



**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KOMPENSASI dan KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYA AWAN
PT MUSTIKATAMA GROUP LUMAJANG**

*Implementation Of Compensation Policy, And Safety And Health Work (K3) On
Employees Performance In PT Mustikatama Group Lumajang*

SKRIPSI

Oleh:

RENDY UJI NIAGARA

NIM. 110810201277

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2018**



**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KOMPENSASI dan KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP KARYA AWAN
PT MUSTIKATAMA GROUP LUMAJANG**

*Implementation Of Compensation Policy, And Safety And Health Work (K3) On
Employees Performance In PT Mustikatama Group Lumajang*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Oleh:

RENDY UJI NIAGARA

NIM. 110810201277

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2018**

KEMENTRIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Rendy Uji Niagara
NIM : 110810201164
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Implementasi Kebijakan Kompensasi Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Karyawan PT Mustikatama Group Lumajang

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 11 Juli 2018

Yang menyatakan,

Rendy Uji Niagara
NIM. 110810201277

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KOMPENSASI DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUSTIKATAMA GROUP LUMAJANG

Nama Mahasiswa : Rendy Uji Niagara

NIM : 110810201277

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 11 Juli 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Wiji Utami, SE, M.Si

197401202000122001

Chairul Saleh, SE, M.Si

196903061999031001

Menyetujui

Ketua Program studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE., MM

NIP 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KOMPENSASI dan KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYA AWAN PT MUSTIKATAMA GROUP LUMAJANG

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Rendy Uji Niagara
NIM : 110810201277
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal :

17 Juli 2018

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr.Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si : (.....)
NIP. 197412122000122001

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

Anggota : Drs. Marmono Singgih, M.Si : (.....)
NIP. 196609041990021001

FOTO
4X6 CM

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak.CA
NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan pembuatan skripsi ini.
2. Kedua orang tuaku Bapak Mokh Yamin, S.Pd., MM dan Ibu Tutik Wirnantiningsih, S.Pd tercinta yang tak pernah lelah membesarkanku dengan penuh kasih sayang, serta telah memberikan dukungan moril maupun materi dan do'a yang tiada henti untuk kesuksesan saya, karena tiada kata seindah lantunan do'a dan tiada do'a yang paling khusuk selain do'a yang terucap dari orang tua.
3. Bapak dan Ibu Dosen pembimbing, penguji, dan pengajar, yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya, memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya. Terima kasih banyak Bapak dan Ibu dosen, jasa kalian akan selalu terpatri di hati.
4. Adikku tersayang Prayoga Uji Al Hakim dan Resi Uji Maulana yang selalu memberikan semangat dan do'anya untuk keberhasilan ini.
5. Keluarga Besar MAHAPENA khususnya M.35 yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, dan do'anya untuk keberhasilan ini. Terima kasih dan sayangkan untuk kalian.
6. Sahabat-sahabatku (Catur Widya Wicaksona, M Alfarobi Daniel Ave Siena, Teguh Budiarto, Heldi Windhu Raharjo, Yuliatin, Teguh Priyo Sasmito, Ilham Setya Budi, Dwi Ibnu Sauri, M. Fajar Arif M, Andi Dinastyo,) tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua takkan mungkin aku sampai disini, terimakasih untuk canda tawa, dan perjuangan yang kita lewati bersama dan terima kasih untuk kenangan manis yang telah mengukir selama ini.
7. Teman-teman Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2011 terima kasih atas pemberian semangat serta doanya.
8. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang saya banggakan.

MOTTO

Kepercayaan Berawal Dari Sebuah Kejujuran

(Rendy Uji Niagara)

*"Barang siapa yang bersungguh sungguh,
sesungguhnya kesungguhan tersebut untuk kebaikan dirinya sendiri"*

(Qs. Al-Ankabut : 6)

RINGKASAN

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KOMPENSASI dan KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYA AWAN PT MUSTIKATAMA GROUP LUMAJANG ;Rendy Uji Niagara; 110810201277; 2018; 89 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Pada saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga dapat dikatakan sebagai salah satu aset paling penting untuk meningkatkan kualitas perusahaan dan produk yang dihasilkannya. Dukungan SDM yang berkualitas tinggi memberikan kontribusi nilai positif dalam pengambilan suatu keputusan yang akan dilakukan oleh perusahaan. Agar SDM bisa dimanfaatkan dengan baik, perusahaan harus melakukan kebijakan dalam upaya peningkatan kualitas SDM tersebut.

Sebagai salah satu perusahaan perlu menjaga kinerja karyawannya agar dapat beroperasi secara optimal. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan yang dihubungkan dengan visi yang diemban oleh perusahaan tersebut serta mengetahui dampak positif dan negatif dari kebijakan-kebijakan yang diambil oleh perusahaan. Sedangkan, kinerja karyawan merupakan gambaran kondisi karyawan dalam memenuhi pencapaian kerja pada suatu periode tertentu. Dalam hal ini Kinerja karyawan dihubungkan dengan kebijakan kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja yang mampu diraih oleh perusahaan pada saat periode tertentu melalui aktivitas-aktivitas perusahaan untuk menghasilkan keuntungan secara efisien dan efektif, yang dapat diukur perkembangannya dengan mengadakan analisis terhadap data-data keuangan yang tercermin dalam laporan keuangan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang implementasi kebijakan kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan hubungan yang positif tinggi. Ini membuktikan bahwa kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktifitas perusahaan. Hubungan kebijakan kompensasi terhadap kinerja dan hubungan keselamatan, kesehatan kerja terhadap kinerja menunjukkan hubungan yang positif tinggi. Ini membuktikan bahwa ada hubungan yang erat dan tinggi dari kompensasi dan kesehatan dan keselamatan kerja yang meningkatkan kinerja karyawan.

SUMMARY

Implementation Of Compensation Policy, And Safety And Health Work (K3) On Employees Performance In PT Mustikatama Group Lumajang; Rendy Uji Niagara, 110810201277; 2018; 89 pages; Management Economics S1 Study Program; Faculty of Economics and Business Faculty; University of Jember.

At this time Human Resources (HR) has an important role in achieving company goals, so it can be regarded as one of the most important asset to improve the quality of the company and the products it produces. High quality human resources support contributes a positive value in making a decision to be made by the company. In order for human resources can be utilized properly, companies must make policy in an effort to improve the quality of human resources.

As one company needs to maintain the performance of its employees in order to operate optimally. Performance is a condition that must be known and confirmed to certain parties to determine the level of achievement of a company's results associated with the vision carried by the company and to know the positive and negative impacts of policies taken by the company. Meanwhile, employee performance is a description of employee's condition in fulfilling the achievement of work in a certain. In this case Employee performance is related to the compensation, safety and health policy that can be achieved by the company at a certain period through the activities of the company to produce profits efficiently and effectively, which can be measured its development by conducting an analysis of the financial data that is reflected in the financial statements.

Based on the results of research and discussion on the implementation of compensation policy, occupational safety and health shows a high positive relationship. This proves that high employee performance will increase the productivity of the company. The relationship of compensation policy to performance and safety relations, occupational health to performance shows a high positive relationship. This proves that there is a close and high relationship of compensation and health and safety that improve employee performance.

PRAKATA

Puji Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karuniaNya sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Implementasi Kebijakan Kompensasi Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustikatama Group Lumajang” dengan baik.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

- a. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, SE., MM., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
- b. Bapak Dr. Handriyono, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
- c. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE. M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
- d. Ibu Wuji Utami, S.E ,M.Si. selaku dosen pembimbing utama dan bapak chairul saleh, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing anggota yang senantiasa memberikan bimbingan, pengarahan, semangat, serta nasehat dalam penyusunan skripsi ini;
- e. Ibu Dr Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si, Ibu Dra. Sudarsih, M.Si, dan bapak Drs. Marmono Singgih, M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran dalam penyusunan skripsi ini;
- f. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;

- g. Orang tua, adik ku tersayang, seluruh keluarga besar serta teman-teman terbaikku yang selalu memberikan doa, dukungan, dan semangat dalam penyusunan skripsi ini;
- h. Semangat untuk teman-teman seperjuangan Mahasiswa Jurusan Manajemen angkatan 2011 terutama Konsentrasi Manajemen Keuangan angkatan 2011;
- i. Semua pihak yang telah membantu memberikan dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih atas bantuannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 11 Juli 2018

Penulis,

Rendy Uji Niagara
NIM 110810201277

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Kompensasi.....	7
2.1.2 keselamatan dan kesehatan kerja	12
2.1.3 Kinerja karyawan	19
2.1.4 Penelitian terdahulu	23
2.1.5 Hubungan kebijakan kompensasi terhadap karyawan.....	26
2.1.6 Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawan.....	27
2.2 Kerangka Konseptual	27
2.3 Pengembangan hipotesispenelitian	28
BAB 3 METODE PENELITIAN	29
3.1 Rancangan Penelitian	29
3.2 Metode Pengumpulan Data	29
3.3 Periode penelitian populasi dan sampel	29
3.3.1 Populasi	29
3.3.2 Sampel	30
3.4 Metode Pengumpulan Data	31
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran	32
3.6.1 Definisi Operasional	32
3.6.2 Skala pengukuran variabel.....	34
3.7 Metode Analisis Data	35
3.7.1 Uji Instrumen Data	35
3.7.1.1 Uji Validitas.....	35
3.7.1.2 Uji Realibilitas	35

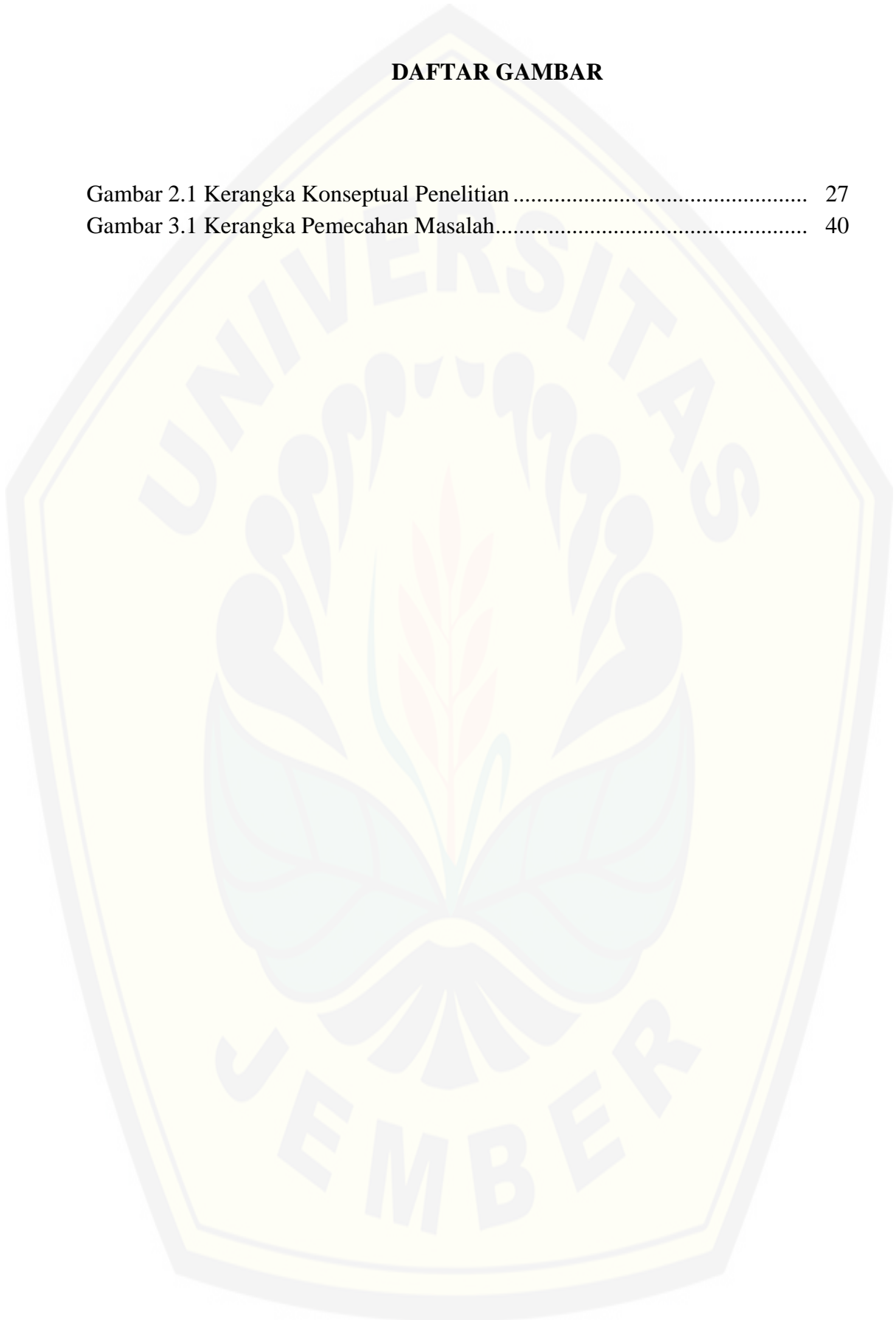
3.7.1.3 Uji Normalitas	36
3.7.2 Metode Analisis Korelasi	37
3.7.4 Kerangka Pemecahan Masalah	38
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum	40
4.1.1 gambaran singkat objek penelitian	40
4.2 Statistik Deskriptif	46
4.2.1 Karakteristik Responden	46
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	48
4.3.1 Deskripsi Variabel Kompensasi	48
4.3.2 Deskripsi Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	49
4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja	50
4.4 Uji Instrumen	50
4.4.1 Uji Validitas	50
4.4.2 Uji Reliabilitas	52
4.4.3 Uji Normalitas	53
4.5 Analisis korelasi Linier	54
4.6 Pembahasan	55
4.6.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	55
4.6.2 Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja	56
4.7 Keterbatasan Peneliti	57
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN – LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.5 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 4.1 Daftar Luas Wilayah PT Mustikatama Group Lumajang	42
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 4.3 Umur Responden	48
Tabel 4.4 Pendidikan	49
Tabel 4.5 Masa Kerja.....	49
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompensasi .	50
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel K3	51
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibitas	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4.12 Analisis Korelasi Linier Sederhana.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	27
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	40



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuisisioner penelitian
- Lampiran 2. Rekapitulasi Kuisisioner
- Lampiran 3. Karakteristik dan Jawaban Responden
- Lampiran 4. Uji Instrumen
- Lampiran 5. Analisis Korelasi Sederhana
- Lampiran 6. R tabel

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga dapat dikatakan sebagai salah satu aset paling penting untuk meningkatkan kualitas perusahaan dan produk yang dihasilkannya. Dukungan SDM yang berkualitas tinggi memberikan kontribusi nilai positif dalam pengambilan suatu keputusan yang akan dilakukan oleh perusahaan. Agar SDM bisa dimanfaatkan dengan baik, perusahaan harus melakukan kebijakan dalam upaya peningkatan kualitas SDM tersebut.

Menurut Mulyadi S (2003: 2) minimal ada empat kebijakan pokok dalam upaya peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu :

- a. Peningkatan kualitas hidup, baik yang meliputi kualitas manusianya seperti jasmani, rohani, dan keuangan, maupun kualitas kehidupannya seperti perumahan dan pemukiman yang sehat.
- b. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang produktif dan upaya pemerataan pendapatannya.
- c. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berkemampuan dalam memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai iptek yang berwawasan lingkungan serta ;
- d. Pengembangan pranata yang meliputi kelembagaan dan perangkat hukum yang mendukung upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Pada umumnya suatu perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang maksimal agar perusahaan tersebut dapat terus berjalan. Sebab itu diperlukan tenaga potensial yang berkualitas tinggi yang di butuhkan perusahaan. Jika perusahaan telah memiliki sumber daya manusia yang diinginkan maka perusahaan akan memberikan hubungan timbal balik yang positif dan menguntungkan bagi kedua belah pihak. Bagi para karyawan mendapat perhatian yang serius dapat menimbulkan rasa puas bagi diri mereka. Dengan

adanya kepuasan yang tinggi pada karyawan maka akan menyebabkan adanya peningkatan prestasi karyawan.

Di dalam dunia usaha, kompensasi merupakan sesuatu hal yang sangat penting dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan serta sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang diberikan pekerja atau buruh kepada perusahaan. Ketika perusahaan merekrut pekerja atau buruh yang diharapkan oleh perusahaan adalah pekerja atau buruh yang dapat menjalankan serangkaian pekerjaannya untuk menghasilkan barang atau jasa yang mendukung kegiatan usaha sehingga menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Keuntungan yang didapat tersebut salah satunya digunakan perusahaan untuk memberikan kompensasi berupa gaji atau upah kepada pekerja. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan terbaiknya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kelangsungan perusahaan, seperti kualitas dan kuantitas kinerja karyawan (Rahmawati, 2014). Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam proses produksi perusahaan. Dengan demikian pengembangan SDM merupakan syarat utama dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Salah satu motivasi seorang tenaga kerja dalam bekerja ialah bisa mendapatkan upah atau gaji. Hal tersebut dikarenakan karyawan sebagai manusia yang memiliki kebutuhan. Dengan adanya upah tersebut diharapkan bisa mencukupi kebutuhan hidupnya.

Martoyo (1994:112) berpendapat bahwa tujuan kompensasi adalah:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan *economic security* bagi karyawan.
2. Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat.
3. Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan.
4. Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil organisasi terhadap karyawannya (adanya keseimbangan antara *input* yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan *output* atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan).

Dari tujuan-tujuan di atas dapat disimpulkan bahwa antara tujuan umum dan tujuan menurut Martoyo (1994:115), memiliki beberapa kesamaan seperti mencitakan karyawan yang lebih baik dan menunjukkan perlakuan yang adil.

Bentuk lain dari pemuasan kebutuhan tenaga kerja yaitu faktor Keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan upaya perusahaan dalam mempertahankan kemampuan dan kemauan kerja karyawan, serta merupakan kepentingan dua belah pihak yaitu perusahaan secara menyeluruh dan karyawan. Pencapaian standar tertinggi untuk keselamatan dan kesehatan di tempat kerja yaitu penting karena meminimalisir bahaya dan risiko K3 merupakan tanggung jawab moral sekaligus hukum para pengusaha. Kecelakaan dan absennya karyawan karena sakit atau cedera, akan mengakibatkan kerugian finansial dan mengganggu kinerja perusahaan.

Keberagaman faktor-faktor sumberdaya manusia yang ada di PT MUSTIKATAMA GROUP LUMAJANG sangat bervariasi mulai dari tingkat kemampuan kerja setiap individu hingga kemauan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya, termasuk upah, BPJS Ketenagakerjaan dan lingkungan kerja yang berbeda pula.

PT MUSTIKATAMA GROUP LUMAJANG merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri antar lain penggilingan padi dan pengolahan kayu yang berstandart internasional dengan sejumlah produk diantaranya *pine* dan *rubber wood finger joint laminated profile, backboard, plywood, paltformdan* lain sebagainya yang di ekspor ke berbagai Negara-negara di Asia, Amerika dan Eropa. Perusahaan menentukan sistem target dalam upaya mencapai tujuan keberhasilan produksi, ini merupakan suatu usaha dimana untuk mencapai hasil produksi yang maksimal dan sesuai apa yang di inginkan. Berbagai cara di tempuh oleh perusahaan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai produksi yang sudah di tentukan oleh perusahaan yaitu dengan memaksimalkan kinerja karyawan yang terdiri dari berbagai aspek di antaranya yaitu kompensasi baik berupa gaji pokok maupun bonus yang diberikan kepada

karyawan serta jaminan ketenaga kerjaan serta lingkungan kerja yang ada di perusahaan seperti fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

Fasilitas yang memadai untuk menunjang kinerja merupakan salah satu faktor penting yang biasanya seringkali dikesampingkan. PT MUSTIKATAMA GROUP LUMAJANG memiliki fasilitas-fasilitas yang dapat memberikan dampak positif dan negatif kepada karyawan. Salah satu fasilitas yang diberikan perusahaan yaitu bus karyawan untuk menjemput para pekerja yang minim transportasi. Dengan adanya fasilitas transportasi yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kinerja karyawannya sehingga berdampak positif atau sebaliknya berdampak negatif pada karyawan yang tidak menggunakan fasilitas tersebut. Adanya fasilitas transportasi menimbulkan pro dan kontra bagi karyawannya sehingga menimbulkan permasalahan-permasalahan bagi perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik ingin meneliti dan menganalisa seberapa besar implementasi kompensasi dan jaminan sosial tenaga kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu penulis memilih judul “IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KOMPENSASI, DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUSTIKATAMA GROUP LUMAJANG”.

1.2 Rumusan masalah

Secara umum yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati.

Seperti perusahaan pada umumnya, PT MUSTIKATAMA GROUP LUMAJANG mempunyai beberapa masalah sehingga dari latar belakang dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi kebijakan kompensasi terhadap kinerja Karyawan PT MUSTIKATAMA GROUP LUMAJANG?
2. Bagaimana implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja Karyawan PT MUSTIKATAMA GROUP LUMAJANG?
3. Bagaimana hubungan kebijakan kompensasi dan implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT MUSTIKATAMA GROUP LUMAJANG?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis implementasi kebijakan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT MUSTIKATAMA GROUP LUMAJANG
2. Untuk mengetahui dan menganalisis keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT MUSTIKATAMA GROUP LUMAJANG
3. Untuk mengetahui dan menganalisis implementasi kebijakan kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT MUSTIKATAMA GROUP LUMAJANG

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ada sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan efektifitas kinerja karyawan.
- b. Bagi akademisi
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk acuan bagi pengembangan ilmu sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan upah, K3 dan kinerja karyawan.

c. Penelitian selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Namun demikian banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa “kompensasi tidak lebih sekedar biaya yang harus diminimisasi”. Tanpa disadari beberapa organisasi yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut justru sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif atau *counter productive*. Akibatnya muncul sejumlah persoalan personal misalnya *low employee motivation, poor job performance, high turn over, irresponsible behaviour* dan bahkan *employee dishonesty* yang diyakini berakar dari sistem kompensasi yang tidak proporsional.

Menurut Handoko, “Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi (Handoko, 2003:30)” Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Secara umum kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan organisasi. Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan diantara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan

tindakan yang diperlukan organisasi. Secara umum berarti bahwa karyawan harus merasa bahwa dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan. Dimana didalamnya termasuk interaksi sosial, status, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangan.

Menurut J. Long (1998:8) dalam bukunya *Compensation in Canada* mendefinisikan sistem kompensasi adalah bagian (parsial) dari sistem reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan oleh organisasi. Sedangkan reward sendiri adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual. Adapun dua jenis reward tersebut adalah :

- a. Ekstrinsik kompensasi, yang memuaskan kebutuhan dasar untuk *survival*, *security* dan juga kebutuhan sosial dan pengakuan. Pemuasan ini diperoleh dari faktor-faktor yang ada di sekeliling para karyawan di sekitar pekerjaannya, misalnya : upah, pengawasan, *co worker* dan keadaan kerja.
- b. Intrinsik kompensasi, yang memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya, misalnya untuk kebanggaan, penghargaan, serta pertumbuhan dan perkembangan yang dapat diperoleh dari faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan karyawan itu, seperti tantangan karyawan atau interest suatu pekerjaan yang diberikan, tingkatan keragaman atau variasi dalam pekerjaan, adanya umpan balik, dan otoritas pengambilan keputusan dalam pekerjaan serta signifikansi makna pekerjaan bagi nilai-nilai organisasional.

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2003:114)” Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya.

Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Dengan demikian maka setiap badan usaha harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga

dapat menopang mencapai tujuan badan usaha secara lebih efektif dan lebih efisien. Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab bila komponen yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil bila dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha yang lain.

Dalam perkembangannya sistem kompensasi sendiri mempunyai tiga komponen pokok yaitu:

- a. Upah dasar (*based pay*), merupakan komponen upah dasar bagi kebanyakan karyawan, dan pada umumnya berdasarkan hitungan waktu, seperti jam, hari, minggu, bulan atau per tahun.
- b. Upah berdasar kinerja (*performance related pay*), berkaitan dengan *monetary reward* dengan basis ukuran atau merupakan upah yang didasarkan pada ukuran kinerja individu, kelompok atau organisasi.
- c. Upah tidak langsung dikenal sebagai *employee benefit* “keuntungan bagi karyawan” terdiri dari barang-barang jasa *non cash item atau services* yang secara langsung memuaskan sejumlah kebutuhan spesifik karyawan, seperti jaminan keamanan pendapatan (*income security*) termasuk asuransi jiwa, perlindungan kesehatan termasuk medical & dental plan dan pensiun.

Menurut Mondy 2003, bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu: (1) *financial compensation*, dan (2) *non-financial compensation*,

- a. Financial compensation (kompensasi finansial)

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. *Direct Financial compensation* (kompensasi finansial langsung)

Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi. Gaji adalah balas jasa yang

dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.

2. *Indirect Financial compensation* (kompensasi finansial tak langsung)
Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (BPJS), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

2. *Non-financial compensation* (kompensasi non finansial)

Kompensasi *non-finansial* adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

- a. *Non financial the job* (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*).

- b. *Non financial job environment* (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), pembagian kerja (*job sharing*). (Mondy, 2003:442)

Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan jabatan, status, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan

pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan semakin baik dan hasil kerja pun akan baik.

Menurut Handoko “Pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Handoko, 2003:155).” Adanya kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan perusahaan, dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan, “Kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan dan karyawan (Hasibuan, 2002:135).”

Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya. Bagi perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan sumber daya manusia banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar-kecilnya kompensasi sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan.

b. Tujuan kompensasi

Dari uraian di atas maka dapat memberikan beberapa dari tujuan kompensasi, yaitu:

1. Ikatan Kerja Sama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoisnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.
6. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan program perusahaan tidak dapat dipisahkan dengan proses produksi baik jasa maupun industri. Perkembangan pembangunan setelah Indonesia merdeka menimbulkan konsekuensi meningkatnya aktifitas tuntutan yang lebih tinggi dalam mencegah terjadinya kecelakaan yang beraneka ragam bentuk maupun jenisnya. Sejalan dengan itu, perkembangan pembangunan yang dilaksanakan tersebut maka disusunlah UU No.14 Tahun 1969 tentang pokok-pokok mengenai tenaga kerja yang selanjutnya mengalami perubahan menjadi UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pasal 86 UU No.13 Tahun 2003, menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama. Pada undang-undang No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang ruang lingkupnya meliputi segala lingkungan kerja, baik di darat, di dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun udara,

yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Undang-undang tersebut juga mengatur syarat-syarat keselamatan kerja dimulai dari perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan dan penyimpanan bahan, barang produk teknis dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan.

Walaupun sudah banyak peraturan yang diterbitkan, namun pada pelaksanaannya masih begitu banyak kelemahan dan kekurangan-kekurangannya karena terbatasnya personil pada pengawasan, sumber daya manusia K3, serta sarana yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, masih diperlukan upaya untuk memberdayakan lembaga-lembaga K3 yang ada di masyarakat, meningkatkan sosialisasi dan kerjasama dengan mitra sosial guna membantu pelaksanaan pengawasan norma K3 agar berjalan dengan baik.

K3 merupakan keselamatan dan kesehatan kerja. Definisi dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Keselamatan Kerja

Menurut Suma'mur (2001:104) menyatakan keselamatan kerja adalah rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja diperusahaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Marwansyah (2016:365) keselamatan kerja (*safety*) adalah perlindungan para pekerja dari luka-luka yang diakibatkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan (*the protection of employes from injuries caused by work-related accidents*).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu keadaan dimana para karyawan merasakan rasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Perasaan nyaman itu merupakan dimana karyawan merasa nyaman dari dalam dirinya sendiri, apakah dia nyaman dengan peralatan keselamatan kerja yang disediakan, tata letak ruang kerja, serta beban kerja yang di dapatkan oleh karyawan.

Perusahaan perlu menjaga keselamatan kerja terhadap karyawannya karena tujuan program keselamatan kerja (Marwansyah, 2016:356) diantaranya sebagai berikut:

1. Menciptakan lingkungan psikologis dan sikap yang mendukung keselamatan kerja; tujuan ini menjadi tanggung jawab setiap orang di dalam organisasi organisasi;
2. Menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang aman.

Syarat-syarat keselamatan kerja di perusahaan adalah sebagai berikut menurut UU RI tentang Keselamatan Kerja No.1 Tahun 1970 Pasal 3 ayat 1:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran;
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- e. Memberikan pertolongan pada kecelakaan;
- f. Memberi alat-alat perlindungan kepada para pekerja;
- g. Mencegah atau mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara, dan getaran;
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan;
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- j. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- k. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban;
- l. Memperoleh kebersihan antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara, dan proses kerjanya;
- m. Mengamankan dan memperlancar pengangkatan orang, binatang, tanaman atau barang;
- n. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- o. Mengamankan dan memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan, dan penyimpanan barang;

p. Mencegah terkena aliran listrik;

Menurut Moenir (2006:203) indikator keselamatan kerja adalah:

1) Lingkungan Kerja Secara Fisik

Secara fisik upaya perusahaan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:

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

Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti: alat PPPK, perahu penolong, ambulance, dan sebagainya.

2) Lingkungan Sosial Psikologis

Sedangkan jaminan kecelakaan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:

- a) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para eksekutif dalam pekerjaan. Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh Dale dalam bukunya "*Management Theori and Practice*" bahwa kegagalan pegawai dan eksekutif dalam pekerjaan yang disebabkan oleh kekurangan keahlian.
- b) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.

Mengenai keselamatan kerja, tentunya terlintas dalam pikiran kita yaitu hal yang berkaitan dengan kecelakaan kerja, yang merupakan suatu kecelakaan dalam perusahaan (kecelakaan industry). Apabila terjadi kecelakaan di perusahaan maka akan mengakibatkan kerugian bagi semua pihak baik itu pada karyawan yang menjadi korban maupun perusahaan.

Menurut Marwansyah (2016:358-359) beberapa sebab atau faktor yang memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja yaitu:

1. Peralatan teknis

Contoh: peralatan tidak memadai atau salah rancangannya, yang dapat menimbulkan kejadian yang tidak diharapkan, yang pada akhirnya dapat menimbulkan kecelakaan.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja dapat mempengaruhi pekerja secara tidak langsung, dan oleh karena itu dapat juga menyebabkan terjadinya kecelakaan. Faktor-faktor itu antara lain:

- a. berantakannya tempat kerja;
- b. kebisingan;
- c. temperatur;
- d. ventilasi;
- e. pencahayaan.

Kinerja para karyawan dapat meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan. Konsekuensinya, semua pekerjaan harus direncanakan dengan memperhatikan sudut pandang pekerja. Pengusaha atau pemimpin unit kerja adalah penanggung jawab utama dalam perencanaan dan penataan tempat kerja.

Penyebab dari kecelakaan kerja apabila dikemukakan maka langkah-langkah pencegahannya pasti dapat dilakukan. Jika upaya pencegahan tersebut tidak dilakukan, maka kecelakaan serupa akan terulang kembali.. Pencegahan kecelakaan harus dilakukan pada saat hari pertama ketika semua karyawan mulai bekerja. Setiap karyawan hendaknya diberitahu secara tertulis uraian mengenai

jabatan yang mencakup fungsi hubungan kerja, wewenang tugas, tanggung jawab, serta syarat-syarat kerjanya.

2. Kesehatan Kerja

Menurut UU RI Nomor 23 Tahun 1992 tentang kesehatan, *Kesehatan* adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Sementara Kesehatan Kerja (*occupational health*) dapat diartikan sebagai terbebasnya para pekerja dari penyakit fisik atau emosional (*an employee's freedom from physical or emotional illness*), menurut Marwansyah (2016:365). Upaya kesehatan kerja adalah upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, penyesuaian kerja, dan lingkungan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun orang lain disekitarnya.

Pasal 23 UU Nomor 23/ 1992 menyebutkan bahwa kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktifitas kerja yang optimal. Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja. Ketentuan yang sama juga menegaskan bahwa setiap tempat kerja wajib melaksanakan kesehatan kerja.

Cakupan dari kesehatan karyawan yaitu kesehatan fisik dan mental. Kesehatan karyawan dapat terganggu karena penyakit, stres, maupun karena kecelakaan di perusahaan saat bekerja. Program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena mereka akan lebih jarang mangkir dan dapat bekerja dalam lingkungan yang lebih nyaman. Begitu juga hal ini menguntungkan bagi perusahaan yang akan terus berjalan dengan baik jika karyawan bekerja secara produktif.

Kesehatan kerja dalam perusahaan dapat dilaksanakan melalui penciptaan lingkungan kerja yang sehat. Lingkungan kerja yang sehat akan menjauhkan karyawan dari gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan, dan sebagainya. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan baik secara tidak langsung dapat mempertahankan bahkan meningkatkan produktifitas karyawan di perusahaan. Program kesehatan kerja ini tidak terlepas dari pengaturan lingkungan kerja yaitu mencakup pengendalian kebisingan di tempat kerja, pengaturan penerangan,

pengaturan suhu dan kelembaban udara, pelayanan kebutuhan pekerja, pengaturan warna ruangan, pemeliharaan kebersihan lingkungan, dan penyediaan fasilitas yang dibutuhkan karyawan seperti kamar mandi, ruang ganti pakaian, dan sebagainya. Terdapat dua ruang lingkup kesehatan kerja dia antaranya kesehatan fisik dan mental.

Program kesehatan fisik yang ada di perusahaan sebaiknya dapat mencakup seluruh atau salah satu dari elemen-elemen menurut Ranupandojo dan Husnan (2002;263) berikut:

- 1) Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima kerja;
- 2) Pemeriksaan keseluruhan karyawan kunci (*key personal*) secara periodik;
- 3) Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik;
- 4) Tersedianya peralatan dan staff media yang cukup;
- 5) Pemberian perhatian yang sistematis dan prventif masalah ketegangan;
- 6) Pemeriksaan sistematis dan periodik terhadap persyaratan sanitasi yang baik.

Usaha melindungi kesehatan fisik karyawan memanglah sangat penting, tetapi selain itu perusahaan juga harus memperhatikan kesehatan psikis atau mental para karyawan karena dapat terjadi kemungkinan karyawan memperoleh ketegangan atau tekanan selama mereka bekerja. Ranupandojo dan Husnan (2002:265) menyatakan usaha dalam menjaga mental yaitu dengan cara:

- 1) Tersedianya *psychiatrist* untuk konsultasi;
- 2) Kerjasama dengan *psychiatrist* diluar perusahaan atau yang ada di lembaga-lembaga konsultan;
- 3) Mendidik para karyawan perusahaan tentang pentingnya kesehatan mental;
- 4) Mengembangkan dan memelihara program-program *human relation* yang baik.

Menurut Manullang (2000:87), indikator kesehatan kerja meliputi:

1) Lingkungan kerja secara medis

Hal ini dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:

- a. kebersihan lingkungan kerja
- b. suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
- c. sistem pembuangan sampah dan limbah industri

2) Sarana kesehatan tenaga kerja

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

Pemeliharaan kesehatan karyawan yaitu dengan pelayan kesehatan seperti jamsostek.

2.1.3 Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara pikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153). Menurut Faustino Cardosa Gomes (2003:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja menurut Simamora (2004:339) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

b. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor, yaitu yang meliputi :

1. Pengetahuan

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

2. Pengalaman

Memiliki pengalaman yang tidak sekedar saja, melainkan memiliki jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi

yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.

3. Kepribadian

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

Menurut Mathis dan Jachson (2002:82), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kemampuan mereka (*individual*)
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

c. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Kualitas, kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
- c. Keandalan, keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam (Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

- d. Kehadiran, kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- e. Kemampuan bekerja sama, kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

d. Pengertian Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena didukung dengan adanya kebijakan atau program yang lebih baik lagi atas sumber daya yang digunakan dalam organisasi. Berikut merupakan pengertian pengukuran kinerja melalui pandangan beberapa ahli:

1. Menurut Bambang Wahyudi (2002:101) pengukuran kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok.
2. Menurut Henry Simamora (2004:2004) pengukuran kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk mengukur hasil yang telah dicapai seseorang atau kelompok sesuai dengan tugas dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

a. Manfaat Pengukuran Kinerja

1. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pada pelanggan;
2. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal;

3. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.
4. Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi;
5. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi "reward" atas perilaku yang diharapkan tersebut.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah penelitian terdahulu yang merupakan salah satu bagian penting untuk menjadi landasan dalam sebuah penelitian selanjutnya. Hasil dari penelitian terdahulu dapat kita bandingkan yang nantinya dapat mendukung atau menolak penelitian yang baru saja dilakukan. Berikut rangkuman kajian penelitian terdahulu di sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1.5 penyajian rangkuman penelitian sebelumnya

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variable Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Arlin Riantiwi (2012)	pelaksanaan program K3 (X1) dan kinerja (Y)	Analisis Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pelaksanaan program K3 dengan kinerja karyawan
2	Djunaidi & Abidin (2015)	Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja SMK3 (X1) dan kinerja (Y)	Analisis Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat kecelakaan kerja memberikan kontribusi hubungan yang signifikan kaitannya dengan peningkatan kinerja dengan menerapkan SMK3
3	Mariane Ayu Arniningsih Akbar, Wahyu, Masyitha Muis (2015)	Motivasi (X1), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2) dan kinerja (Y)	Analisis Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	Hasil analisis menunjukkan ada hubungan signifikan antara motivasi kesehatan kerja dan motivasi keselamatan kerja memiliki hubungan namun kedua variabel ini berhubungan terbalik dengan variabel kinerja
4	Tiara Suciaty dan Rahmawati Siti	Kompensasi Finansial (X1) dan kinerja (Y)	Analisis Korelasi <i>Pearson</i>	Hasil uji korelasi antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan kontrak

	(2014)			<i>Product Moment</i>	menunjukkan hubungan positif dan kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa, kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan kontrak PT ULBC.
5	Muhammad Gala Noegroho (2013)	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan kinerja (Y)		Analisis Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dengan kinerja karyawan
6	Eri Ramdani (2014)	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1), Kebijakan Kompensasi (X2), dan kinerja (Y)		Analisis Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kebijakan Kompensasi dengan kinerja karyawan

Sumber: berbagai penelitian

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arlin Riantiwi (2012) dengan judul “Hubungan Pelaksanaan Program K3 Dengan Kinerja Karyawan Karyawan Pada Divisi Operasional PT. Surveyor Indonesia”. Penelitian ini difokuskan untuk melihat hubungan antara pelaksanaan program K3 dengan Kinerja Karyawan karyawan pada divisi operasional PT Surveyor Indonesia, Jakarta. Hasil dari pengukuran tersebut ditemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pelaksanaan program K3 dengan Kinerja Karyawan karyawan.

Djunaidi & Abidin (2015) melakukan penelitian mengenai “Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Menerapkan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) di Universal Furniture Industri”. Pekerja yang merasakan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan ketika aspek kesehatan dan keselamatan dalam kerja diperhatikan oleh perusahaan. Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja sangat berpengaruh signifikan di dalam PT. Universal Furniture Industries, analisis ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan korelasi dan regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat kecelakaan kerja memberikan kontribusi hubungan yang signifikan kaitannya dengan peningkatan Kinerja Karyawan dengan menerapkan SMK3 sebesar 67,2%. Koefisien regresi b sebesar -27,84 menunjukkan bahwa kecelakaan kerja mempunyai pengaruh negative dengan produktivitas, karena koefisien regresi

bernilai negative. Setiap terdapat kejadian kecelakaan kerja, maka rata-rata produktivitas akan mengalami penurunan sebesar 27,84 satuan.

Penelitian sejenis yang dilakukan oleh Mariane Ayu Arniningsih Akbar, Atjo Wahyu, Masyitha Muis (2015) dengan judul yaitu “Hubungan Dermatitis, Motivasi K3 Terhadap Kinerja Karyawan Petani Rumput Laut Kecamatan Mangarabombang Takalar”. Kinerja Karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Hasil uji analisis *chi-square* menunjukkan ada hubungan signifikan antara motivasi kesehatan kerja dan motivasi keselamatan kerja memiliki hubungan namun kedua variabel ini berhubungan terbalik dengan variabel Kinerja Karyawan, sedangkan untuk variabel dermatitis tidak mempunyai hubungan dengan Kinerja Karyawan petani rumput laut di Dusun Puntondo. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan antara motivasi kesehatan kerja dan motivasi keselamatan kerja dengan Kinerja Karyawan, sedangkan penyakit dermatitis, tidak berhubungan terhadap Kinerja Karyawan petani rumput laut di Dusun Puntondo.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tiara Suciaty dan Siti Rahmawati (2014) dengan judul “Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan Kontrak PT Unilever Body Care Indonesia Tbk”. Penelitian ini difokuskan untuk melihat hubungan antara kompensasi finansial dengan Kinerja Karyawan karyawan pada divisi operasional PT Surveyor Indonesia, Jakarta. Hasil uji korelasi antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan kontrak menunjukkan hubungan positif dan kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa, kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan kontrak PT ULBC.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh T Muhammad Gala N Noegroho (2013) dengan judul “Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. XYZ Bagian Pressing)”. Penelitian ini difokuskan untuk melihat hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan karyawan pada PT. XYZ Bagian Pressing. Hasil uji korelasi antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki hubungan positif, sangat nyata dan berkorelasi substansial (agak kuat) dengan kinerja karyawan di bagian pressing pada PT. XYZ.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eri Ramdani (2014) dengan judul “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kebijakan Kompensasi Pada PT.Trisakti Manunggal Perkasa Internasional Bandung”. Penelitian ini difokuskan untuk melihat hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kebijakan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan karyawan pada PT.Trisakti Manunggal Perkasa Internasional Bandung. Hasil uji korelasi antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan dan Kebijakan Kompensasi memiliki hubungan positif, sangat nyata dan berkorelasi substansial (agak kuat) dengan kinerja karyawan di bagian pressing pada PT.Trisakti Manunggal Perkasa Internasional Bandung.

2.1.5 Hubungan kebijakan Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atau buruh/pekerja sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi juga bisa dikatakan sebagai imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja langsung yang hasil kerjanya dapat diukur dengan satuan tertentu (jumlah fisik barang yang dihasilkan atau masa atas jasa pekerjaan yang diserahkan). Pemberian kompensasi kepada buruh/pekerja hendaknya berdasarkan atas jasa asas keadilan yang artinya adil bagi buruh/pekerja atas apa yang dikerjakannya serta mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup layak.

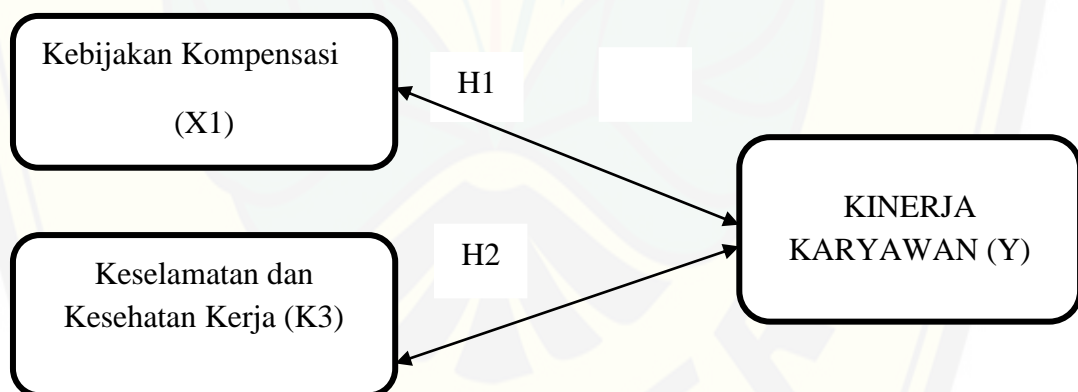
Pemberian kompensasi yang adil dan setimpal akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para buruh/pekerja menjadi lebih baik dan tentunya pengaruh terhadap pendapatan perusahaan. Kompensasi juga berguna untuk meningkatkan output dan efisien, kita haruslah menyadari akan berbagai kesulitan yang timbul dari sistem pengupahan insentif.

2.1.6 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan bertujuan untuk mencegah timbulnya kecelakaan dan memberikan rasa nyaman. Penerapan program K3 yang baik akan menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik pula. Lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan rasa senang pada karyawan dan dapat menciptakan rasa emosional yang positif, sehingga karyawan dapat berprestasi tanpa perlu dipaksa dan di dorong oleh pimpinan karena prestasi kerja karyawan timbul dengan sendirinya oleh program keselamatan dan kesehatan

2.2 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan tinjauan pustaka dapat memberikan gambaran variabel yang terdiri dari Kompensasi dan BPJS Ketenagakerjaan terhadap kinerja karyawan. Penyusunan kerangka konseptual penelitian ini diharapkan dapat memberikan alur berpikir dalam menyusun hipotesis penelitian dan pembahasan penelitian. Kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar 2.1 :



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Data diolah 2017

Keterangan:

H_1, H_2 : Hipotesis

X_1, X_2 : Variabel Independen

Y : Variabel Dependen

—————→ : secara parsial

2.3 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kajian empiris, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kebijakan kompensasi berhubungan positif terhadap kinerja karyawan PT MUSTIKATAMA GROUP LUMAJANG.

H2 : Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berhubungan positif terhadap kinerja karyawan PT MUSTIKATAMA GROUP LUMAJANG.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang menggunakan metode penelitian deskriptif. Penelitian yang mencoba untuk menggambarkan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesis serta melakukan analisis dari sumber data yang diperoleh dengan kuisioner dan wawancara.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan menggunakan kuisioner dan wawancara dalam penelitian ini.

a. Kuisioner

Kuisioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung menyebar pertanyaan-pertanyaan kepada responden. Kuisioner yang digunakan bersifat tertutup, yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada responden mengenai variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Wawancara

Wawancara merupakan tehnik pengambilan data dengan mengumpulkan informasi dari pertanyaan dan pernyataan yang berhubungan dengan indikator, serta data-data yang berhubungan dengan penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap PT MUSTIKATAMA GROUP LUMAJANG yang berjumlah 1558 orang dari jumlah total karyawan 2.877. Alasan menggunakan karyawan tetap agar adanya perilaku yang

homogen karena kriteria dan kebijakan sama diterapkan sedangkan kalau karyawan tidak tetap berbeda kebijakan perusahaan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2003). Pemilihan sekelompok subjek dalam *purposive sampling*, didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Dengan kata lain unit sampel yang dihubungi disesuaikan dengan kriteria-kriteria tertentu yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian (Margono, 2004). Yang menjadi kriteria dalam penentuan sampel di penelitian ini yakni karyawan bagian produksi PT MUSTIKATAMA GROUP LUMAJANG yang ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

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

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

sampel yang masih dapat ditolerir (dalam hal ini ditentukan 10%)

Berdasarkan data yang diperoleh jumlah anggota yang telah diketahui dapat ditentukan jumlah sampel untuk penelitian ini adalah :

$$n = \frac{1500}{1 + 1500(0.10)^2} = 93.75 \text{ (dibulatkan 100)}$$

Jumlah minimal sampel yang dibutuhkan adalah sebanyak 100 responden.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif yang dikualitatifkan.

3.3.2 Sumber Data

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan. Sumber data primer adalah hasil kuisisioner yang telah diisi oleh responden yaitu dari karyawan PT MUSTIKATAMA GROUP LUMAJANG.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat secara tidak langsung dari sumber informasi yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti. Sumber data sekunder adalah sumber-sumber artikel, jurnal, internet dan bacaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas atau *Independent Variabel* atau (X)

Adalah variabel bebas yang tidak tergantung pada variabel lainnya.

Yang termasuk dalam variabel independen dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kebijakan Kompensasi (X_1)
- 2) Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_2)

b. Variabel Terikat atau *Dependent Variabel* atau (Y)

Adalah variabel yang bergantung pada variabel lainnya. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah (Y) Kinerja Karyawan.

3.5 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

3.5.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian ini, untuk memberikan penyederhanaan dan pemahaman bahasan terhadap variabel-variabel yang digunakan penulisan penelitian ini. Maka perlu disampaikan beberapa variabel penelitian dijelaskan sebagai berikut:

Definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kebijakan Kompensasi (X1), merupakan kewenangan yang diberikan oleh setiap perusahaan dengan mempertimbangkan faktor-faktor dan aspek yang terkait dengan sistem pengupahan yang ada dalam sebuah perusahaan. Dalam hal ini diartikan sebagai persepsi karyawan PT Mustikatama Lumajang dalam berbagai program balas jasa baik finansial maupun nonfinansial sehingga kompensasi dapat diartikan sebagai balas jasa yang diterima oleh tenaga kerja setelah melakukan suatu pekerjaan.

Indikator kompensasi (Husein Umar 2007:16) antara lain :

1) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang peneimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulannya walaupun tidak masuk kerja.

2) Insentif

Penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar kinerja meningkat yang sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3) Bonus

Pembayaran yang diberikan oleh perusahaan karena memenuhi sasaran kinerja.

4) Premi

Perusahaan memberikan sebagai hadiah atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong suatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

5) Fasilitas

Sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kinerja kegiatan karyawan.

6) Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7) Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2),

Skala yang digunakan dalam variabel ini adalah skala ordinal. Skala ini diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai skala terendah atau sebaliknya. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya perusahaan dalam mempertahankan kemauan dan kemampuan kerja perusahaan, serta untuk meminimalisir bahaya dan resiko K3 yang merupakan tanggung jawab moral sekaligus hukum para pengusaha.

Menurut Manullang (2000:87), indikator kesehatan kerja meliputi:

- a. lingkungan kerja secara medis
- b. Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya.
- c. Pemeliharaan kesehatan karyawan

c. Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Indikator kinerja karyawan:

1. kualitas

suatu penilaian dari seseorang yang umumnya bersifat subjektif yang berhubungan dengan mutu hasil kerja karyawan tersebut.

2. Kuantitas

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka.

3. Keandalan

suatu penerapan perancangan pada komponen sehingga komponen dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, tanpa kegagalan, sesuai rancangan atau proses yang dibuat. Keandalan merupakan probabilitas bahwa suatu sistem mempunyai performansi sesuai dengan fungsi yang diharapkan dalam selang waktu dan kondisi operasi tertentu.

4. Kehadiran

Keikutsertaan karyawan baik secara fisik maupun mental, serta keterlibatan karyawan dalam kegiatan-kegiatan perusahaan.

5. Kemampuan bekerja sama

Tingkat keinginan individu untuk mengerjakan sesuatu dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari suatu kelompok.

3.5.4 Skala Pengukuran Variabel

Teknik pengukuran data yang diperoleh dari hasil kuisisioner akan diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang maupun kelompok tentang fenomena sosial. Dengan skala likert variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut diisikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. (Sugiyono, 2010:93)

Untuk menentukan skor penelitian, pengukuran ditentukan dari masing-masing variabel dengan menggunakan skala likert 1 sampai dengan 9 dan kriteria pengukurannya 1 sangat tidak setuju sampai 9 sangat setuju.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.3 Uji Instrumen Data

3.6.3.1 Uji Validitas

Validitas suatu instrumen banyak dijelaskan dalam konteks penelitian sosial yang variabelnya tidak dapat diamati secara langsung, seperti sikap, minat, persepsi, motivasi, dan lain sebagainya. Untuk mengukur variabel yang demikian sulit, untuk mengembangkan instrumen yang memiliki validitas yang tinggi karena karakteristik yang akan diukur dari variabel yang demikian tidak dapat diobservasi secara langsung, tetapi hanya melalui indikator (petunjuk tak langsung) tertentu (Aritonang, 2007).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *person product moment*, yang rumusnya sebagai berikut:

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

Dimana:

r : koefisien korelasi

X : nilai indikator variabel

Y : nilai total variabel

n : jumlah data (responden)

Kriteria pengujian yang digunakan untuk menentukan setiap item kuisioner dinyatakan valid adalah jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif. Sebaliknya jika r hitung kurang dari r tabel berarti instrumen pengukuran tersebut tidak valid.

7.7.1.2 Uji reliabilitas

Menurut Masri Singarimbun (2006:140), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable. Dengan kata lain, realibitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama.

Uji reliabilitas alat ukur menggunakan *Cronbach Alpha* dengan menggunakan bentuk skala likert 1-5 dengan rumus sebagai berikut (Arifin, 2003:28):

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

Dimana:

α : koefisien reliabilitas

k : jumlah variabel bebas (independen) dalam persamaan

r : koefisien rata-rata

Instrumen yang dipakai dalam variabel diketahui handal (*reliabel*) apabila memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2002:42). Apabila hasil uji tidak valid dan reliable maka akan dilakukan kembali pengumpulan data.

7.7.1.3 Uji Normalitas

Menurut Nugroho (2005:18), uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian.

Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data dilihat dengan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan sebesar 10%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov test* adalah:

1. Jika signifikansi > 0,1 maka data tersebut berdistribusi normal
2. Jika signifikansi < 0,1 maka data tersebut tidak berdistribusi normal

3.7.2 Metode Analisis korelasi

Analisis korelasi adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur besarnya hubungan linier antara dua variabel atau lebih. Nilai populasi (ρ) berkisar pada interval $-1 \leq \rho \leq 1$. Jika korelasi bernilai positif maka hubungan variabel bersifat searah (Sarwono:2006).

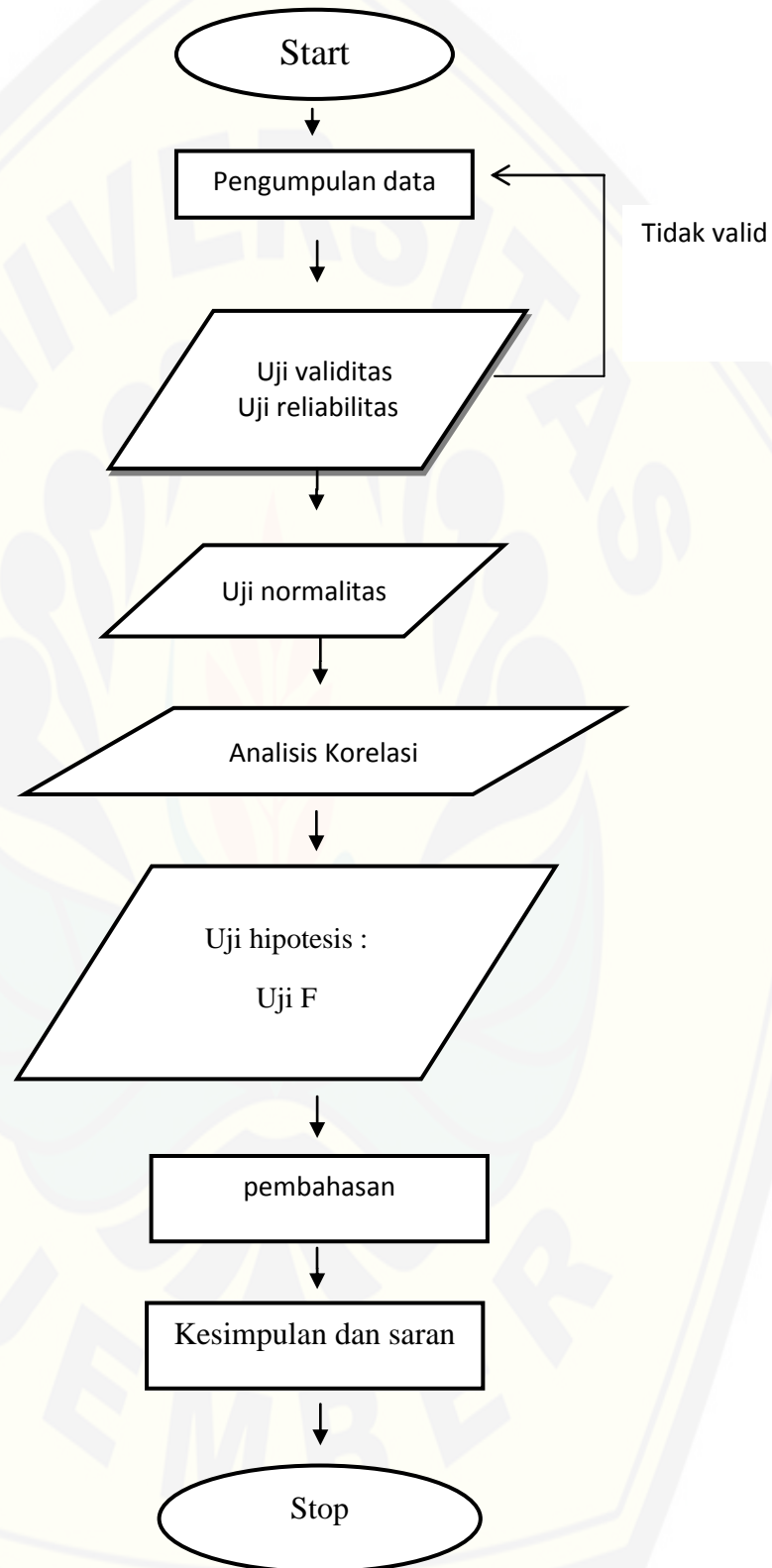
Persamaan analisis korelasi sebagai berikut:

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

Keterangan:

- n : Banyaknya pasangan data X dan Y
- $\sum x$: Total jumlah variabel X
- $\sum y$: Total jumlah variabel Y
- $\sum x^2$: Kuadrat dari Total jumlah variabel X
- $\sum y^2$: Kuadrat Total jumlah variabel Y
- $\sum xy$: Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y

3.7.3 Kerangka Pemecahan Masalah



Keterangan:

1. Start merupakan tahap awal dalam penelitian terhadap masalah yang dihadapi.
2. Pengumpulan data yaitu tahap yang dimulai dari prasarvei yang kemudian dilanjutkan dengan mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian melalui wawancara, penyebaran kuesioner dan studi pustaka untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.
3. Uji validitas yaitu untuk mengetahui validitas instrumen penyebaran kuesioner, uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui konsisten hasil skala pengukuran. Apabila hasil yang diuji dinyatakan tidak valid maka kembali pada tahap sebelumnya. Uji normalitas data yaitu untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak
4. Analisis korelasi yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat.
5. Uji hipotesis yaitu melakukan uji signifikansi untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.
6. Pembahasan yaitu menjelaskan hasil dari penelitian sesuai dengan hasil uji t hipotesis sebelumnya.
7. Kesimpulan dan saran yaitu menarik kesimpulan dari hasil penelitian pembahasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian.
8. Stop yaitu akhir dari penelitian yang dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian Koefisien Korelasi antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif dengan nilai korelasi sebesar 0,992. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT MUSTIKATAMA GROUP LUMAJANG.
2. Hasil pengujian Koefisien Korelasi antara Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif dengan nilai korelasi sebesar 0,985. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi Keselamatan dan kesehatan kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT MUSTIKATAMA GROUP LUMAJANG.

5.3 Saran

1. Bagi perusahaan, sebaiknya lebih memperhatikan kompensasi karyawan agar kinerja karyawan lebih meningkat. Perusahaan diharapkan memberikan kompensasi yang lebih besar kepada karyawan yang melakukan lembur pesanan.
2. Bagi perusahaan, sebaiknya perusahaan menyediakan obat-obatan yang lebih lengkap agar keselamatan dan kesehatan kerja dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

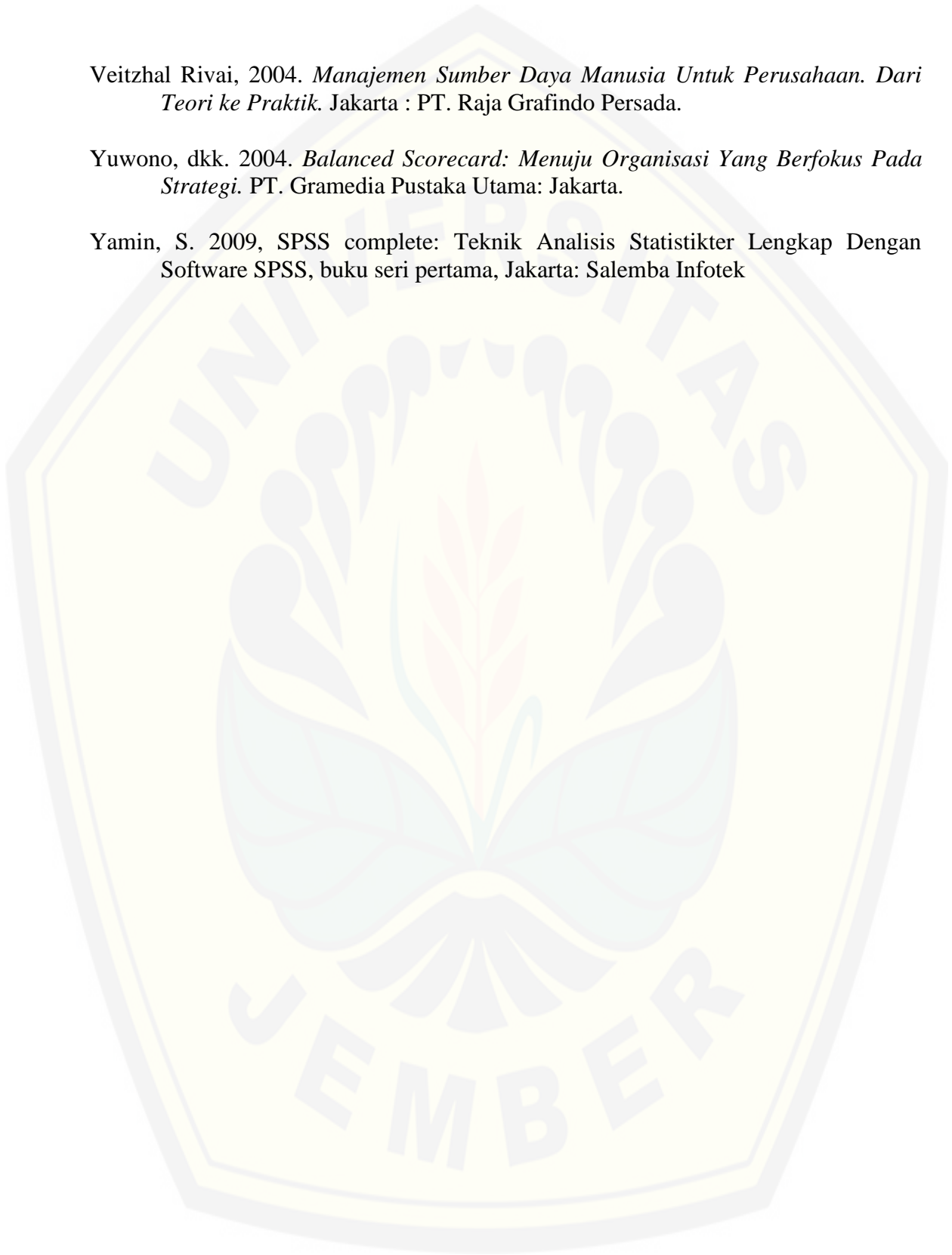
- Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Amran (2009). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*, 4(2), 2397-2413.
- Bambang Wahyudi 2002, *Manajemen sumber Daya Manusia*, Penerbit Sulita Bandung
- Boone, L.E. dan Kurtz, D.L. (2002). *Pengantar Bisnis, jilid 2*. Jakarta : Erlangga.
- Davis, Keith dan Newstrom, Jhon W. (2004). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi 7 Bahasa Indonesia, Jilid 1*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Djunaidi, M & Abidin, Faizal. 2015. *Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) Di Universal Furniture Industri : Seminar Nasional IENACO-2015*
- DR.A.A. Prabu, Anwar. Mangkunegara, Msi. 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Endarwati, Nurini & Muliatna, I Made. 2014. *Hubungan Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Service Kendaraan Di Bengkel CV. AASRI MOTOR Sidoarjo*. JTM. Volume 03 Nomor 01 Tahun 2014
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gouzali Saydam. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- H. Hadari Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

- Hadari, Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: UGM Press, 2003.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Lussier, N, Robert. 2005. *Human Relations in Organization. Applications and Skill Building*. New York : Mc Graw Hill.
- Mankiw, N. Gregory. (2003). *Teori Makro Ekonomi, Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Mathis Robert L. dan Jackson Jhon H. 2006, *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Riantiwi, Arlin. 2012. *Hubungan Pelaksanaan Program K3 dengan Kinerja Karyawan Pada Divisi Operasional PT Surveyor Indonesia*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Rusyan, Tabrani, 1989. *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Karya.
- Siagian P, Sondang, (2005). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siregar, Ashadi. 2000. *Bagaimana Meliput Dan Menulis Untuk Media Massa*. Yogyakarta : Penyunting Rondang Pasaribu, Kanisius.
- Steers, Richard, M. 1980. *Efektivitas Organisasi*. Penterjemah Magdalena. Jakarta : Erlangga.
- Stinger, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect*. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall. New Jersey.
- Sudarmanto. 2009. *Bawang Merah*. Surakarta : Delta Media.

Veitzhal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Yuwono, dkk. 2004. *Balanced Scorecard: Menuju Organisasi Yang Berfokus Pada Strategi*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.

Yamin, S. 2009, *SPSS complete: Teknik Analisis Statistiker Lengkap Dengan Software SPSS*, buku seri pertama, Jakarta: Salemba Infotek



Lampiran 1. Kusioner Penelitian**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada,
Yth. Bapak/ibu/saudara/i
Karyawan PT MUSTIKATAMA GROUP LUMAJANG
Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan studi S-1 Manajemen di Universitas Jember. Peneliti bermaksud untuk menyusun skripsi berjudul “Implementasi Kebijakan Kompensasi, Dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mustikatama Group Lumajang”. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/ibu/saudara untuk meluangkan waktu mengisi keusioner ini dengan jujur dan apa adanya. Informasi yang anda berikan untuk kepentingan terbatas, dalam artian hanya untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan pribadi jawaban Bapak/ibu/saudaradan tidak aakan dipublikasikan.

Demikian saya ucapkan terimakasih atas perhatian dan kesediaan Bapak/ibu/saudara dalam pengisian kusioner ini.

Peneliti

Rendy uji niagara
110810201277

1. Identitas responden

- a. Nomor responden :(di isi oleh peneliti)
- b. Jenis kelamin : (Pria/Wanita). *Coret yang tidak perlu
- c. Umur : tahun
- d. Pendidikan terakhir :
- e. Lama bekerja :

2. Petunjuk Pengisian

- a. Isilah identitas anda (identitas dijamin kerahasiaannya oleh peneliti).
- b. Berilah jawaban dengan tanda centang (\checkmark) pada kolom yang disediakan.
- c. Berilah jawaban yang sesuai dengan apa yang anda alami agar peneliti mendapatkan data yang akurat.
- d. Jawaban mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju dengan mengisi 1 s/d 8 pada kolom.

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

No	NAMA	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Kerja	Kebijakan Kompensasi								Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja (K3)				Kinerja					
						1	2	3	4	5	6	7	X1	1	2	3	X2	1	2	3	4	5	Y
1	SLAMET	L	23	SD	3 tahun	9	9	9	9	8	9	9	62	9	8	9	26	9	9	9	9	8	44
2	RONY KS	L	44	SMA	3 tahun	9	9	8	9	9	9	9	62	9	9	9	27	9	9	8	9	9	44
3	MISKAR	L	48	SD	3 tahun	9	9	9	9	9	9	9	63	9	9	9	27	9	9	9	9	9	45
4	ELYAS	L	43	SMP	3 tahun	9	8	9	9	8	9	9	61	9	8	9	26	9	8	9	9	8	43
5	ARIF B	L	21	SMP	3 tahun	9	9	9	8	9	9	9	62	8	9	9	26	9	9	9	8	9	44
6	FERYS SANTI T	P	34	SMA	2 tahun	9	9	8	9	8	9	9	61	9	8	9	26	9	9	8	9	8	43
7	ROHIM	L	29	SMP	2 tahun	8	9	9	9	8	8	8	59	9	8	8	25	8	9	9	9	8	43
8	SLAMET R	L	35	SD	3 tahun	8	9	9	9	8	8	9	61	9	8	8	26	8	9	9	9	8	43
9	BUDIYONO	L	28	D1	3 tahun	8	8	8	9	8	8	8	57	9	8	8	25	8	8	8	9	8	41
10	ANDRIYANT O	L	25	SMA	2 tahun	8	9	9	9	8	8	8	59	9	8	8	25	8	9	9	9	8	43
11	YULIATI	P	34	SMA	2.5 tahun	8	9	9	9	8	8	8	59	9	8	8	25	8	9	9	9	8	43
12	RENI PUJI A	P	30	SMA	3 tahun	8	9	9	8	9	8	8	59	8	9	8	25	8	9	9	8	9	43
13	MUHAMMAD	L	48	SMP	3 tahun	8	9	9	9	9	8	8	60	9	9	8	26	8	9	9	9	9	44
14	AMANAH	P	33	SLTA	2.5 tahun	8	9	7	8	8	8	8	56	8	8	8	24	8	9	7	8	8	40
15	YULIANA	P	24	SMP	2.5 tahun	8	9	7	9	9	8	8	58	9	9	8	26	8	9	7	9	9	42
16	UMAR YANTO	L	44	SMA	3 tahun	8	8	8	9	8	8	8	57	9	8	8	25	8	8	8	9	8	41
17	SODIK	L	45	SMA	2.5 tahun	8	9	8	9	8	8	8	58	9	8	8	25	8	9	8	9	8	42
18	SAMIDAYAN	P	24	SD	3 tahun	8	8	7	9	9	8	8	57	9	9	8	26	8	8	7	9	9	41

			45		tahun																		
40	SUNARSIH	P	41	SMP	2 tahun	6	9	9	6	9	6	6	51	6	9	6	21	6	9	9	6	9	39
41	YUDI SANTOSO	L	33	STM	2 tahun	6	8	9	8	9	6	6	52	8	9	6	23	6	8	9	8	9	40
42	HERMAN SUTRISNO	L	44	SMA	2 tahun	8	7	7	8	9	8	8	55	8	9	8	25	8	7	7	8	9	39
43	ARMI	P	41	SD	2 tahun	9	8	8	8	9	9	9	60	8	9	9	26	9	8	8	8	9	42
44	DAH RETNO	P	29	SMK	2.5 tahun	8	8	9	8	9	8	8	58	8	9	8	25	8	8	9	8	9	42
45	IKE N	P	30	SD	2.5 tahun	9	7	7	9	8	9	9	58	9	8	9	26	9	7	7	9	8	40
46	LUTIAH	P	31	SLTA	3 tahun	8	8	8	8	9	8	8	57	8	9	8	25	8	8	8	8	9	41
47	MISNI	P	35	SD	2 tahun	9	8	9	7	9	9	9	60	7	9	9	25	9	8	9	7	9	42
48	NINTI	P	38	SD	2 tahun	9	7	8	6	8	9	9	56	6	8	9	23	9	7	8	6	8	38
49	ROFIATUN	P	32	SD	2 tahun	9	8	7	8	7	9	9	57	8	7	9	24	9	8	7	8	7	39
50	SITI AMINAH	P	34	SD	1.5 tahun	8	8	8	8	8	8	8	56	8	8	8	24	8	8	8	8	8	40
51	SITI FATIMAH	P	47	SD	2 tahun	6	8	8	9	8	6	6	51	9	8	6	23	6	8	8	9	8	39
52	A. SODIKIN	L	25	SMA	2 tahun	6	8	6	7	7	6	6	46	7	7	6	20	6	8	6	7	7	34
53	A. FAUZI	L	34	SD	2 tahun	8	9	6	9	8	8	8	56	9	8	8	25	8	9	6	9	8	40
54	ABD. HALIM	L	30	SMA	1.5 tahun	8	8	6	8	9	8	8	55	8	9	8	25	8	8	6	8	9	39
55	ANDI KAMIR	L	30	SD	2 tahun	8	9	8	9	8	8	8	58	9	8	8	25	8	9	8	9	8	42
56	FARIONO	L	37	SMA	1.5 tahun	8	8	8	8	8	8	8	56	8	8	8	24	8	8	8	8	8	40
57	HASAN	L	40	SD	1.5 tahun	9	8	8	8	8	9	9	59	8	8	9	25	9	8	8	8	8	41
58	JAMHUDI	L	43	SMA	2 tahun	9	9	8	9	8	9	9	61	9	8	9	26	9	9	8	9	8	43
59	KADIR	L	33	MTs	2 tahun	8	8	8	8	8	8	8	56	8	8	8	24	8	8	8	8	8	40
60	M. JUALI	L		SMP	1	8	9	8	9	8	8	8	58	9	8	8	25	8	9	8	9	8	42

			35		tahun																		
61	USMADI YOKO	L	31	SMA	1 tahun	9	8	8	8	8	9	9	59	8	8	9	25	9	8	8	8	8	41
62	FAISOL	L	26	SD	1 tahun	9	9	8	9	8	9	9	61	9	8	9	26	9	9	8	9	8	43
63	ROHMAN BASUKI	L	34	SMP	1 tahun	9	8	8	8	8	9	9	59	8	8	9	25	9	8	8	8	8	41
64	AMINAH	P	37	SD	1 tahun	9	9	8	9	8	9	9	61	9	8	9	26	9	9	8	9	8	43
65	BUTRI SUMIKA	P	43	SD	1.5 tahun	7	6	8	9	8	7	7	52	9	8	7	24	7	6	8	9	8	38
66	FARIDA	P	37	SMP	1.5 tahun	7	6	9	9	9	7	7	54	9	9	7	25	7	6	9	9	9	40
67	NUR KHOTIMAH	P	45	SD	1.5 tahun	7	9	9	9	9	7	7	57	9	9	7	25	7	9	9	9	9	43
68	SAYU	P	43	SD	1.5 tahun	8	6	6	6	9	8	8	51	6	9	8	23	8	6	6	6	9	35
69	SITI AISAH	P	42	SD	1 tahun	8	9	1	6	8	8	8	48	6	8	8	22	8	9	1	6	8	32
70	SITI KHODIJAH	P	36	SMA	1 tahun	9	9	9	9	9	9	9	63	9	9	9	27	9	9	9	9	9	45
71	SYAIFATUL	P	44	SMA	1 tahun	7	9	9	9	9	7	7	57	9	9	7	25	7	9	9	9	9	43
72	ALIM PRADANA	L	29	SMP	1 tahun	9	8	9	8	9	9	9	61	8	9	9	26	9	8	9	8	9	43
73	HAFID	L	23	SMP	1 tahun	7	8	9	8	9	7	7	55	8	9	7	24	7	8	9	8	9	41
74	HENDRIK RICO	L	22	SMP	1 tahun	8	8	8	8	8	8	8	56	8	8	8	24	8	8	8	8	8	40
75	M. SULIS	L	32	SMP	1 tahun	7	8	9	8	9	7	7	55	8	9	7	24	7	8	9	8	9	41
76	MUNTAKO	L	56	SD	1.5 tahun	9	9	8	9	8	9	9	61	9	8	9	26	9	9	8	9	8	43
77	SENO	L	43	SD	1.5 tahun	7	9	8	9	8	7	7	55	9	8	7	24	7	9	8	9	8	41
78	SUGENG	L	42	SD	1.5 tahun	8	9	8	6	8	8	8	55	6	8	8	22	8	9	8	6	8	39
79	TAUHID	L	32	MTs	1 tahun	8	9	8	6	8	8	8	55	6	8	8	22	8	9	8	6	8	39
80	TOTOK EFENDI	L	31	SMA	1 tahun	8	9	8	6	8	8	8	55	6	8	8	22	8	9	8	6	8	39
81	UNTUNG H	L		SMK	1	4	5	4	2	4	4	4	27	2	4	4	10	4	5	4	2	4	19

			41		tahun																		
82	M. ISMAIL ROMLI	L	41	SMP	1 tahun	2	4	4	4	4	2	2	22	4	4	2	10	2	4	4	4	4	18
83	ROHMAN SYAH	L	24	SMP	1 tahun	2	4	5	4	3	2	2	22	4	3	2	9	2	4	5	4	3	18
84	ENDANG	P	40	SMP	1 tahun	4	5	4	5	5	4	4	31	5	5	4	14	4	5	4	5	5	23
85	FERAWATI	P	30	SMA	1 tahun	3	4	5	4	4	3	3	26	4	4	3	11	3	4	5	4	4	20
86	SUKARSIH	P	40	SMP	1 tahun	4	5	4	4	3	4	4	28	4	3	4	11	4	5	4	4	3	20
87	SUMIATI	P	50	SMP	1 tahun	4	1	4	1	3	4	4	21	1	3	4	8	4	1	4	1	3	13
88	HARYONO AL HADAD	L	41	SD	1 tahun	1	5	5	4	5	1	1	22	4	5	1	10	1	5	5	4	5	20
89	JE'I	L	24	SD	1 tahun	3	3	1	3	3	3	3	19	3	3	3	9	3	3	1	3	3	13
90	KHOLIK P	L	30	SMP	1 tahun	4	5	5	4	1	4	4	27	4	1	4	9	4	5	5	4	1	19
91	KHOLISUM	L	39	SD	1 tahun	4	5	5	1	5	4	4	28	1	5	4	10	4	5	5	1	5	20
92	MISTARI 2	L	35	SMP	1 tahun	5	4	5	1	1	5	5	26	1	1	5	7	5	4	5	1	1	16
93	MUSLIMIN	L	27	SD	1 tahun	4	4	5	4	5	4	4	30	4	5	4	13	4	4	5	4	5	22
94	SOLIHIN	L	42	SD	1 tahun	5	5	5	2	4	5	5	31	2	4	5	11	5	5	5	2	4	21
95	SUPAAT	L	37	SD	1 tahun	1	4	1	4	2	1	1	14	4	2	1	7	1	4	1	4	2	12
96	BEBUN	L	37	SMP	1 tahun	1	5	4	2	4	1	1	18	2	4	1	7	1	5	4	2	4	16
97	EFENDI	L	21	SD	1 tahun	1	5	1	4	1	1	1	14	4	1	1	6	1	5	1	4	1	12
98	SUNANTO	L	37	SD	1 tahun	4	4	5	5	1	4	8	55	5	1	4	22	4	4	5	5	1	39
99	ROMLI	L	37	SD	1 tahun	5	5	4	4	2	5	8	55	4	2	5	22	5	5	4	4	2	39
100	FEBRI	L	21	SMA	1 tahun	9	8	8	8	9	9	9	60	8	9	9	26	9	8	8	8	9	42
Modus						9	9	9	9	8	9	9	55	9	8	9	25	9	9	9	9	8	43
Mean						7,3	7,58	7,28	7,29	7,44	7,3	7,38	52,04	7,29	7,44	7,3	22,27	7,3	7,58	7,28	7,29	7,44	37,28

Lampiran 3 Karakteristik dan Jawaban Responden

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	66	66,0	66,0	66,0
	P	34	34,0	34,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21,00	3	3,0	3,0	3,0
	22,00	1	1,0	1,0	4,0
	23,00	3	3,0	3,0	7,0
	24,00	6	6,0	6,0	13,0
	25,00	2	2,0	2,0	15,0
	26,00	2	2,0	2,0	17,0
	27,00	2	2,0	2,0	19,0
	28,00	2	2,0	2,0	21,0
	29,00	3	3,0	3,0	24,0
	30,00	9	9,0	9,0	33,0
	31,00	5	5,0	5,0	38,0
	32,00	4	4,0	4,0	42,0
	33,00	3	3,0	3,0	45,0
	34,00	6	6,0	6,0	51,0
	35,00	4	4,0	4,0	55,0
	36,00	1	1,0	1,0	56,0
	37,00	7	7,0	7,0	63,0
	38,00	2	2,0	2,0	65,0
	39,00	2	2,0	2,0	67,0
	40,00	3	3,0	3,0	70,0
	41,00	7	7,0	7,0	77,0

42,00	5	5,0	5,0	82,0
43,00	5	5,0	5,0	87,0
44,00	4	4,0	4,0	91,0
45,00	3	3,0	3,0	94,0
46,00	1	1,0	1,0	95,0
47,00	1	1,0	1,0	96,0
48,00	2	2,0	2,0	98,0
50,00	1	1,0	1,0	99,0
56,00	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1	1	1,0	1,0	1,0
	MTs	2	2,0	2,0	3,0
	SD	40	40,0	40,0	43,0
	SLTA	3	3,0	3,0	46,0
	SMA	22	22,0	22,0	68,0
	SMK	3	3,0	3,0	71,0
	SMP	27	27,0	27,0	98,0
	STM	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 tahun	34	34,0	34,0	34,0
	1.5 tahun	11	11,0	11,0	45,0
	2 tahun	26	26,0	26,0	71,0
	2.5 tahun	10	10,0	10,0	81,0
	3 tahun	19	19,0	19,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Jawaban Responden**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	4,0	4,0	4,0
	2,00	2	2,0	2,0	6,0
	3,00	2	2,0	2,0	8,0
	4,00	8	8,0	8,0	16,0
	5,00	3	3,0	3,0	19,0
	6,00	4	4,0	4,0	23,0
	7,00	7	7,0	7,0	30,0
	8,00	34	34,0	34,0	64,0
	9,00	36	36,0	36,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,0	1,0	1,0
	3,00	1	1,0	1,0	2,0
	4,00	7	7,0	7,0	9,0
	5,00	10	10,0	10,0	19,0
	6,00	4	4,0	4,0	23,0
	7,00	5	5,0	5,0	28,0
	8,00	31	31,0	31,0	59,0
	9,00	41	41,0	41,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	4,0	4,0	4,0
	4,00	7	7,0	7,0	11,0
	5,00	9	9,0	9,0	20,0
	6,00	7	7,0	7,0	27,0
	7,00	8	8,0	8,0	35,0
	8,00	32	32,0	32,0	67,0
	9,00	33	33,0	33,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	3,0	3,0	3,0
	2,00	3	3,0	3,0	6,0
	3,00	1	1,0	1,0	7,0
	4,00	10	10,0	10,0	17,0
	5,00	2	2,0	2,0	19,0
	6,00	10	10,0	10,0	29,0
	7,00	2	2,0	2,0	31,0
	8,00	28	28,0	28,0	59,0
	9,00	41	41,0	41,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	4,0	4,0	4,0
	2,00	2	2,0	2,0	6,0
	3,00	4	4,0	4,0	10,0
	4,00	5	5,0	5,0	15,0
	5,00	4	4,0	4,0	19,0
	7,00	2	2,0	2,0	21,0
	8,00	41	41,0	41,0	62,0
	9,00	38	38,0	38,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	4,0	4,0	4,0
	2,00	2	2,0	2,0	6,0
	3,00	2	2,0	2,0	8,0
	4,00	8	8,0	8,0	16,0
	5,00	3	3,0	3,0	19,0
	6,00	4	4,0	4,0	23,0
	7,00	7	7,0	7,0	30,0
	8,00	34	34,0	34,0	64,0
	9,00	36	36,0	36,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	4,0	4,0	4,0
	2,00	2	2,0	2,0	6,0
	3,00	2	2,0	2,0	8,0
	4,00	7	7,0	7,0	15,0
	5,00	2	2,0	2,0	17,0
	6,00	4	4,0	4,0	21,0
	7,00	7	7,0	7,0	28,0
	8,00	35	35,0	35,0	63,0
	9,00	37	37,0	37,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	3,0	3,0	3,0
	2,00	3	3,0	3,0	6,0
	3,00	1	1,0	1,0	7,0
	4,00	10	10,0	10,0	17,0
	5,00	2	2,0	2,0	19,0
	6,00	10	10,0	10,0	29,0
	7,00	2	2,0	2,0	31,0
	8,00	28	28,0	28,0	59,0
	9,00	41	41,0	41,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	4,0	4,0	4,0
	2,00	2	2,0	2,0	6,0
	3,00	4	4,0	4,0	10,0
	4,00	5	5,0	5,0	15,0
	5,00	4	4,0	4,0	19,0
	7,00	2	2,0	2,0	21,0
	8,00	41	41,0	41,0	62,0
	9,00	38	38,0	38,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	4,0	4,0	4,0
	2,00	2	2,0	2,0	6,0
	3,00	2	2,0	2,0	8,0
	4,00	8	8,0	8,0	16,0
	5,00	3	3,0	3,0	19,0
	6,00	4	4,0	4,0	23,0
	7,00	7	7,0	7,0	30,0
	8,00	34	34,0	34,0	64,0
	9,00	36	36,0	36,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	4,0	4,0	4,0
	2,00	2	2,0	2,0	6,0
	3,00	2	2,0	2,0	8,0
	4,00	8	8,0	8,0	16,0
	5,00	3	3,0	3,0	19,0
	6,00	4	4,0	4,0	23,0
	7,00	7	7,0	7,0	30,0
	8,00	34	34,0	34,0	64,0
	9,00	36	36,0	36,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,0	1,0	1,0
	3,00	1	1,0	1,0	2,0
	4,00	7	7,0	7,0	9,0
	5,00	10	10,0	10,0	19,0
	6,00	4	4,0	4,0	23,0
	7,00	5	5,0	5,0	28,0
	8,00	31	31,0	31,0	59,0
	9,00	41	41,0	41,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	4,0	4,0	4,0
	4,00	7	7,0	7,0	11,0
	5,00	9	9,0	9,0	20,0
	6,00	7	7,0	7,0	27,0
	7,00	8	8,0	8,0	35,0
	8,00	32	32,0	32,0	67,0
	9,00	33	33,0	33,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	3,0	3,0	3,0
	2,00	3	3,0	3,0	6,0
	3,00	1	1,0	1,0	7,0
	4,00	10	10,0	10,0	17,0
	5,00	2	2,0	2,0	19,0
	6,00	10	10,0	10,0	29,0
	7,00	2	2,0	2,0	31,0
	8,00	28	28,0	28,0	59,0
	9,00	41	41,0	41,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	4,0	4,0	4,0
	2,00	2	2,0	2,0	6,0
	3,00	4	4,0	4,0	10,0
	4,00	5	5,0	5,0	15,0
	5,00	4	4,0	4,0	19,0
	7,00	2	2,0	2,0	21,0
	8,00	41	41,0	41,0	62,0
	9,00	38	38,0	38,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Lampiran 4 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	,805**	,762**	,789**	,844**	1,000**	,973**	,940**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.2 Pearson Correlation	,805**	1	,742**	,830**	,824**	,805**	,763**	,853**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.3 Pearson Correlation	,762**	,742**	1	,726**	,788**	,762**	,734**	,828**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.4 Pearson Correlation	,789**	,830**	,726**	1	,820**	,789**	,765**	,867**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.5 Pearson Correlation	,844**	,824**	,788**	,820**	1	,844**	,770**	,845**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.6 Pearson Correlation	1,000**	,805**	,762**	,789**	,844**	1	,973**	,940**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.7 Pearson Correlation	,973**	,763**	,734**	,765**	,770**	,973**	1	,964**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1 Pearson Correlation	,940**	,853**	,828**	,867**	,845**	,940**	,964**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	100	100	100	100	100	100	100	100

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,820**	,789**	,915**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	,820**	1	,844**	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	,789**	,844**	1	,921**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	,915**	,879**	,921**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100

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

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	,805**	,762**	,789**	,844**	,901**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100
Y.2 Pearson Correlation	,805**	1	,742**	,830**	,824**	,874**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100
Y.3 Pearson Correlation	,762**	,742**	1	,726**	,788**	,851**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
N	100	100	100	100	100	100
Y.4 Pearson Correlation	,789**	,830**	,726**	1	,820**	,893**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
N	100	100	100	100	100	100
Y.5 Pearson Correlation	,844**	,824**	,788**	,820**	1	,858**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
N	100	100	100	100	100	100
Y Pearson Correlation	,901**	,874**	,851**	,893**	,858**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	100	100	100	100	100	100

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

b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,809	8

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	4

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	6

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	52,0400	22,2700	37,2800
	Std. Deviation	13,38393	6,02998	9,26063
Most Extreme Differences	Absolute	,338	,313	,354
	Positive	,206	,216	,202
	Negative	-,338	-,313	-,354
Test Statistic		,338	,313	,354
Asymp. Sig. (2-tailed)		,161 ^c	,129 ^c	,200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda**Correlations**

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,986**	,992**
	N	100	100	100
X2	Pearson Correlation	,986**	1	,985**
	N	100	100	100
Y	Pearson Correlation	,992**	,985**	1
	N	100	100	100

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

Lampiran 8 Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081