7.	X1	16,1111	1,7406	72,0

N of Cases = 72,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	4,6032	1,9306	16,1111	14,1806	8,3453	25,9313

Reliability Coefficients 7 items

Alpha = ,7161 Standardized item alpha = ,7380

Variabel Kesehatan Kerja (X2)

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X2.1	3,0972	,4491	72,0
2.	X2.2	2,3056	,6846	72,0
3.	X2.3	2,4167	,6446	72,0
4.	X2.4	1,8611	,6348	72,0
5.	X2.5	2,4444	,6690	72,0
6.	X2.6	2,6667	,5814	72,0
7.	X2.7	2,9028	,5607	72,0
8.	X2	17,6944	2,2990	72,0

N of Cases = 72,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	4,4236	1,8611	17,6944	15,8333	9,5075	28,8959

Reliability Coefficients 8 items

Alpha = ,7172 Standardized item alpha = ,7320

Variabel Disiplin Kerja (X3)

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X3.1	3,0417	,3536	72,0
2.	X3.2	3,0694	,4221	72,0
3.	X3.3	3,0556	,2853	72,0
4.	X3.4	3,4583	,5018	72,0
5.	X3.5	3,1250	,3729	72,0
6.	X3	15,7500	1,2190	72,0

N of Cases = 72,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	5,2500	3,0417	15,7500	12,7083	5,1781	26,4846

Reliability Coefficients 6 items

Alpha = ,7434 Standardized item alpha = ,7665

Variabel Kinerja (Y)

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y.1	3,0000	,4441	72,0
2.	Y.2	3,0556	,5004	72,0
3.	Y.3	3,4167	,5241	72,0
4.	Y.4	3,3472	,4794	72,0
5.	Y.5	3,0139	,3137	72,0
6.	Y	15,8333	1,3531	72,0

N of Cases = 72,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	5,2778	3,0000	15,8333	12,8333	5,2778	26,7725

Reliability Coefficients 6 items

Alpha = ,7279 Standardized item alpha = ,7462

Uji Heteroskedastisitas

Keselamatan Kerja (X1) terhadap |e|

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keselamatan Kerja (X1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: |e|

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,098 ^a	,010	-,005	,7298144

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,359	1	,359	,674	,415 ^a
	Residual	37,284	70	,533		
	Total	37,643	71			

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: |e|

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,246	,806		,306	,761
	Keselamatan Kerja (X1)	,041	,050	,098	,821	,415

a. Dependent Variable: |e|

Kesehatan Kerja (X2) terhadap |e|

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesehatan Kerja (X2) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: |e|

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,211 ^a	,044	,031	,7168768

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja (X2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,669	1	1,669	3,248	,076 ^a
	Residual	35,974	70	,514		
	Total	37,643	71			

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: |e|

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,276	,660		-,417	,678
	Kesehatan Kerja (X2)	,067	,037	,211	1,802	,076

a. Dependent Variable: |e|

Lampiran 7 : Daftar Tabel r

df	t	r
1	12.71	0.997
2	4.303	0.950
3	3.182	0.878
4	2.776	0.811
5	2.571	0.755
6	2.447	0.707
7	2.365	0.660
8	2.306	0.632
9	2.262	0.602
10	2.228	0.576
11	2.201	0.553
12	2.179	0.532
13	2.160	0.514
14	2.145	0.497
15	2.131	0.482
16	2.120	0.468
17	2.110	0.456
18	2.101	0.444
19	2.093	0.433
20	2.086	0.423
21	2.080	0.413
22	2.074	0.404
23	2.069	0.396
24	2.064	0.388
25	2.060	0.381
40	2.021	0.304
41	2.020	0.301
42	2.018	0.297
43	2.017	0.294
44	2.015	0.291
45	2.014	0.288
46	2.013	0.285
47	2.012	0.282
48	2.011	0.279
49	2.010	0.276
50	2.009	0.273
51	2.008	0.271
52	2.007	0.268
53	2.006	0.266
54	2.005	0.263
55	2.004	0.261
56	2.003	0.259
57	2.003	0.256
58	2.002	0.254
59	2.001	0.252
60	2.000	0.250
61	2.000	0.248
62	1.999	0.246
63	1.998	0.244
64	1.998	0.242
65	1.997	0.240
66	1.997	0.239
67	1.996	0.237
68	1.996	0.235
69	1.995	0.234
70	1.994	0.232

Sumber: Prayitno, 1981:120

Lampiran 9 : Daftar Tabel t

df/Prob.	1%	5%	10%	15%	20%	30%
1	63.656	12.706	6.314	4.165	3.078	1.963
2	9.925	4.303	2.920	2.282	1.886	1.386
3	5.841	3.182	2.353	1.924	1.638	1.250
4	4.604	2.776	2.132	1.778	1.533	1.190
5	4.032	2.571	2.015	1.699	1.476	1.156
6	3.707	2.447	1.943	1.650	1.440	1.134
7	3.499	2.365	1.895	1.617	1.415	1.119
8	3.355	2.306	1.860	1.592	1.397	1.108
9	3.250	2.262	1.833	1.574	1.383	1.100
10	3.169	2.228	1.812	1.559	1.372	1.093
11	3.106	2.201	1.796	1.548	1.363	1.088
12	3.055	2.179	1.782	1.538	1.356	1.083
13	3.012	2.160	1.771	1.530	1.350	1.079
14	2.977	2.145	1.761	1.523	1.345	1.076
15	2.947	2.131	1.753	1.517	1.341	1.074
16	2.921	2.120	1.746	1.512	1.337	1.071
17	2.898	2.110	1.740	1.508	1.333	1.069
18	2.878	2.101	1.734	1.504	1.330	1.067
19	2.861	2.093	1.729	1.500	1.328	1.066
20	2.845	2.086	1.725	1.497	1.325	1.064
21	2.831	2.080	1.721	1.494	1.323	1.063
22	2.819	2.074	1.717	1.492	1.321	1.061
23	2.807	2.069	1.714	1.489	1.319	1.060
24	2.797	2.064	1.711	1.487	1.318	1.059
24	2.797	2.064	1.711	1.487	1.318	1.059
50	2.678	2.009	1.676	1.462	1.299	1.047
51	2.676	2.008	1.675	1.462	1.298	1.047
52	2.674	2.007	1.675	1.461	1.298	1.047
53	2.672	2.006	1.674	1.461	1.298	1.047
54	2.670	2.005	1.674	1.460	1.297	1.046
55	2.668	2.004	1.673	1.460	1.297	1.046
56	2.667	2.003	1.673	1.460	1.297	1.046
57	2.665	2.002	1.672	1.459	1.297	1.046
58	2.663	2.002	1.672	1.459	1.296	1.046
59	2.662	2.001	1.671	1.459	1.296	1.046
60	2.660	2.000	1.671	1.458	1.296	1.045
61	2.659	2.000	1.670	1.458	1.296	1.045
62	2.657	1.999	1.670	1.458	1.295	1.045
63	2.656	1.998	1.669	1.457	1.295	1.045
64	2.655	1.998	1.669	1.457	1.295	1.045
65	2.654	1.997	1.669	1.457	1.295	1.045
66	2.652	1.997	1.668	1.456	1.295	1.045
67	2.651	1.996	1.668	1.456	1.294	1.045
68	2.650	1.995	1.668	1.456	1.294	1.044
69	2.649	1.995	1.667	1.456	1.294	1.044
70	2.648	1.994	1.667	1.456	1.294	1.044

Sumber: Prayitno, 1981:112

Variabel Disiplin Kerja (X3)

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X3.1	3,0417	,3536	72,0
2.	X3.2	3,0694	,4221	72,0
3.	X3.3	3,0556	,2853	72,0
4.	X3.4	3,4583	,5018	72,0
5.	X3.5	3,1250	,3729	72,0
6.	X3	15,7500	1,2190	72,0

N of Cases = 72,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	5,2500	3,0417	15,7500	12,7083	5,1781	26,4846

Reliability Coefficients 6 items

Alpha = ,7434 Standardized item alpha = ,7665

Variabel Kinerja (Y)

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y.1	3,0000	,4441	72,0
2.	Y.2	3,0556	,5004	72,0
3.	Y.3	3,4167	,5241	72,0
4.	Y.4	3,3472	,4794	72,0
5.	Y.5	3,0139	,3137	72,0
6.	Y	15,8333	1,3531	72,0

N of Cases = 72,0

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	5,2778	3,0000	15,8333	12,8333	5,2778	26,7725

Reliability Coefficients 6 items

Alpha = ,7279 Standardized item alpha = ,7462

Uji Heteroskedastisitas

Keselamatan Kerja (X1) terhadap |e|

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keselamatan Kerja (X1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: |e|

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,098 ^a	,010	-,005	,7298144

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,359	1	,359	,674	,415 ^a
	Residual	37,284	70	,533		
	Total	37,643	71			

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: |e|

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,246	,806		,306	,761
	Keselamatan Kerja (X1)	,041	,050	,098	,821	,415

a. Dependent Variable: |e|

Kesehatan Kerja (X2) terhadap |e|

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesehatan Kerja (X2) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: |e|

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,211 ^a	,044	,031	,7168768

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja (X2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,669	1	1,669	3,248	,076 ^a
	Residual	35,974	70	,514		
	Total	37,643	71			

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: |e|

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,276	,660		-,417	,678
	Kesehatan Kerja (X2)	,067	,037	,211	1,802	,076

a. Dependent Variable: |e|

Disiplin Kerja (X3) terhadap |e|

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja (X3) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: |e|

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,024 ^a	,001	-,014	,7331045

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,022	1	,022	,041	,840 ^a
	Residual	37,621	70	,537		
	Total	37,643	71			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3)

b. Dependent Variable: |e|

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,677	1,127		,601	,550
	Disiplin Kerja (X3)	,014	,071	,024	,202	,840

a. Dependent Variable: |e|

Lampiran 7 : Daftar Tabel r

df	t	r
1	12.71	0.997
2	4.303	0.950
3	3.182	0.878
4	2.776	0.811
5	2.571	0.755
6	2.447	0.707
7	2.365	0.660
8	2.306	0.632
9	2.262	0.602
10	2.228	0.576
11	2.201	0.553
12	2.179	0.532
13	2.160	0.514
14	2.145	0.497
15	2.131	0.482
16	2.120	0.468
17	2.110	0.456
18	2.101	0.444
19	2.093	0.433
20	2.086	0.423
21	2.080	0.413
22	2.074	0.404
23	2.069	0.396
24	2.064	0.388
25	2.060	0.381
40	2.021	0.304
41	2.020	0.301
42	2.018	0.297
43	2.017	0.294
44	2.015	0.291
45	2.014	0.288
46	2.013	0.285
47	2.012	0.282
48	2.011	0.279
49	2.010	0.276
50	2.009	0.273
51	2.008	0.271
52	2.007	0.268
53	2.006	0.266
54	2.005	0.263
55	2.004	0.261
56	2.003	0.259
57	2.003	0.256
58	2.002	0.254
59	2.001	0.252
60	2.000	0.250
61	2.000	0.248
62	1.999	0.246
63	1.998	0.244
64	1.998	0.242
65	1.997	0.240
66	1.997	0.239
67	1.996	0.237
68	1.996	0.235
69	1.995	0.234
70	1.994	0.232

Sumber: Prayitno, 1981:120

Lampiran 8 : Daftar Tabel F

df/Prob.	1	2	3	4	5	6
1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.44	2.324
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.319
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237
68	3.982	3.132	2.739	2.507	2.350	2.235
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231

Sumber: Prayitno, 1981:113

Lampiran 9 : Daftar Tabel t

df/Prob.	1%	5%	10%	15%	20%	30%
1	63.656	12.706	6.314	4.165	3.078	1.963
2	9.925	4.303	2.920	2.282	1.886	1.386
3	5.841	3.182	2.353	1.924	1.638	1.250
4	4.604	2.776	2.132	1.778	1.533	1.190
5	4.032	2.571	2.015	1.699	1.476	1.156
6	3.707	2.447	1.943	1.650	1.440	1.134
7	3.499	2.365	1.895	1.617	1.415	1.119
8	3.355	2.306	1.860	1.592	1.397	1.108
9	3.250	2.262	1.833	1.574	1.383	1.100
10	3.169	2.228	1.812	1.559	1.372	1.093
11	3.106	2.201	1.796	1.548	1.363	1.088
12	3.055	2.179	1.782	1.538	1.356	1.083
13	3.012	2.160	1.771	1.530	1.350	1.079
14	2.977	2.145	1.761	1.523	1.345	1.076
15	2.947	2.131	1.753	1.517	1.341	1.074
16	2.921	2.120	1.746	1.512	1.337	1.071
17	2.898	2.110	1.740	1.508	1.333	1.069
18	2.878	2.101	1.734	1.504	1.330	1.067
19	2.861	2.093	1.729	1.500	1.328	1.066
20	2.845	2.086	1.725	1.497	1.325	1.064
21	2.831	2.080	1.721	1.494	1.323	1.063
22	2.819	2.074	1.717	1.492	1.321	1.061
23	2.807	2.069	1.714	1.489	1.319	1.060
24	2.797	2.064	1.711	1.487	1.318	1.059
24	2.797	2.064	1.711	1.487	1.318	1.059
50	2.678	2.009	1.676	1.462	1.299	1.047
51	2.676	2.008	1.675	1.462	1.298	1.047
52	2.674	2.007	1.675	1.461	1.298	1.047
53	2.672	2.006	1.674	1.461	1.298	1.047
54	2.670	2.005	1.674	1.460	1.297	1.046
55	2.668	2.004	1.673	1.460	1.297	1.046
56	2.667	2.003	1.673	1.460	1.297	1.046
57	2.665	2.002	1.672	1.459	1.297	1.046
58	2.663	2.002	1.672	1.459	1.296	1.046
59	2.662	2.001	1.671	1.459	1.296	1.046
60	2.660	2.000	1.671	1.458	1.296	1.045
61	2.659	2.000	1.670	1.458	1.296	1.045
62	2.657	1.999	1.670	1.458	1.295	1.045
63	2.656	1.998	1.669	1.457	1.295	1.045
64	2.655	1.998	1.669	1.457	1.295	1.045
65	2.654	1.997	1.669	1.457	1.295	1.045
66	2.652	1.997	1.668	1.456	1.295	1.045
67	2.651	1.996	1.668	1.456	1.294	1.045
68	2.650	1.995	1.668	1.456	1.294	1.044
69	2.649	1.995	1.667	1.456	1.294	1.044
70	2.648	1.994	1.667	1.456	1.294	1.044

Sumber: Prayitno, 1981:112

Daftar Kuesioner

Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas Anda dengan benar pada kolom yang telah tersedia
2. Pilihlah jawaban yang Anda anggap paling sesuai dengan kondisi diri Anda dengan memberi tanda silang (X) pada huruf yang tersedia.

I. Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jabatan/Golongan :
6. Lama Bekerja :

II. Keselamatan Kerja (X1)

a. Keadaan karyawan

1. Dalam pelaksanaan pekerjaan bagaimana kelengkapan alat pelindung diri yang Anda gunakan?
 - a. sangat lengkap
 - b. lengkap
 - c. tidak lengkap
 - d. sangat tidak lengkap
2. Untuk melindungi diri dari kecelakaan akibat kerja bagaimana ketelitian Anda dalam melaksanakan pekerjaan?
 - a. sangat teliti
 - b. teliti
 - c. tidak teliti
 - d. sangat tidak teliti
3. Benarkah kondisi fisik dan mental Anda yang kurang baik dapat menimbulkan kecelakaan kerja?
 - a. sangat tidak benar
 - b. tidak benar
 - c. benar
 - d. sangat benar

4. Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja, apakah dapat mengganggu konsentrasi bekerja Anda?
 - a. sangat tidak mengganggu
 - b. tidak mengganggu
 - c. mengganggu
 - d. sangat mengganggu
5. Bagaimana kebersihan lingkungan (halaman, lantai, alat-alat, kamar mandi, dan wc) perusahaan memenuhi syarat-syarat kesehatan?
 - a. sangat memenuhi
 - b. memenuhi
 - c. tidak memenuhi
 - d. sangat tidak memenuhi

b. Gizi Karyawan

1. Bagaimana perhatian pihak perusahaan terhadap gizi kerja Saudara?
 - a. sangat baik
 - b. baik
 - c. tidak baik
 - d. sangat tidak baik
2. Bagaimana pengaruh faktor gizi makanan/minuman terhadap kondisi fisik Saudara dalam bekerja?
 - a. sangat baik
 - b. baik
 - c. tidak baik
 - d. sangat tidak baik

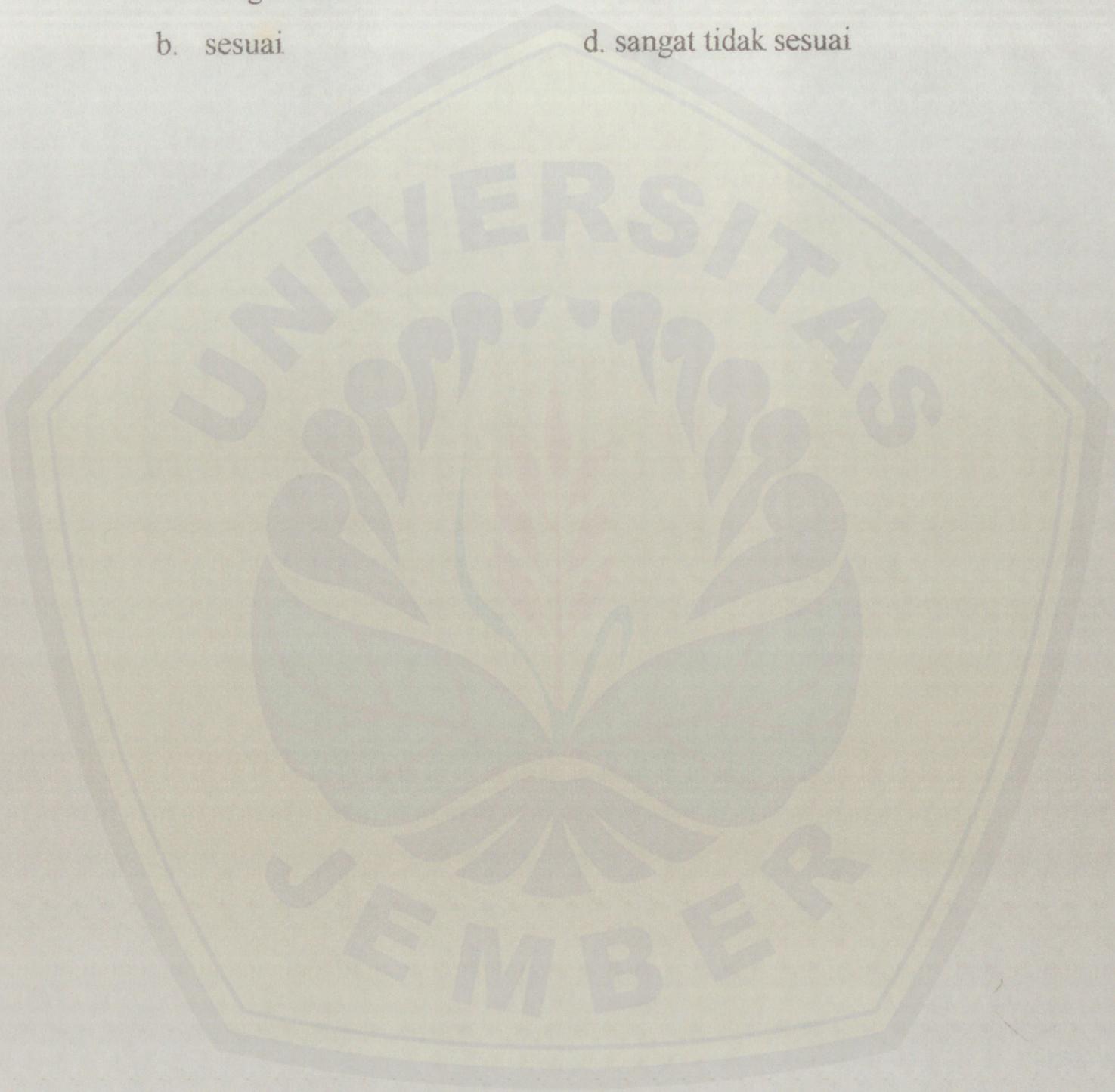
IV. Disiplin Kerja (X3)

a. Ketepatan Waktu

1. Bagaimana ketepatan penggunaan waktu Anda terhadap jam masuk kerja yang ditetapkan perusahaan?
 - a. sangat tepat waktu
 - b. tepat waktu
 - c. tidak tepat waktu
 - d. sangat tidak tepat waktu
2. Bagaimana ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang ditentukan perusahaan dengan kenyataan yang Anda kerjakan?
 - a. sangat tepat
 - b. tepat
 - c. tidak tepat
 - d. sangat tidak tepat

b. Kualitas

1. Bagaimana tingkat ketelitian Anda dalam melaksanakan pekerjaan?
 - a. sangat teliti
 - b. teliti
 - c. tidak teliti
 - d. sangat tidak teliti
2. Dalam melaksanakan pekerjaan terdapat kriteria yang harus dipenuhi, apakah pekerjaan Anda telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan?
 - a. sangat sesuai
 - b. sesuai
 - c. tidak sesuai
 - d. sangat tidak sesuai





SURAT KETERANGAN
NO.XA – SURKT/03.038

Yang bertanda tangan dibawah ini Administratur PT Perkebunan Nusantara XI (Persero)
Pabrik Gula Djatiroto menerangkan bahwa :

Nama : SITI MUDAWIYAH
Nim : 000810201399
Jurusan : Manajemen Fakultas Ekonomi
Fakultas : Universitas Jember

Telah melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di PT Perkebunan Nusantara XI
(Persero) Pabrik Gula Djatiroto pada tanggal 17 Nopember s/d 17 Desember 2003.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Lumajang, 30 Desember 2003
PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)
PABRIK GULA DJATIROTO
Administratur



[Signature]
BARNOSLAMETO
Kepala Instalasi