



**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3),
INSENTIF, DAN KOMITMEN ORGANISASI, TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. WANA CAHAYA NUGRAHA, LUMAJANG**

***EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (OHS),
INCENTIVES, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT,
TO PERFORMANCE OF THE PRODUCTION EMPLOYEES
OF PT. WANA CAHAYA NUGRAHA, LUMAJANG***

SKRIPSI

Oleh :

Sairotul Auniah
NIM.120810201054

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember**

2017



**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3),
INSENTIF, DAN KOMITMEN ORGANISASI, TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. WANA CAHAYA NUGRAHA, LUMAJANG**

***EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (OHS),
INCENTIVES, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT,
TO PERFORMANCE OF THE PRODUCTION EMPLOYEES
OF PT. WANA CAHAYA NUGRAHA, LUMAJANG***

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

Sairotul Auniah
NIM.120810201054

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember**

2017

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

PERNYATAAN

Nama : Sairotul Auniah
Nim : 120810201054
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Isentif, dan Komitmen Organisasi, Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Wana Cahaya Nugraha, 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.

Yang menyatakan,

Sairotul auniah
NIM : 120810201054

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Isentif,
dan Komitmen Organisasi, Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Wana Cahaya
Nugraha, Lumajang

Nama Mahasiswa : Sairotul Auniah

NIM : 120810201054

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal : 27 Februari 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

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

Hadi Paramu, S.E, MBA, Ph.D
NIP. 196901201993031002

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E., MM
NIP. 19780525 200312 2 002

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), INSENTIF, DAN
KOMITMEN ORGANISASI, TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA PT. WANA CAHAYA NUGRAHA, LUMAJANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Sairotul Auniah

NIM : 120810201054

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

09 Maret 2017

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 : Drs. Muhammad Syaharudin, M.M : (.....)
NIP. 195509191985031003**

**Sekretaris : Dr. Purnamie Titisari, S.E, M.Si : (.....)
NIP. 197501062000032001**

**Anggota : Drs. Sriono, M.M : (.....)
NIP. 195610311986031001**

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E, MM.,Ak.,CA

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya sederhana ini, sebagai ungkapan rasa terima kasih, sayang dan cintaku kepada orang – orang yang berarti dalam hidupku, yaitu :

1. Tuhan yang Maha Esa yang dengan rahmat dan kasih sayangnya telah memberikan kemudahan dalam setiap langkahku.
2. Kedua orang tuaku tercinta dan Kakak-kakakku yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta tidak pernah berhenti memberikan doa dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini, terimakasih juga atas pengorbanannya selama ini.
3. Guru-guruku sejak TK sampai SMA, dan Bapak Ibu Dosen yang selalu memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran. .
4. Keluarga besarku yang telah memberikan motivasi selama ini.
5. Almamater yang selalu aku banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

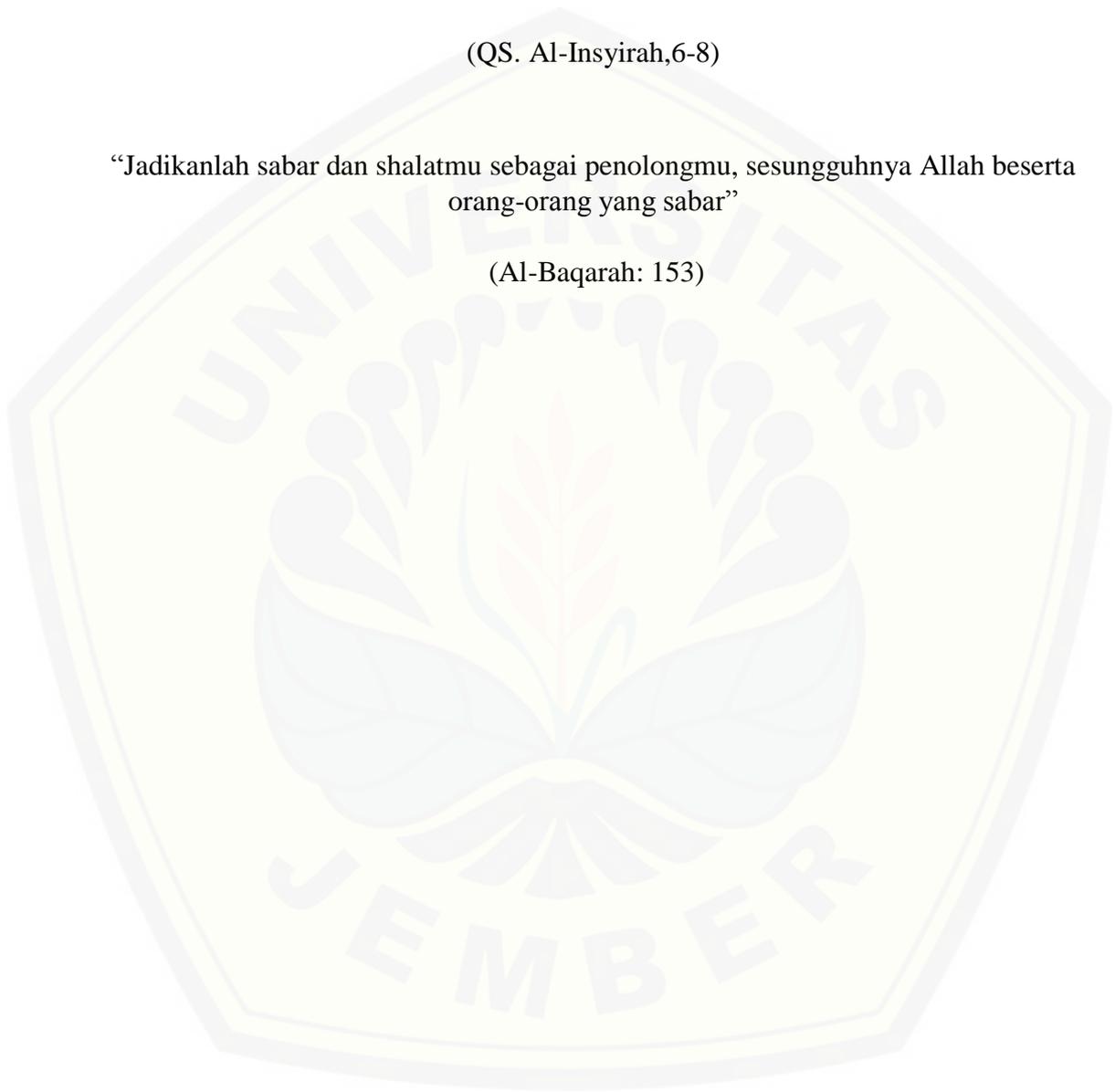
MOTTO

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

(QS. Al-Insyirah,6-8)

“Jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Al-Baqarah: 153)





**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3),
INSENTIF, DAN KOMITMEN ORGANISASI, TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. WANA CAHAYA NUGRAHA, LUMAJANG**

*EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (OHS),
INCENTIVES, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT,
TO PERFORMANCE OF THE PRODUCTION EMPLOYEES
OF PT. WANA CAHAYA NUGRAHA, LUMAJANG*

SKRIPSI

Oleh :

Sairotul Auniah
NIM.120810201054

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Dewi Prihatini, S.E, MM, Ph.D

Dosen Pembimbing II : Hadi Paramu, S.E, MBA, Ph.D

RINGKASAN

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Insentif, dan Komitmen Organisasi, terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Wana Cahya Nugraha, Lumajang;

Sairotul Auniah, 120810201054; 2017; Halaman; 105 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak atau organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus di kembangkan dan dilatih kemampuannya. Karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda perusahaan. Pencapaian tujuan organisasi dalam melakukan proses kegiatannya perusahaan dituntut untuk memperoleh Sumber Daya Manusia yang kompeten, dimana perusahaan harus mempertimbangkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Insetif, dan Komitmen Organisasi karyawan. Sehingga dengan adanya faktor-faktor tersebut prestasi kerja karyawan dapat meningkat. PT. Wana Cahaya Nugraha merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kayu lapis dan barecore yang berlokasi di Klakah, Lumajang. Adanya K3, insentif, dan komitmen organisasi dalam perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja setiap karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *eksplanatory research*, yaitu metode penelitian untuk menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Metode sampling yang digunakan adalah metode *simple random sampling* yaitu pemilihan dilakukan secara acak dengan memberikan kesempatan yang sama terhadap masing-masing karyawan untuk dipilih menjadi anggota *sample*. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Wana Cahaya Nugraha yang berjumlah 213 orang dan mengambil 139 karyawan dari populasi untuk dijadikan sampel dengan menggunakan metode lotre. Jenis data yang digunakan data primer yang diperoleh dari wawancara dengan menjawab pertanyaan dari kuesioner, sedangkan Sumber data dalam penelitian ini merupakan data tambahan yang di dapat dari pihak

perusahaan berupa gambaran umum dari PT. Wana Cahaya Nugraha yang berupa sejarah, visi dan misi, data karyawan, dan data lain yang di butuhkan oleh peneliti. Variabel digunakan yaitu sebanyak 3 variabel *independent* dan 1 variabel *dependent*. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: K3, Insentif, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Wana Cahaya Nugraha. K3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Wana Cahaya Nugraha. Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Wana Cahaya Nugraha. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wana Cahaya Nugraha.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda diketahui konstanta sebesar 4.600 Prestasi Kerja pada saat variabel K3, Insentif, dan komitmen organisasi sama dengan nol. Peningkatan meskipun tanpa ketiga variabel tersebut yang disebabkan oleh faktor lain. $X_1 = 0,327$ artinya apabila variabel K3 meningkat maka akan meningkatkan prestasi kerja. $X_2 = 0,344$ artinya peningkatan variabel insentif dilakukan dengan baik, prestasi kerja karyawan akan meningkat. $X_3 = 0,540$ artinya apabila variabel komitmen organisasi dilakukan dengan baik, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

SUMMARY

Effect of Occupational Health and Safety (OHS), Incentives, and Organizational Commitment, to Performance of The Production Employees of PT. Wana Cahya Nugraha, Lumajang;

Sairotul auniah, 120810201054; 2017; Page; 105 Management Department of the Faculty of Economics and Business University of Jember.

Human resource is the people who worked as a driver of organization, whether institutional or company and serves as an asset to be developed and trained abilities. Because human resources are the most important driving factors of the company. The achievement of organizational goals in the process of its activities the company is required to obtain a competent Human Resources, where the company should consider the Occupational Health and Safety (OHS), incentives, and Organizational Commitment of employees. So with these factors can increase employee performance. PT. Wana Cahya Nugraha is a company engaged in plywood and barecore located in Klakah, Lumajang. Their OHS, incentives, and commitment to the organization within the company can improve work performance of each employee.

Based on the background and the formulation of the problem, the characteristics of the issues examined in this study can be classified as an explanatory research, the method of research to clarify the relationship between the variables through hypothesis testing. The sampling method used is simple random sampling method is random selection is made by providing equal opportunity to each employee to be elected as members of the sample. The population in this study are employees of PT.Wana Cahya Nugraha totaling 213 people and took 139 employees from the population to be sampled using a lottery method. Data used primary data obtained from interviews with answering questions from the questionnaire, while the source of data in this study is an additional data obtained from the company in the form of a general overview of the PT.Wana Cahya Nugraha in the form of history, vision and mission, employee data, and other data needed by researchers. Variables used as many as

three independent variables and one dependent variable. The analysis tool used is the Multiple Linear Regression Analysis

The results of research that has been done in this study, it can be concluded as follows: OHS, Incentives, and Organizational Commitment simultaneously significant effect on employee performance PT.Wana Cahaya Nugraha. OHS is partially significant effect on employee performance PT.Wana Cahaya Nugraha. Incentives partially significant effect on employee performance PT. Light Wana Nugraha. Organizational Commitment significant effect on the performance of employees of PT.Wana Cahaya Nugraha.

Based on the calculation of linear regression analysis of known constants 4.600 job performance during variable OHS, incentives, and organizational commitment is equal to zero. An increase even without these three variables caused by other factors. $X_1 = 0,327$ means that if the variable increases, the OHS will and improve the performance. $X_2 = 0,344$ means an increase in variable incentive to do well, will increase employee performance. $X_3 = 0,540$ means if variable organizational commitment is done properly, it will increase employee performance.

PRAKATA

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmatNya, karena tanpaNya tidak ada suatu hajatpun yang dapat terlaksana. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang amat besar kepada ;

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E, MM.,Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Handriono, M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dewi Prihatini, S.E, MM, Ph.D, selaku Dosen Pembimbing I, dan Bapak Hadi Paramu, S.E, MBA, Ph.D selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
4. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
5. Alm. Bapak, Ibunda, dan Kakakku. Terima kasih teramat untuk doa, nasehat, kasih sayang, perhatian serta pengorbanannya atas moril dan materil yang telah diberikan.
6. HRD PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah yang bersedia disita waktunya untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Ridwan Abdul Aziz. Terima kasih semangat dan kasih sayang yang kau beri, serta bersedia menampung segala keluh kesahku dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman manajemen seperjuanganku, Chairunisa, Elok, Ayik, Zahra, Vio, Marisa, Dila, Sri, Dini, Olif. Terima kasih atas segala perhatian, kebersamaan, doa dan ketulusan telah membantu penyusunan skripsi ini.
9. Pipit, terimakasih atas semangat yang kau beri.
10. Rekan atau kawanku Manajemen 2012 F.E.B – UNEJ, terima kasih untuk doa dan bantuannya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik yang menyangkut aspek materi maupun teknik penulisan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jember, 27 Februari 2017

Penulis

Sairotul Auniah
NIM. 120810201054



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PEMBIMBING	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Keselamatan dan Kesehatan	9
2.1.2 Insentif	15
2.1.3 Komitmen Organisasi	18
2.1.4 Prestasi Kerja Karyawan	21
2.2 Hubungan Antar Variabel	22
2.2.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi	

Kerja	22
2.2.2 Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja	22
2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja.....	22
2.3 Penelitian Terdahulu	23
2.4 Kerangka Konseptual	26
2.5 Hipotesis Penelitian.....	26
BAB 3. METODE PENELITIAN	28
3.1 Rancangan Penelitian	28
3.2 Populasi dan Sampel.....	28
3.3 Jenis Data dan Sumber Data.....	29
3.4 Metode Pengumpulan Data	29
3.5 Identifikasi Variabel	30
3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel.....	30
3.7 Metode Analisis Data.....	34
3.7.1 Uji Instrumen	34
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda	36
3.9 Uji Asumsi Klasik	36
3.9.1 Uji Multikolinieritas	36
3.9.2 Uji Heterokedastisitas.....	36
3.10 Uji Hipotesis	37
3.10.1 Uji F.....	37
3.10.2 Uji t	39
3.11 Kerangka Pemecahan Masalah.....	41
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Hasil Penelitian	43
4.1.1 Gambaran Singkat Objek Penelitian.....	43
4.1.2 Struktur Organisasi.....	44
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi	46

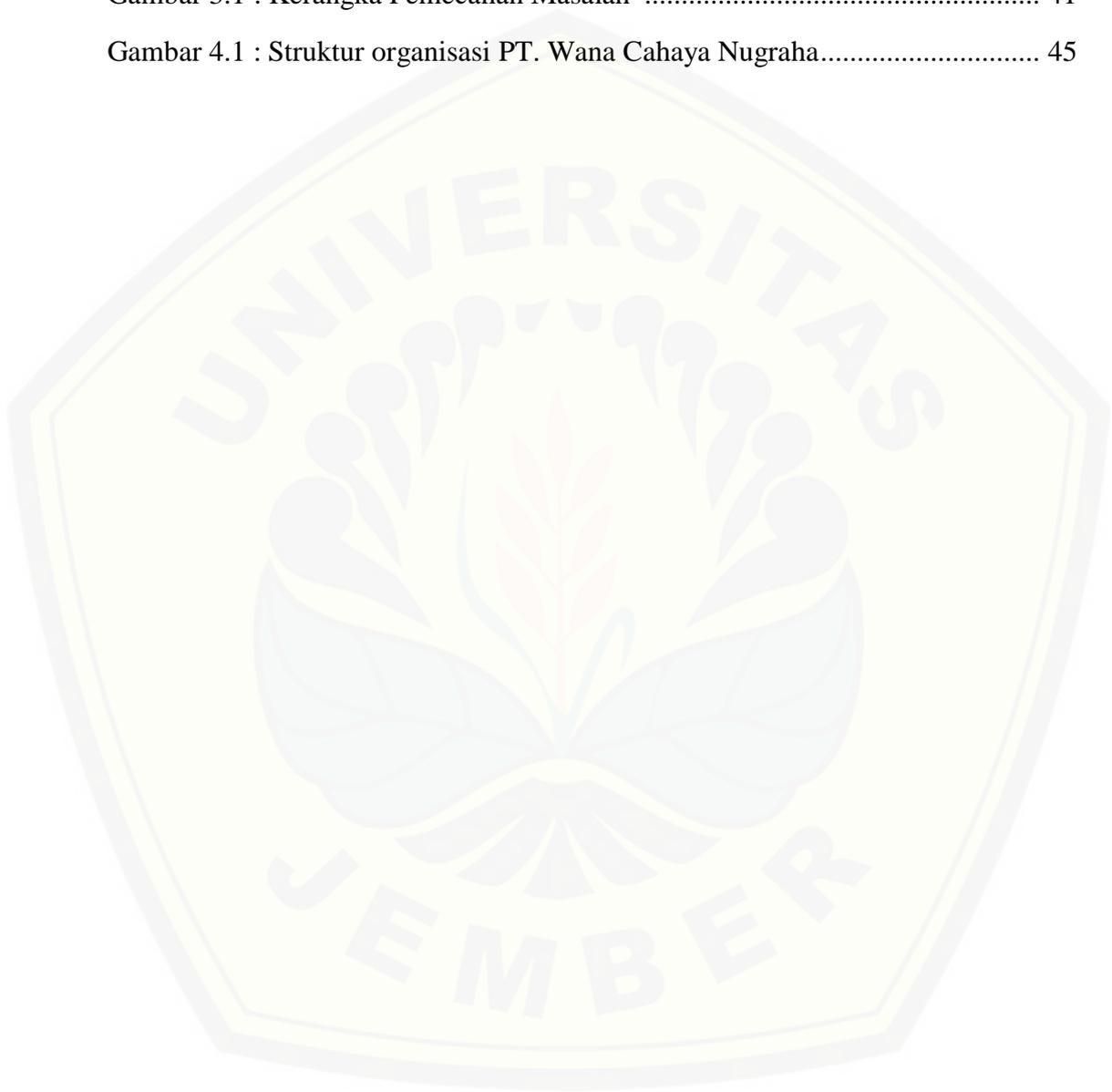
4.2 Hasil Analisis	49
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	49
4.3 Variabel Penelitian	51
4.3.1 Deskripsi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja	51
4.3.2 Deskripsi Variabel Insentif	52
4.3.3 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi	53
4.3.4 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja Karyawan.....	54
4.4 Hasil Analisa Data	55
4.4.1 Uji Instrumen	55
4.4.2 Uji Normalitas Data.....	57
4.4.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	58
4.4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	58
4.4.5 Uji Hipotesis.....	59
4.5 Pembahasan	60
4.5.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Insentif, Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan	60
4.5.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja	61
4.5.3 Insentif terhadap Prestasi Kerja	62
4.5.4 Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja	63
4.6 Keterbatasan Penelitian	64
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	71

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 4.1 Daftar Luas Wilayah	43
Tabel 4.2 Data Jumlah Karyawan	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden	49
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja	51
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Insentif	52
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Komitmen Organisasi	53
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Prestasi Kerja	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual	26
Gambar 3.1 : Kerangka Pemecahan Masalah	41
Gambar 4.1 : Struktur organisasi PT. Wana Cahaya Nugraha.....	45



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1. Karakteristik Responden	71
LAMPIRAN 2. Jawaban Responden	78
LAMPIRAN 3. Uji Instrumen.....	86
LAMPIRAN 4. Analisis Linier Berganda	91
LAMPIRAN 5. Uji Asumsi Klasik	92
LAMPIRAN 6. Uji Hipotesis.....	93
LAMPIRAN 7. Kuisisioner	94
LAMPIRAN 8. tTabel.....	104
LAMPIRAN 9. FTabel	105

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih serta dikembangkan kemampuannya. Karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda perusahaan. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang kompeten terutama di era globalisasi saat ini yang merupakan era persaingan dimana perusahaan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri sehingga mampu menjawab tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia adalah penentu keberhasilan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, kebutuhan utama suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi, dan mau bekerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut.

Wahjono (2015:14), mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan perusahaan. Definisi tersebut memberikan kepada kita kenyataan bahwa kita diutamakan untuk mengelola sumberdaya manusia, bukan material atau finansial saja. Karyawan merupakan sebuah kekayaan utama dalam perusahaan karena tanpa mereka, aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan tidak akan terlaksana. Hasibuan (2003:12) mengatakan bahwa, karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka memiliki keterikatan dengan perusahaan untuk mengerjakan pekerjaan yang sudah disepakati dengan mendapat imbalan jasa yang pantas. Karyawan yang cakap, mampu, dan terampil, belum menjamin produktivitas kerja yang baik, jika moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Mereka bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi.

Memasuki area perindustrian global dan persaingan antar perusahaan nasional maupun internasional ini dilakukan oleh setiap perusahaan secara kompetitif. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat

diperbincangkan, sehingga berbagai cara diusahakan untuk mengembangkan dan meningkatkan taraf hidup. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud, tanpa peran aktif dari karyawan walaupun perusahaan sudah memiliki banyak alat-alat canggih. Apapun bentuk tujuannya, perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Alat-alat canggih tidak akan bermanfaat dengan maksimal tanpa peran aktif dari karyawan atau sumber daya manusia. Perusahaan untuk dapat bersaing dengan industri sejenis lainnya, harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat, dan loyal. Sumber daya manusia kini semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu perusahaan. Banyak perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat suatu sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan.

Besarnya dampak globalisasi yang ditimbulkan oleh kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja telah sejak lama menjadi sumber keprihatinan di tempat kerja, baik dalam tingkat nasional maupun internasional. ILO (*International Labor Organization*) telah memperkirakan bahwa lebih dari dua juta pekerja meninggal dalam kecelakaan dan gangguan kesehatan akibat kerja. Keselamatan tenaga kerja di Indonesia sendiri saat ini ternyata masih minim. Terlihat dari banyaknya jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2007 dengan jumlah 65.474 pekerja, dengan korban sebanyak 6.777 pekerja, 1.451 diantaranya tercatat meninggal dunia dan 5.326 pekerja menderita cacat. Pada Triwulan I/2008 angka kecelakaan kerja cenderung meningkat dari tahun sebelumnya, sudah terjadi 37.904 kecelakaan yang menelan korban 18.182 pekerja, dengan catatan 281 jiwa meninggal dunia dan 584 orang menderita cacat.

Penyebab terjadinya kecelakaan tersebut yaitu tidak terlepas dari kesadaran karyawan untuk meningkatkan kesehatan dan kedisiplinan kerja bagi diri dan lingkungannya, sehingga perusahaan harus biasa mengantisipasinya dengan cara memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Kesehatan

dan keselamatan kerja memberikan rasa aman dalam bekerja dan mendapat perlindungan dari ancaman kecelakaan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sesuai dengan UU Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2013 Pasal 86 Ayat 1 yang menjelaskan bahwa setia buruh memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan, terutama dibidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, moral dan kesusilaan, dan mendapatkan perlakuan yang sesuai.

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 mengurangi 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 organisasi.

Marwansyah (2016:365) mengatakan bahwa, 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*). Keselamatan kerja perlu didukung oleh lingkungan kerja yang aman, karena hal tersebut tidak diperoleh begitu saja melainkan harus diciptakan oleh manajer perusahaan. Program-program keselamatan kerja yang cermat dan terencana dengan baik dapat meningkatkan reputasi dan kualitas suatu perusahaan. Tujuan dari program keselamatan kerja yaitu menciptakan lingkungan psikologis dan sikap yang mendukung keselamatan kerja serta menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang aman.

Menurut UU Kesehatan nomor 36 tahun 2009 (Bab 1 ketentuan umum pasal 1 ayat 1) menyatakan kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan seseorang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Sedangkan Marwansyah (2016:365) mengatakan bahwa, Kesehatan Kerja (*occupational health*) dapat diartikan sebagai terbebasnya para pekerja dari penyakit fisik atau emosional (*an employee's freedom from physical or emotional illness*). Kesehatan kerja meliputi

pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja. Ketentuan yang sama juga menyatakan bahwa setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja. Tujuan pelayanan kesehatan kerja adalah untuk melindungi kesehatan para pekerja, dan untuk mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan aman serta komunitas kerja yang berfungsi dengan baik. Kesehatan karyawan mencakup kesehatan fisik dan mental. Program kesehatan yang baik akan menguntungkan perusahaan maupun pekerja secara material, karena mereka akan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya dan lebih jarang mangkir dari pekerjaannya, sehingga pekerjaan akan lebih cepat dan mudah, dengan kata lain para pekerja akan bekerja lebih produktif dan kreatif.

Secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga para karyawan semakin giat bekerja bila hasil yang dicapai mendapat imbalan atau balas jasa yang memuaskan. Salah satu imbalan yang dapat di berikan oleh perusahaan adalah insentif. Menurut Pangabean (2002:77), insentif merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena prestasi yang melebihi standart yang ditentukan. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan (2002:1), insetif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Beberapa orang yang sama bisa mendapat insentif yang berbeda karena jabatan dan prestasi.

Streers (Sri Kuntjoro, 2002), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Robbins dan Judge (2007:66) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan,

pengalaman, dan kesungguhan (Hasibuan, 2002:94). *Output* yang baik merupakan hasil dari prestasi kerja yang baik pula. Sehingga prestasi kerja karyawan sangat tergantung pada cara perusahaan melakukan pemeliharaan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat menunjang kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang juga terlibat dalam persaingan bisnis yang ketat adalah PT. Wana Cahaya Nugraha Klaka, Lumajang. Perusahaan tersebut bergerak dalam bidang kayu lapis (*plywood* dan *bacore*) yang lokasinya terletak di Kecamatan Klakah, Kabupaten Lumajang. PT. Wana Cahaya Nugraha terus berupaya untuk menghasilkan *output* dengan keunggulan kompetitif. Melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan, karyawan perlu mendapat fasilitas yang lengkap untuk perlindungan keselamatan dan kesehatan dalam lingkungan kerja, insentif untuk meningkatkan semangat kerja, dan komitmen sebagai cerminan tanggung jawab dari karyawan perusahaan.

PT. Wana Cahaya Nugraha memiliki program K3 dalam perusahaan masih kurang diperhatikan, dimana yang saya lihat mereka belum atau tidak memakai helm ataupun masker yang menjadi alat untuk melindungi para karyawan dari bahaya yang akan ditimbulkan oleh pekerjaan yang mereka kerjakan. Karena perusahaan yang saya teliti ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang kayu lapis, dimana pekerjaan tersebut dapat menimbulkan resiko kecelakaan yang mengakibatkan cideranya karyawan serta absennya karyawan karena sakit yang di dapat akibatkan oleh serbuk kayu yang beterbangan, resiko karyawan tertimpa kayu lapis yang diangkut, dan menyengatnya bau lem kayu yang dapat pula mengganggu pernafasan para karyawan. Sehingga karyawan pada PT. Wana Cahaya Nugraha bagian produksi banyak mengeluhkan program K3 di perusahaan.

Program insentif merupakan suatu motivasi yang di berikan perusahaan dalam bentuk materi maupun non materi. Pada PT. Wana Cahaya Nugraha ini harusnya menjadikan karyawan bekerja lebih maksimal lagi dengan memberikan insentif yang dapat dijadikan sebagai motivasi karyawan untuk giat bekerja. Menurut informasi yang saya dapatkan bahwa karyawan PT. Wana Cahaya Nugraha mengalami prestasi kerja yang rendah. Hal ini ditunjukkan dengan

kelambanan atau tidak semangatnya karyawan dalam bekerja yang berakibat pada produktifitas perusahaan. Para karyawan merasa insentif yang diberikan sebagai motivasi mereka tidak sesuai dan tidak merata sehingga tidak dapat mendorong karyawan untuk bekerja.

Komitmen organisasi pada PT. Wana Cahaya Nugraha dilihat tidak begitu menonjol, sehingga hubungan yang dapat saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan tidak dapat terjalin. Komitmen organisasi penting karena dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Selain mempengaruhi prestasi kerja karyawan untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan yang ditentukan, komitmen yang tinggi juga dapat menjadikan individu lebih mementingkan perusahaan daripada kepentingan pribadinya dan berusaha untuk bekerja optimal dalam perusahaan sesuai dengan yang diharapkan (Luthans, 2009).

Perusahaan harus selalu memperhatikan kondisi karyawan untuk senantiasa memberikan kontribusi dalam pencapaian untuk perusahaan sehingga pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan berjalan dengan lancar serta akan mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan. Dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi yaitu peraturan yang telah tercantum pada UU tentang *Kecelakaan Kerja* no.33 tahun 1947 dan *UU Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992* tentang *Kesehatan* yang direalisasikan oleh perusahaan dalam bentuk program K3, pemberian insentif, dan komitmen organisasi karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang bekerja pada PT. Wana Cahaya Nugraha. Kerena perusahaan kurang memberikan fasilitas keselamatan dan kesehatan kepada karyawan, maka kerja karyawan menjadi berkurang, begitu pula sebaliknya. Jika perusahaan memberikan fasilitas keselamatan dan kesehatan yang baik maka karyawan akan bekerja dengan baik sesuai ketentuan. Perusahaan memberikan insentif, juga merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan mendorong kemauan untuk bekerja dari diri karyawan itu sendiri sehingga akan menimbulkan dan meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Insentif, dan Komitmen terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Wana Cahaya Nugraha”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

- a. Apakah keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Insentif, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan bagian produksi PT. Wana Cahaya Nugraha?
- b. Apakah Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan bagian produksi PT. Wana Cahaya Nugraha?
- c. Apakah Insentif secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan bagian produksi PT. Wana Cahaya Nugraha?
- d. Apakah Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan bagian produksi PT. Wana Cahaya Nugraha?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan pada perumusan masalah yang telah dikemukakan adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Insentif, dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT Wana Cahaya Nugraha.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT Wana Cahaya Nugraha.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Insentif secara parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan bagian produksi PT Wana Cahaya Nugraha.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan bagian produksi PT Wana Cahaya Nugraha.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya, antara lain:

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah, Lumajang dalam melakukan evaluasi meningkatkan prestasi karyawan dengan mempertimbangkan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3), insentif, dan komitmen organisasi.

b. Bagi Peneliti

Dapat dijadikan sebagai tambahan wawasan dan pengalaman dalam mengetahui kompleksitas permasalahan yang terjadi di dunia kerja secara nyata dan untuk dapat lulus Sarjana Ekonomi.

c. Bagi Peneliti Lebih Lanjut

Dapat digunakan sebagai penambahan wawasan, pengalaman, dan bahan referensi tentang teori dan praktik bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, insentif, dan komitmen organisasi.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 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.

Walupun 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:

a. 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:

- a. Menciptakan lingkungan psikologis dan sikap yang mendukung keselamatan kerja; tujuan ini menjadi tanggung jawab setiap orang di dalam organisasi organisasi; dan
- b. 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:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
2. Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran;
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;

4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
5. Memberikan pertolongan pada kecelakaan;
6. Memberi alat-alat perlindungan kepada para pekerja;
7. Mencegah atau mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara, dan getaran;
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan;
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
10. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
11. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban;
12. Memperoleh kebersihan antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara, dan proses kerjanya;
13. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
14. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
15. Mengamankan dan memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan, dan penyimpanan barang;
16. Mencegah terkena aliran listrik;

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

a. Lingkungan Kerja Secara Fisik

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

- 1) Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
- 2) 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.

b. 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:

- 1) 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.
- 2) 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 industri). 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:

a. Peralatan teknis

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

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja dapat mempengaruhi pekerja secara tidak langsung, dan oleh karena itu dapat juga menyebabkan terjadinya kecelakaan.

Faktor-faktor itu antara lain:

- 1) berantakannya tempat kerja;
- 2) kebisingan;
- 3) temperatur;
- 4) ventilasi;
- 5) pencahayaan.

c. Manusia

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.

b. Kesehatan Kerja

Menurut UU Kesehatan nomor 36 tahun 2009 (Bab 1 ketentuan umum pasal 1 ayat 1) menyatakan kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan seseorang untuk 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.

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 diantaranya 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:

- a. Tersedianya *psychiatrist* untuk konsultasi;
- b. Kerjasama dengan *psychiatrist* diluar perusahaan atau yang ada di lembaga-lembaga konsultan;
- c. Mendidik para karyawan perusahaan tentang pentingnya kesehatan mental;
- d. 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.

3) Pemeliharaan kesehatan karyawan yaitu dengan pelayan kesehatan seperti jamsostek.

1.1.2 Insentif

Tenaga kerja atau karyawan merupakan faktor penting yang perlu mendapatkan perhatian serius dari perusahaan, karena suatu perusahaan sangatlah membutuhkan karyawan untuk menjalankan dan mencapai tujuan, dengan demikian dalam menggunakan karyawan perlu adanya insentif yang seimbang

dengan hasil kerjanya. Insentif digunakan untuk mendorong motivasi para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan maksimal. Pemberian insentif dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya.

Menurut Handoko (2002:77), menyatakan bahwa insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standart-standar yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2002:89), insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan bersemangat untuk mendapat produktifitas yang tinggi sehingga dapat mencapai prestasi yang terbaik dalam perusahaan, gairah kerja yang meningkat, dan motivasi.

Setiap karyawan apabila ditawarkan suatu imbalan, bagi mereka yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan, maka karyawan akan termotivasi untuk memperolehnya. Alat motivasi yang kuat adalah dengan cara memberikan “insentif”. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh karyawan merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu di hubungkan dengan kinerja, sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi (Rivai, 2005:387).

Tujuan pemberian insentif menurut Gorda (2004:156) yaitu:

- a. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda;
- b. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan;
- c. Meningkatkan produktivitas;
- d. Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya;
- e. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya;

- f. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

Menurut Sarwoto (2000:144) pada dasarnya bentuk insentif dapat digolongkan menjadi dua bagian yaitu:

- a. Insentif finansial

Insentif merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa:

- 1) Bonus

Uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dalam perusahaan menggunakan sistem insentif beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana dan kemudian jumlah tersebut dibagi bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

- 2) Komisi.

Merupakan sejenis komisi yang dibayarkan kepada pihak bagian penjualan yang menghasilkan penjualan yang baik.

- 3) *Profit sharing*

Salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal pembayarannya dapat diikuti bersama-sama pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari hasil laba yang disetorkan ke dalam setiap peserta.

- 4) Jaminan sosial

Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan bersama kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis. Bentuk jaminan kesehatan adalah sebagai berikut.

- a) Pemberian rumah dinas.
- b) Tunjangan lembur.
- c) Tunjangan kesehatan
- d) Pembayaran secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibeli dari koperasi.
- e) Cuti sakit.

b. Insentif Non Finansial

Insentif non finansial dapat diberikan dalam berbagai bentuk:

1. Pemberian gelar (title) secara resmi,
2. Pemberian tanda jasa,
3. Pemberian piagam penghargaan,
4. Pemberian kenaikan pangkat atau jabatan.

1.1.3 Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2007:66), komitmen adalah sebagai keadaan dimana seorang individu memihak pada suatu organisasi tersebut dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Kesimpulan yang dapat di tarik dari pendapat ahli diatas yaitu komitmen karyawan terhadap organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi dan tercapainya tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya.

Umam (2010:262), proses terbentuknya Komitmen Organisasi karena beberapa faktor sebagai berikut:

1. *Affective Commitment* (kesepakatan afektif)

Ada beberapa penelitian mengenai *antecedents* dari *affective commitment*, yaitu:

a. Karakteristik organisasi

Karakteristik yang mempengaruhi perkembangan *affective commitment* dalam sistem desentralisasi adanya kebijakan organisasi yang adil, dan cara menyampaikan kebijakan kepada individu.

b. Karakteristik individu

Adanya beberapa penelitian yang mengatakan bahwa gender mempengaruhi *affective commitment*, meskipun bergantung pada beberapa kondisi individu sendiri, status pernikahan, tingkat pendidikan,

kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja, dan persepsi individu mengenai kompetisinya.

2. *Continuance commitment* (kesepakatan berkelanjutan)

Continuance Commitment dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Beberapa tindakan atau kejadian ini dapat dibagi dalam dua variabel, yaitu investasi dan alternatif. Investasi termasuk sesuatu berharga, seperti waktu, usaha, ataupun uang yang harus dilepaskan individu jika meninggalkan organisasi. Adapun alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain.

3. *Normative Commitment* (kesepakatan normatif)

Normative Commitment terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi (dari keluarga atau budaya) dan selama sosialisasi saat individu baru masuk ke dalam organisasi. Selain itu, *normative commitment* juga berkembang karena organisasi memberikan suatu yang tidak dapat dibalas kembali. Faktor lainnya adalah adanya psikologis antara anggota dan organisasinya.

Menurut Robbins (2003:98), komitmen seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan meliputi:

1. Karakteristik Biografis

Karakteristik biografis meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan keluarga, dan masa kerja.

a. Usia

Semakin tua usia seseorang, maka semakin sedikit pula kesempatan mendapatkan pekerjaan. Karyawan yang berusia tua cenderung lebih rendah tingkat kemangkiran dalam bekerja. Tingkat kematangan berfikir juga menjadi alasan mengapa karyawan berusia berkomitmen terhadap perusahaan lebih kuat daripada karyawan yang berusia muda.

b. Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin menunjukkan bahwa karyawan wanita lebih bersedia mematuhi otoritas, sedangkan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinan memiliki harapan sukses. Hal ini dikarenakan wanita memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap keluarganya.

c. Status perkawinan

Karyawan yang telah menikah, tingkat absensi kerja minim karena dengan status yang sudah berkeluarga, karyawan tersebut lebih memiliki tanggung jawab, sehingga dalam hal kemangkiran dan keluar dari pekerjaan kemungkinan akan lebih kecil.

d. Banyaknya tanggungan keluarga

Banyaknya tanggungan keluarga yang harus dipikul oleh seseorang akan memaksa orang tersebut memiliki pekerjaan dan penghasilan yang tetap untuk memenuhi kebutuhan hidup.

e. Masa kerja (pengalaman)

Masa kerja merupakan faktor yang ampuh dalam menentukan pergantian karyawan. Dibuktikan oleh Robbins (2003:81) menyatakan bahwa masa kerja pada suatu pekerjaan sebelumnya dari seseorang karyawan merupakan suatu acuan untuk menentukan tingkat masa kerja terhadap organisasi.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut adanya stamina yang baik, kecelakaan, kekuatan, dan keterampilan serupa.

3. Pembelajaran

Belajar adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman. Belajar akan membantu untuk memberi penjelasan dan peramalan perilaku. Penguatan positif merupakan alat ampuh untuk memodifikasi perilaku penguatan mengenai belajar merupakan alat yang lebih efektif dari pada penghukuman karena perilaku menimbulkan efek tidak menyenangkan misalnya semangat kerja yang rendah atau pembolosan.

2.1.4 Prestasi kerja

Hasibuan (2000:93), adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta tepat waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disimpulkan dari kedua definisi diatas, prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atas tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, keterampilan, kesungguhan, dan lingkungan kerja itu sendiri.

Indikator-idikator prestasi kerja menurut Nasution (2000:99) menyatakan bahwa yang perlu dinilai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang di tetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan hasil kerja.
2. Kuantitas
Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
3. Disiplin kerja
Mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
4. Inisiatif
Selalu aktif dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
5. Kerjasama
Mampu bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan pada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja

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.

2.2.2 Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja

Insentif merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Semakin besar perhatian perusahaan dalam bentuk insentif maka semakin meningkat semangat dalam bekerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja pada karyawan. Program insentif yang dijalankan dengan baik dapat mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dalam perusahaan. Karyawan akan puas jika hasil kerja mereka dihargai dengan imbalan yang setimpal, sesuai dengan kerja mereka.

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Robbins (2007:66), komitmen adalah sebagai keadaan dimana seorang individu memihak pada suatu organisasi tersebut dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sikap karyawan seperti ini dapat dijadikan alasan seberapa kuat seorang untuk memberikan yang hasil kerja terbaik dalam organisasinya. Keimpulannya, seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi maka akan memberikan kinerja yang tinggi pula terhadap perusahaan yang dapat mendorong meningkatnya prestasi seorang karyawan dengan sendirinya. Karyawan yang memiliki komitmen, maka karyawan akan mengeluarkan segala kemampuannya dan sumber daya untuk meningkatkan kemajuan perusahaan yang ditempatinya bekerja, hal ini tentu akan berdampak pada prestasi kerja karyawan itu sendiri.

2.3 Penelitian terdahulu

Catarina dan Andi (2012) melakukan penelitian dengan tujuan untuk membuktikan “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang yang berjumlah 118 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan proportionate Stratified Random Sampling dan ditetapkan sampel sebanyak 55 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang.

Pipit Nusela (2012), melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui “Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon”. Alat yang digunakan adalah regresi linier bergandengan metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, teknik pengumpulan datanya melalui observasi langsung ke Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon, yaitu dengan penyebaran angket dan wawancara kepada responden. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien disiplin kerja dan insentif memberikan nilai 0.571 dan 0,025 yang berarti bahwa jika disiplin kerja dan insentif semakin baik maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Jadi disiplin kerja dan insentif secara bersama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Yudha Nugraha (2014), melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui “Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Astra Buana Medan”. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran, sebanyak 12 responden. Analisis data menggunakan statistik regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS 18.0. Hasil analisis menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga apabila peran insentif dinaikkan satu kali atau 100% maka akan diikuti meningkatnya prestasi kerja sebesar 0,35 (35%).

Sartika (2015), melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Agen *Call Center* PT. Telkomsel Medan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh agen *call center* PT. Telkomsel Medan dengan jumlah 240 orang. Metode pengambilan sampel yaitu random sampling dengan menggunakan rumus Slovin, maka jumlah sampel adalah 71 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif dengan teknik analisis linier berganda. Penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada agen *call center* PT. Telkomsel Medan.

Rika Rachmawati (2015) , melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui “Pengaruh Insentif dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi”. Penelitian ini menggunakan metode survei, dengan populasi seluruh staf karyawan di bagian pemasaran yang berjumlah 29 orang. Data dianalisis dengan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

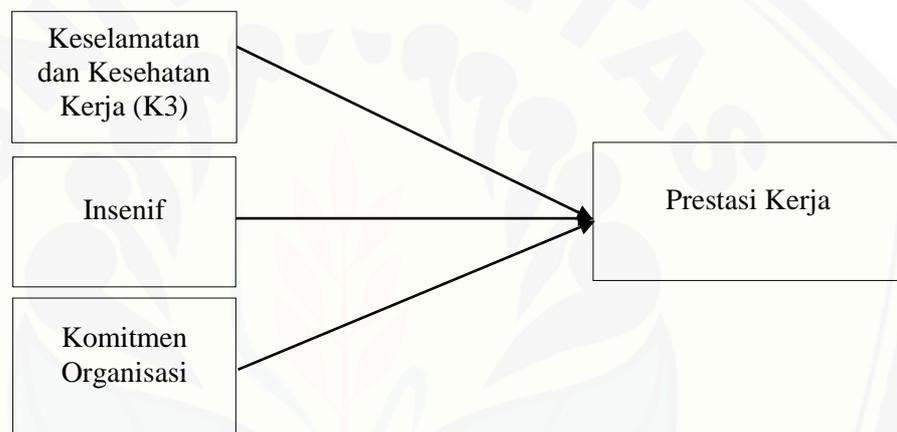
No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Kesimpulan (hasil)
1	Catarina dan Andi (2012)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) Prestasi kerja (Y)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	a. Terdapat pengaruh signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kera (K3) terhadap prestasi kerja
2	Pipit Nusela (2012)	Disiplin Kerja (X1) Insentif (X2) Prestasi Kerja (Y)	Regresi Linier Sederhana	a. Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja b. Terdapat pengaruh signifikan antara insentif terhadap prestasi kerja
3	Yudha Nugraha (2014)	Insentif (X1) Prestasi Kerja (Y)	Statistik Regresia. Linier Sederhana dengan bantuan SPSS 18.0	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap prestasi kerja
4	Sartika (2015)	Komunikasi Organisasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) Komitmen Organisasi (X3) Prestasi Kerja (Y)	Analisis Linier Berganda	a. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja b. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja c. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. d. Komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
5	Rika Rachmawati (2015)	Insentif (X1) Komitmen Organisasi (X2) Prestasi Kerja (Y)	Analisis Jalur	a. Terdapat pengaruh signifikan antara insentif terhadap prestasi kerja b. Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap prestasi kerja c. Terdapat pengaruh simultan antara insentif dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja

Sumber: Data Terolah dari Berbagai Acuan, Agustus 2016

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini digunakan secara sistematis untuk membantu menjelaskan pokok permasalahan yang akan diteliti. Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menjadikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Insentif, dan Komitmen Organisasi sebagai variabel bebas dan Prestasi Kerja sebagai variabel terikat.

Berikut gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan : —: parsial

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kajian empirik, maka dapat diajukan hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak dapat dipisahkan dengan proses produksi baik jasa maupun industri. Perkemangan pembangunan setelah Indonesia merdeka mwnimbulkan konsekuensi meningkatnya aktifitas tuntutan yang lebih tinggi dalam mencegah terjadinya kecelakaan yang beraneka ragam bentuk maupun jenisnya. 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*). Sedangkan 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 Penelitian yang telah dilakukan oleh Catarina dan Andi (2012), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang.

H₁: Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Wana Cahaya Nugraha.

2. Menurut Handoko (2002:77), menyatakan bahwa insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standart-standar yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Yudha Nugraha (2014), menemukan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Astra Buana Medan.

H₂: Insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Wana Cahaya Nugraha.

3. Menurut Robbins (2007:66), komitmen adalah sebagai keadaan dimana seorang individu memihak pada suatu organisasi tersebut dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Sartika (2015), menyatakan bahwa komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada agen *call center* PT. Telkomsel Medan.

H₃: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Wana Cahaya Nugraha.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*, yaitu metode penelitian untuk menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Ghozali, 2005:2). Penelitian ini merupakan penelitian yang masih dalam tahap identifikasi yang di maksudkan agar peneliti lebih mengetahui serta mengembangkan konsep sesuai dengan keadaan dilapangan saat ini. Peneliti berfokus pada masalah K3, Komitmen Organisasi, dan Insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wana Cahaya Nugraha Lumajang.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Jumlah karyawan pada PT. Wana Cahaya Nugraha adalah 213 karyawan, yang merupakan karyawan tetap yang bekerja diperusahaan tersebut.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin (dalam Riduwan, 2006:65) yaitu :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1} \qquad n = \frac{213}{213(0,05)^2 + 1}$$
$$= \frac{213}{1,5325} = 139$$

dimana : n adalah sampel, N adalah populasi, d adalah nilai presisi 95% atau sig = 0,05

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 139 responden. Penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*, yaitu dengan cara peneliti mengambil secara acak tanpa melihat tingkatan jabatan populasi yang ada dalam perusahaan. Teknik pengambilan sampel yang secara acak dilakukan dengan teknik undian (*lotre*),

yaitu dengan membuat potongan kertas yang diberi nomor dari 1 sampai dengan 213, angka dimasukkan ke dalam botol dan di kocok sampai keluar 139 biji kertas yang kemudian dilihat dan dicatat angkanya.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer, yang berasal dari responden PT. Wana Cahaya Nugraha yang berjumlah 139 dengan menjawab pertanyaan dari peneliti dari kuisisioner. Adapun macam data yang akan ditanyakan dalam kuisisioner yaitu antara lain:

- a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- b. Insentif
- c. Komitmen Organisasi
- d. Prestasi Kerja

Sumber data dalam penelitian ini merupakan data tambahan yang di dapat dari pihak perusahaan berupa gambaran umum dari PT. Wana Cahaya Nugraha yang berupa sejarah, visi dan misi, data karyawan, dan data lain yang di butuhkan oleh peneliti.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun dalam proses pengumpulan data adalah sebagai berikut:

- a. Kuesioner

Kuesioner merupakan pengumpulan data yang berupa sebuah pertanyaan-pertanyaan tertulis yang mengharuskan responden untuk menjawab dan mengerjakannya untuk kepentingan penelitian. Pertanyaan yang akan ditujukan kepada responden berhubungan dengan masalah atau variabel pada penelitian.

- b. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara bertanya kepada pihak yang berhubungan dengan objek penelitian untuk mendapatkan informasi.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

a. Variabel bebas (*independent variabel*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah K3 (X_1), insentif (X_2) serta komitmen (X_3).

b. Variabel terikat (*dependent variabel*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja (Y).

3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1)

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 Moenir (2006:203) indikator keselamatan kerja adalah:

1. Lingkungan Kerja Secara Fisik

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

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.

- b) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar.

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

- a. Lingkungan kerja secara medis
 - 1) kebersihan lingkungan kerja
 - 2) suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
 - 3) sistem pembuangan sampah dan limbah industri
 - 4) sarana kesehatan tenaga kerja.
- b. Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya.
- c. Pemeliharaan kesehatan karyawan

b. Variabel Insentif (X_2)

Skala yang digunakan dalam variabel ini adalah skala ordinal. Skala ini diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai skala terendah atau sebaliknya.

Insentif (X_2) adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk materi maupun non materi atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan. Acuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Insentif finansial

Insentif merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa:

a) Bonus

Uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dalam perusahaan menggunakan sistem insentif beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana dan kemudian jumlah tersebut dibagi bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

b) Komisi.

Merupakan sejenis komisi yang dibayarkan kepada pihak bagian penjualan yang menghasilkan penjualan yang baik.

c) *Profit sharing*

Salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal pembayarannya dapat diikuti bersama-sama pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari hasil laba yang disetorkan ke dalam setiap peserta.

d) Jaminan sosial

Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan bersama kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis. Bentuk jaminan kesehatan adalah sebagai berikut.

- 1) Pemberian rumah dinas.
- 2) Tunjangan lembur.
- 3) Tunjangan kesehatan
- 4) Pembayaran secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang di beli dari koperasi.
- 5) Cuti sakit.

2. Insentif Non Finansial

Insentif non finansial dapat diberikan dalam berbagai bentuk:

- a) Pemberian gelar (title) secara resmi,
- b) Pemberian tanda jasa,
- c) Pemberian piagam penghargaan,
- d) Pemberian kenaikan pangkat atau jabatan.

c. Variabel Komitmen Organisasi (X_3)

Skala yang digunakan dalam variabel ini adalah skala ordinal. Skala ini diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai skala terendah atau sebaliknya.

Komitmen organisasi adalah sebagai keadaan dimana seorang individu memihak pada suatu organisasi tersebut dan tujuan tujuannya, serta berniat untuk

memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Indikator yang digunakan dalam komitmen antara lain:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), berkaitan dengan emosional dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi.
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*), berarti perasaan berat tentang kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan perusahaan.
3. Komitmen Normatif (*Normatif Commitment*), merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.

d. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Skala yang digunakan dalam variabel ini adalah skala ordinal. Skala ini diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai skala terendah atau sebaliknya.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator yang digunakan menurut Nasution (2000:99) antara lain:

1. Kualitas
Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.
2. Kuantitas
Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
3. Disiplin Kerja
Mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
4. Inisiatif
Aktif dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan
5. Kerjasama
Mampu bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan pada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk mengukur seberapa akurat suatu instrumen (kuesioner) melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Product moment pearson*, rumusnya yaitu :

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

Dimana :

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas adalah:

1. jika r positif dan r hasil > r hitung maka variabel tersebut valid
2. jika r positif dan r hasil < r hitung maka variabel tersebut tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran apabila dilakukan dua kali atau lebih (Sugiyono, 2002:116). Instrumen harus *valid* dan *reliable* (dapat diandalkan). Instrumen dikatakan *valid* apabila benar dan sesuai dengan data instrument diataskan *reliable* apabila alat ukur tersebut memperoleh hasil-hasil yang konsisten dan stabil.

Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas *metode alpha (a)* yang digunakan dalam metode *cronbach*. Uji reliabilitas menggunakan metode *cronbach alpha*, suatu instrumen dikatakan reliable apabila *cronbach alpha* > 0.60 (Ghozali, 2005:42), dengan rumus sebagai berikut (Nasution, 2001:23) :

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

Dimana :

a = koefisien reliabilitas

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

c. Uji normalitas data

Normalitas data merupakan suatu syarat yang harus dipenuhi oleh sebuah data sebelum melakukan analisis regresi. Hal ini berguna untuk menghasilkan model regresi yang baik. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013:147). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov* test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 (Sugiono, 2012: 91). Untuk menguji normalitas distribusi populasi diajukan hipotesis sebagai berikut:

a. Memformulasikan H_0 dan H_a

H_0 : $b_i = 0$, artinya data penelitian berdistribusi normal

H_a : $b_i \neq 0$, artinya data penelitian tidak berdistribusi normal

b. Menentukan Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah $\alpha = 1\%$, 5% , atau 10% tergantung kebutuhan peneliti.

c. Kesimpulan

- 1) Apabila nilai $p\text{-value} < \alpha$, maka H_0 ditolak yang berarti bahwa data tidak berdistribusi normal.
- 2) Apabila nilai $p\text{-value} > \alpha$, maka H_0 diterima yang berarti bahwa data berdistribusi normal.

Apabila data yang diperoleh tidak berdistribusi normal, peneliti akan menggunakan *Central Limit Theorem*, yang menyatakan bahwa data dianggap berdistribusi normal jika data melebihi 30.

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam hal ini rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y_i = b_0 + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + b_3X_{3i} + e_i$$

Keterangan :

- X₁ = Variabel K3
- X₂ = Variabel insentif
- X₃ = Variabel komitmen
- Y_i = Prestasi karyawan

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji asumsi yang dilakukan guna untuk mengetahui bahwa antara variabel-variabel *independent* dalam suatu model tidak ada hubungannya atau tidak berkorelasi antara satu dan lainnya. Cara mengetahui adanya gejala multikolinieritas yaitu dengan menganalisis nilai Toleransi (TOL) dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan hipotesis sebagai berikut:

1. Nilai VIF lebih kecil daripada 10 ($VIF < 10$), maka H₀ diterima yang berarti tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Nilai VIF lebih besar daripada 10 ($VIF > 10$), maka H₀ ditolak yang berarti terjadi multikolinieritas atau terdapat hubungan antar variabel independen.

Apabila terjadi gejala multikolinieritas, peneliti mengambil langkah perbaikan yaitu dengan menghilangkan sebuah atau beberapa variabel X, (Gujarati, 2006:45).

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah suatu model terdapat varian yang tidak sama dalam semua pengamatan. Penelitian ini menggunakan uji Glejser (*Glejser Test*) dalam menguji ada tidaknya heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai residual dan nilai absolut terhadap seluruh variabel bebas, jika

nilai signifikan $> 5\%$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hipotesis yang akan diuji dinyatakan sebagai berikut:

a. Memformulasikan H_0 dan H_a

$H_0 : b_i = 0$, artinya tidak ada gejala heterokedastisitas

$H_a : b_i \neq 0$, artinya ada gejala heterokedastisitas

b. Menentukan Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah $\alpha = 1\%$, 5% , atau 10% tergantung kebutuhan peneliti.

c. Kesimpulan

1) Apabila nilai $p\text{-value} > \alpha$, maka H_0 ditolak yang berarti tidak ada gejala heterokedastisitas.

2) Apabila nilai $p\text{-value} < \alpha$, maka H_0 diterima yang berarti terdapat gejala heterokedastisitas.

Bila dalam model regresi terdapat gejala heteroskedastisitas maka peneliti akan menggunakan metode Weighted Least Square (WLS) untuk mengatasi masalah tersebut. Menurut Winarno (2009:154), menyatakan bahwa metode WLS dengan menentukan nilai pembobot yang proporsional terhadap inverse (kebalikan) dari nilai varians variabel respons sehingga diperoleh residual yang baru yang memiliki sifat seperti pada regresi yang bersifat OLS, kemudian dilakukan pengujian heteroskedastisitas kembali. Transformasi dilakukan dengan mengestimasi regresi dengan cara melakukan pembobotan data atas nilai pada variabel dependen dan independen dengan suatu faktor pengali (pembobot) yang tepat, yaitu masing-masing observasi Y dan X dibagi dengan deviasi standarnya sendiri dan melakukan regresi OLS atas data yang telah ditransformasi.

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

3.10.1 Uji F (Simultan)

Menurut Ghazali (2005:83), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (*independent variabel*) yang dimasukkan dalam model berpengaruh simultan terhadap variabel terikat, dengan cara melihat

signifikansi pengaruh dari variabel K3, insentif, dan komitmen terhadap variabel prestasi kerja.

Langkah – langkah dalam uji t adalah sebagai berikut :

1. Memformulasikan H0 dan Ha

H0 : $\beta_0 = 0$: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Insentif, dan Komitmen Organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wana Cahaya Nugraha

H1 : $\beta_1 \neq 0$: Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3), Insentif, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wana Cahaya Nugraha

2. Menghitung distribusi probabilitas :

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

Dimana :

$F = F_{hitung} >$ selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel.

3. Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah $\alpha = 1\%$, 5% , atau 10% tergantung kebutuhan peneliti.

4. Keputusan dari uji F sebagai berikut :

a). Apabila $F_{tabel} \geq F_{hitung}$ maka H0 diterima

b). Apabila $F_{tabel} \leq F_{hitung}$ maka H0 ditolak

Kesimpulan uji F dapat dijelaskan sebagai berikut :

a). Jika H0 diterima maka hipotesis penelitian (Ha) ditolak yang diartinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Insentif, dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh simultan terhadap Prestasi Kerja

b). Jika H0 ditolak maka hipotesis penelitian (Ha) diterima yang diartinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Insentif, dan Komitmen Organisasi berpengaruh simultan terhadap Prestasi Kerja

3.10.2 Uji t (parsial)

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan dari variabel K3 (X1), insentif (X2), dan komitmen organisasi (X3) secara individual terhadap variabel prestasi kerja (Y) pada PT. Wana Cahaya Nugraha. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan dibawah 0,05 (5%) maka secara parsial atau individual variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Langkah – langkah dalam uji t adalah sebagai berikut :

1. Memformulasikan H0 dan Ha

a. Hipotesis 1

H0 : $\beta_0 = 0$: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wana Cahaya Nugraha

H2 : $\beta_2 \neq 0$: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wana Cahaya Nugraha

b. Hipotesis 2

H0 : $\beta_0 = 0$: insentif secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wana Cahaya Nugraha

H3 : $\beta_3 \neq 0$: insentif secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wana Cahaya Nugraha

c. Hipotesis 3

H0 : $\beta_0 = 0$: Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wana Cahaya Nugraha

H4 : $\beta_4 \neq 0$: Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wana Cahaya Nugraha

2. Menghitung distribusi probabilitas :

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan : t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

Se(b_i) = *standard error* dari koefisien korelasi

3. Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah $\alpha = 1\%$, 5% , atau 10% .

4. Keputusan dari uji t sebagai berikut :

a). Apabila $t \text{ tabel} \geq t \text{ hitung}$ maka H_0 diterima

b). Apabila $t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung}$ maka H_0 ditolak

Kesimpulan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 2

a). Jika H_0 diterima maka hipotesis penelitian (H_a) ditolak yang diartinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh parsial terhadap Prestasi Kerja

b). Jika H_0 ditolak maka hipotesis penelitian (H_a) diterima yang diartinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh parsial terhadap Prestasi Kerja

2. Hipotesis 3

a). Jika H_0 diterima maka hipotesis penelitian (H_a) ditolak yang diartinya Insentif tidak berpengaruh parsial terhadap Prestasi Kerja

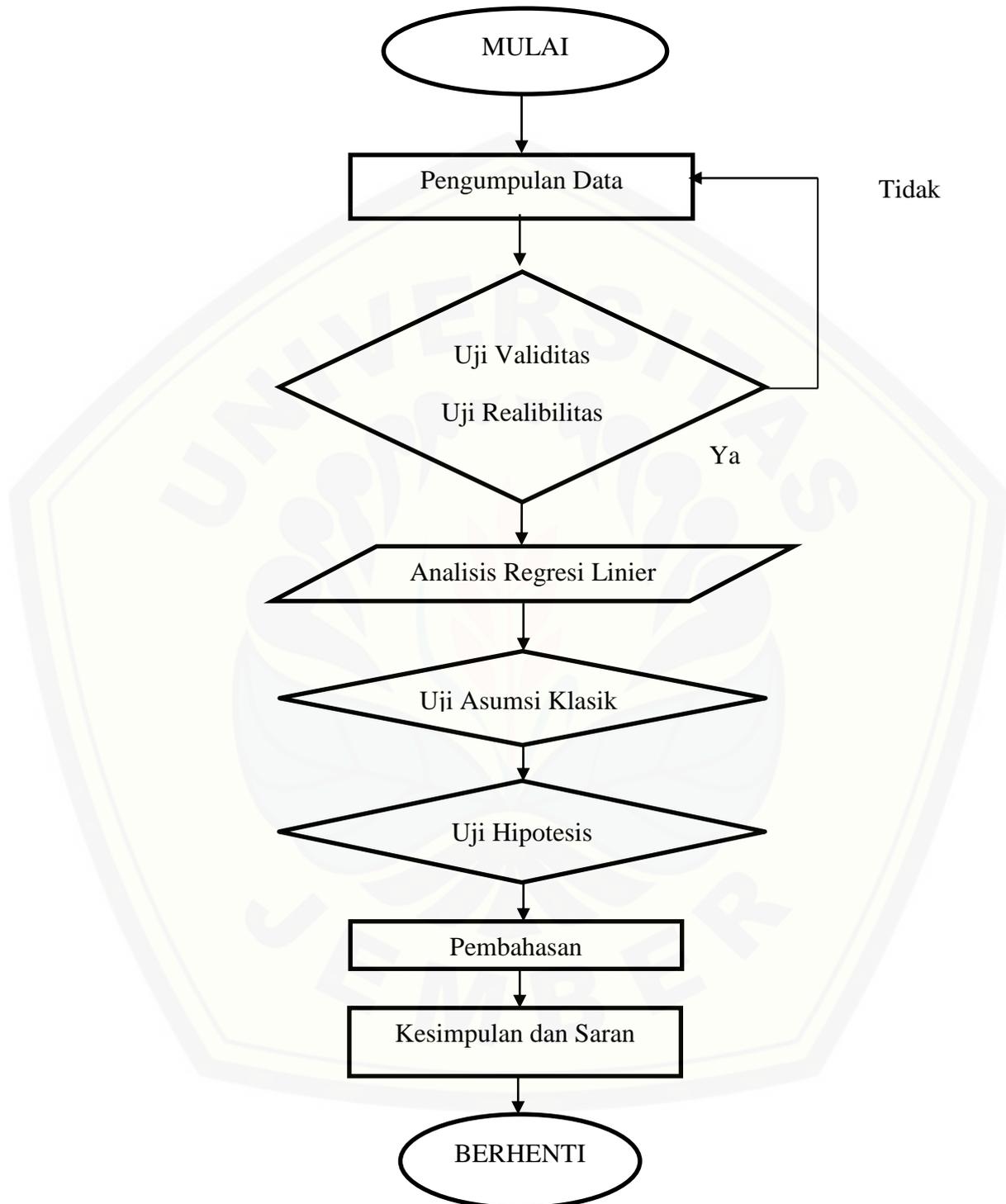
b). Jika H_0 ditolak maka hipotesis penelitian (H_a) diterima yang diartinya Insentif berpengaruh parsial terhadap Prestasi Kerja

3. Hipotesis 4

a). Jika H_0 diterima maka hipotesis penelitian (H_a) ditolak yang diartinya Komitmen Organisasi tidak berpengaruh parsial terhadap Prestasi Kerja

b). Jika H_0 ditolak maka hipotesis penelitian (H_a) diterima yang diartinya Komitmen Organisasi berpengaruh parsial terhadap Prestasi Kerja

3.11 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1. Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- a. Mulai adalah tahap persiapan materi untuk mencari data.
- b. Pengumpulan data adalah mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian wawancara dan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
- c. Uji validitas dan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui layak tidaknya alat pengukuran yang digunakan dan untuk mengetahui ketepatan konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu.
- d. Analisis regresi linear berganda adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- e. Uji asumsi klasik merupakan pengolahan data berikutnya yaitu dengan melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikemukakan yaitu mencari tahu ada tidaknya permasalahan dalam suatu model.
- f. Uji hipotesis adalah melakukan uji signifikansi untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel (X) terhadap variabel terikat (Y)
- g. Pembahasan
- h. Kesimpulan dan saran merupakan menarik suatu kesimpulan dari analisis tersebut dan memberikan saran sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.
- i. Berhenti adalah penyelesaian atau berakhirnya penelitian dilakukan dengan pemberian hasil penelitian.

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 regresi berganda atas pengaruh K3 terhadap Prestasi Kerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa K3 yang baik mampu meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan secara optimal.
2. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Insentif yang sesuai mampu meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan secara optimal.
3. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasi yang baik mampu meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan secara optimal.
4. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh K3, Insentif, dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan menunjukkan hubungan yang signifikan. Ini membuktikan bahwa K3, Insentif, dan Komitmen Organisasi secara simultan yang baik mampu meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan secara optimal.

5.2 Saran

1. Pihak PT. Wana Cahaya Nugraha

PT. Wana Cahaya Nugraha sebaiknya meningkatkan dan mempertahankan komponen variabel yang diteliti oleh peneliti yaitu variabel K3, Insentif, dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Memberikan fasilitas yang lengkap seperti sarungtangan, penutup kepala, anjuran karyawan memakai sepatu, masker, dan lain-ain. Adanya hal tersebut diharapkan dapat memberikan dampak positif pada perusahaan.

2. Bagi peneliti dan calon peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi atau acuan yang akan datang dengan tema sejenis. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan wawasan yang kaitannya dengan penemuan indikator dari variabel K3, Insentif, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja, serta menambah referensi materi yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut.

3. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya kuisisioner yang disebar dikemas dengan menggunakan bahasa yang lokal yang mudah dimengerti oleh responden, agar responden semakin berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian.

Daftar Pustaka

- Ansyari, Isya. 2015. *Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3*. Diunduh dari (<http://learnmine.blogspot.co.id/2015>) (diakses 26 Januari 2017).
- Catarina, Andi. 2012. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang". *Artikel Ilmiah Mahasiswa Universitas Diponegoro, (2012)*.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- , 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Basic Econometric, 4th Edition*. New York: Mc. Graw-Hill, Inc.
- 2006. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta : Erlangga.
- Gorda. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Widya Kriya Gematama.
- Handoko, H. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- , 2012. *Manajemen personalia & sumberdaya manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- , 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Kuncoro, Nudrajat. 2007. *Metode Kuantitatif, Metode, dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.

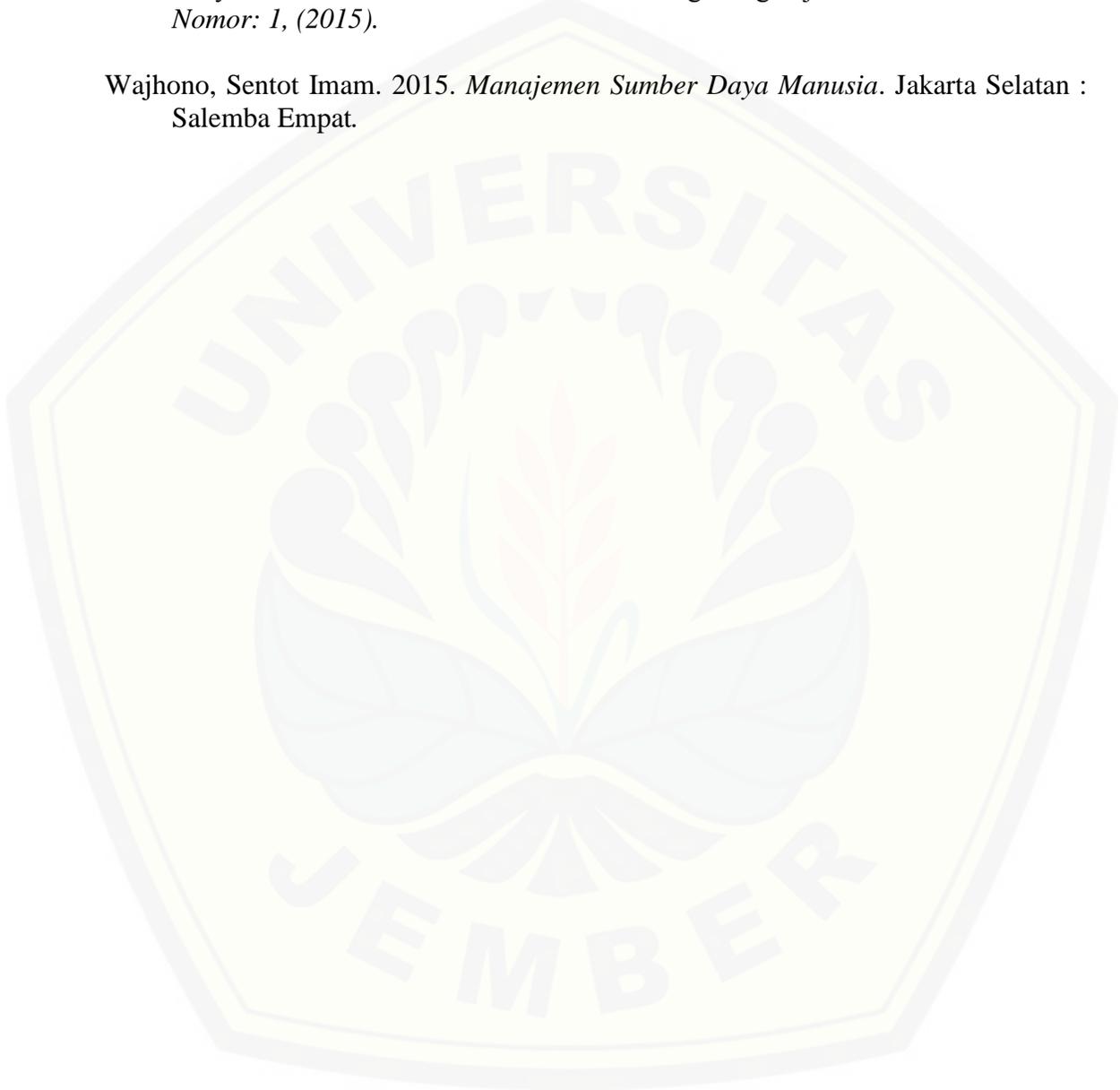
- Kuntjoro, H. Zainuddin Sri Drs, MPsi. (2002). *Komitmen Organisasi*. Jakarta. Diunduh dari (<http://www.epsikologi.com/masalah/250702.htm>) (diakses 23 agustus 2016)
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy Offset.
- Mangkunegara A.P. 2002. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Mahendra, 2005. *Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Suara Merdeka*. Universitas Ktolik Soegijapranata. Semarang.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Marwansyah. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Mustopa, Ali. 2011. *Teori Motivasi*. Diunduh dari (<http://ali-mustops.blogspot.com/2011/11/teori-motivasi.html>) (diakses 26 Januari 2017)
- Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*. Jakarta : Djambatan.
- . 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Djambatan.
- Nugraha, Y. 2014. “Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Astra Buana Medan”. *Aktikel Ilmiah Mahasiswa Universitas Sumatra Utara, (2014)*.
- Nusela, P. 2012. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon”. *Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon, (2012)*.
- Pangabeian, Mutiara, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Paramita, C.C.P dan Wijayanto, A. 2012. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Semarang". *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. I No.1, (2012)*.
- Rachmawati, Rika. 2015. "Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Pemasaran Pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi". *Artikel Ilmiah Mahasiswa Universitas Widyatama, (2015)*
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari teori ke praktek)*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Robbins, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Santoso, Gempur. 2004. *Ergonomi Manusia, Peralatan, dan Lingkungan*. Sidoarjo : Prestasi Pustaka Publisher.
- Sartika. 2015. "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen SOrganisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Agen *Call Center* PT. Telkomsel Medan". *Artikel Ilmiah Mahasiswa Universitas Sumatra Utara, (2015)*
- Sarwoto. 2000. *Dasar – dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen sumber daya manusia (human resources management jilid 2)*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Siswanto, V.A. 2012. *Strategi dan Langkah-langkah Penelitian*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2002. *Statistika Penelitian dan Aplikasi Dengan SPSS 10.0 For Windows*. Jakarta: Alfabeta.
- Suma'mur. 2001. *Higine Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Salemba Empat.

Udayana, K.J. 2015. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun2015”. *Vol: 5 Nomor: 1, (2015)*.

Wajhono, Sentot Imam. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan : Salemba Empat.



Lampiran 1 Karakteristik Responden

Identitas Responden					X1									N	X2							N	X3				N	Y								N				
NO	JK	U	Pend	LK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
1	L	23	SD	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	31	4	3	4	4	3	4	4	26	4	3	2	3	12	3	4	5	4	3	3	4	4	30				
2	L	44	SMA	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	34	4	3	4	4	3	4	3	25	4	3	2	2	11	3	4	5	4	4	3	4	3	30				
3	L	48	SD	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	29	4	3	4	4	3	4	3	25	4	3	2	3	12	4	4	5	4	3	3	4	3	30				
4	L	43	SMP	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	35	4	3	4	4	4	3	2	24	3	3	4	4	14	4	4	5	4	3	4	3	2	29				
5	L	21	SMP	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	30	4	3	4	4	3	4	5	27	4	4	4	3	15	4	4	5	4	4	3	4	5	33				
6	P	34	SMA	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	30	4	3	4	5	3	4	4	27	4	5	5	4	18	4	5	5	5	4	3	4	4	34				
7	L	29	SMP	2	3	4	3	3	4	5	4	4	4	34	5	3	5	4	4	3	4	28	4	3	4	3	14	4	5	5	5	5	4	3	4	35				
8	L	35	SD	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	4	3	4	4	3	4	4	26	4	3	3	4	14	4	4	5	5	4	3	4	4	33				
9	L	28	D1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	31	5	3	5	4	4	4	4	29	5	4	5	4	18	4	5	5	5	3	4	4	4	34				
10	L	25	SMA	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	31	4	3	4	4	4	3	4	26	4	3	3	4	14	3	4	5	5	3	4	3	4	31				
11	P	34	SMA	2.5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	30	5	3	5	4	4	4	4	29	3	4	4	4	15	4	3	4	3	3	4	4	4	29				
12	P	30	SMA	3	5	4	3	3	4	4	3	3	4	33	5	3	5	4	4	4	5	30	3	3	4	4	14	5	5	5	4	3	4	4	5	35				
13	L	48	SMP	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	29	4	3	4	2	4	4	3	24	4	4	4	4	16	4	5	5	5	4	4	4	3	34				
14	P	33	SLTA	2.5	5	4	3	2	3	4	4	4	4	33	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	3	3	14	4	5	5	4	3	4	4	4	33				
15	P	24	SMP	2.5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	30	5	3	5	4	4	4	4	29	3	4	4	4	15	4	4	5	4	4	4	4	4	33				
16	L	44	SMA	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	28	5	3	5	4	4	4	4	29	4	3	4	4	15	4	4	5	4	3	4	4	4	32				
17	L	45	SMA	2.5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	33	4	3	4	4	4	4	5	28	4	4	4	4	16	4	4	5	4	3	4	4	5	33				

18	P	24	SD	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	31	4	3	4	4	4	5	4	28	4	4	4	4	16	4	5	5	5	3	4	5	4	35
19	P	23	SD	2	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	37	5	4	5	4	4	5	5	32	4	5	5	4	18	4	5	5	5	5	4	5	5	38
20	P	42	SMP	2.5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38	5	4	5	4	4	5	5	32	4	5	5	4	18	4	5	5	5	4	4	5	5	37	
21	L	41	SMA	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	3	4	4	4	4	5	28	4	5	5	4	18	4	5	5	5	4	4	4	5	36	
22	P	39	SD	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	38	5	4	5	4	5	5	4	32	4	5	4	4	17	5	5	5	5	5	5	5	4	39	
23	P	32	SD	2.5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	36	4	3	4	4	3	3	4	25	4	3	4	5	16	4	5	5	4	4	3	3	4	32	
24	P	30	SD	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	36	4	3	4	4	4	4	5	28	5	4	4	4	17	5	5	4	5	4	4	4	5	36	
25	P	26	SLTA	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	32	4	4	4	4	4	4	5	29	4	5	4	4	17	4	5	4	5	4	4	4	5	35	
26	L	34	SMP	2	5	4	4	3	4	4	4	3	4	35	4	3	4	5	4	4	4	28	4	4	5	3	16	4	5	5	5	4	4	4	4	35	
27	L	30	SMP	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	32	4	3	4	4	3	3	3	24	4	3	3	3	13	4	4	5	5	4	3	3	3	31	
28	L	24	SMP	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	32	4	3	4	4	3	4	5	27	4	4	4	3	15	3	4	5	4	3	3	4	5	31	
29	L	28	SMA	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	31	5	3	5	4	4	3	3	27	4	3	5	4	16	4	4	5	4	3	4	3	3	30	
30	L	38	SMP	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	30	4	3	4	4	4	3	4	26	4	4	5	4	17	3	4	5	4	4	4	3	4	31	
31	L	46	SMK	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	4	3	4	4	4	5	4	28	3	3	4	5	15	4	5	5	5	4	4	5	4	36	
32	L	30	SMA	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	31	5	3	5	4	4	3	3	27	4	3	3	4	14	4	5	5	4	4	4	3	3	32	
33	L	42	SMA	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	30	4	3	4	4	3	4	4	26	3	4	3	3	13	4	4	4	4	3	3	4	4	30	
34	L	31	SD	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	31	5	3	5	4	4	3	3	27	3	3	4	4	14	3	3	4	3	4	4	3	3	27	
35	L	41	STM	2.5	3	3	4	3	4	4	3	3	4	31	4	3	4	4	4	4	5	28	3	5	5	4	17	3	4	5	5	4	4	4	5	34	
36	L	24	SMP	2.5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34	4	3	4	4	3	4	5	27	4	4	4	3	15	4	4	5	4	4	3	4	5	33	
37	L	31	SD	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	31	4	3	4	4	3	4	5	27	4	3	3	3	13	4	5	4	4	4	3	4	5	33	
38	L	27	SD	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34	4	3	4	3	3	4	4	25	4	3	4	3	14	4	5	4	5	4	3	4	4	33	
39	L	45	SD	2	5	4	5	4	4	3	3	4	3	35	4	3	4	4	4	5	5	29	4	3	3	4	14	4	5	5	5	4	4	5	5	37	

40	P	41	SMP	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	30	4	4	5	4	17	4	5	5	5	4	4	4	5	36
41	L	33	STM	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	28	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	4	4	5	35
42	L	44	SMA	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	16	4	5	5	5	4	4	4	4	35
43	P	41	SD	2	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31	5	5	4	4	18	5	4	5	5	5	5	4	4	37
44	P	29	SMK	2.5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	17	4	5	5	5	4	4	4	5	36	
45	P	30	SD	2.5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	27	4	5	3	4	16	4	5	5	4	4	4	4	34	
46	P	31	SLTA	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	5	4	17	4	5	5	5	5	4	4	5	37	
47	P	35	SD	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	33	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	16	5	5	5	5	4	5	4	37	
48	P	38	SD	2	5	4	4	3	4	4	4	4	5	37	4	5	4	5	4	3	3	28	5	5	4	5	19	5	5	5	4	4	3	3	33
49	P	32	SD	2	4	4	4	3	5	4	4	4	5	37	5	3	5	5	4	4	5	31	4	4	4	16	4	5	5	5	4	4	4	5	36
50	P	34	SD	1.5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	34	5	3	5	4	5	4	5	31	5	4	4	17	5	5	5	5	4	5	4	38	
51	P	47	SD	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	31	5	3	5	4	3	4	4	28	4	3	2	3	12	3	4	5	4	3	3	4	30
52	L	25	SMA	2	4	3	4	3	4	5	4	3	4	34	5	3	5	4	3	4	3	27	4	3	2	2	11	3	4	5	4	4	3	4	30
53	L	34	SD	2	3	3	2	2	4	4	3	4	4	29	5	3	5	4	3	4	3	27	4	3	2	3	12	4	4	5	4	3	3	4	30
54	L	30	SMA	1.5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	35	4	3	4	4	4	3	2	24	3	3	4	4	14	4	4	5	4	3	4	3	29
55	L	30	SD	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	30	4	3	4	4	3	4	5	27	4	4	4	3	15	4	4	5	4	4	3	4	33
56	L	37	SMA	1.5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	30	4	3	4	5	3	4	4	27	4	5	5	4	18	4	5	5	5	4	3	4	34
57	L	40	SD	1.5	3	4	3	3	4	5	4	4	4	34	4	3	4	4	4	3	4	26	4	3	4	3	14	4	5	5	5	5	4	3	35
58	L	43	SMA	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	4	3	4	4	3	4	4	26	4	3	3	4	14	4	4	5	5	4	3	4	33
59	L	33	MTs	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	31	5	3	5	4	4	4	4	29	5	4	5	4	18	4	5	5	5	3	4	4	34
60	L	35	SMP	1	4	4	3	3	4	4	3	3	3	31	4	3	4	4	4	3	4	26	4	3	3	4	14	3	4	5	5	3	4	3	31

61	L	31	SMA	1	3	3	3	3	4	4	3	4	3	30	5	3	5	4	4	4	4	29	3	4	4	4	15	4	3	4	3	3	4	4	4	29
62	L	26	SD	1	5	4	3	3	4	4	3	3	4	33	5	3	5	4	4	4	5	30	3	3	4	4	14	5	5	5	4	3	4	4	5	35
63	L	34	SMP	1	3	3	3	2	3	4	3	4	4	29	5	3	5	2	4	4	3	26	4	4	4	4	16	4	5	5	5	4	4	4	3	34
64	P	37	SD	1	5	4	3	2	3	4	4	4	4	33	5	3	5	4	4	4	4	29	4	4	3	3	14	4	5	5	4	3	4	4	4	33
65	P	43	SD	1.5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	30	5	3	5	4	4	4	4	29	3	4	4	4	15	4	4	5	4	4	4	4	4	33
66	P	37	SMP	1.5	3	3	3	2	3	4	3	3	4	28	5	3	5	4	4	4	4	29	4	3	4	4	15	4	4	5	4	3	4	4	4	32
67	P	45	SD	1.5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	33	5	3	5	4	4	4	5	30	4	4	4	4	16	4	4	5	4	3	4	4	5	33
68	P	43	SD	1.5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	31	5	3	5	4	4	5	4	30	4	4	4	4	16	4	5	5	5	3	4	5	4	35
69	P	42	SD	1	5	4	3	4	4	4	5	4	4	37	5	4	5	4	4	5	5	32	4	5	5	4	18	4	5	5	5	5	4	5	5	38
70	P	36	SMA	1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38	4	4	5	4	4	5	5	31	4	5	5	4	18	4	5	5	5	4	4	5	5	37
71	P	44	SMA	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	3	5	4	4	4	5	29	4	5	5	4	18	4	5	5	5	4	4	4	5	36
72	L	29	SMP	1	3	4	5	5	4	5	5	4	3	38	4	4	4	4	5	5	4	30	4	5	4	4	17	5	5	5	5	5	5	5	4	39
73	L	23	SMP	1	4	4	3	4	4	4	5	4	4	36	4	3	4	4	3	3	4	25	4	3	4	5	16	4	5	5	4	4	3	3	4	32
74	L	22	SMP	1	4	4	4	3	4	5	4	4	4	36	4	3	4	4	4	4	5	28	5	4	4	4	17	5	5	4	5	4	4	4	5	36
75	L	32	SMP	1	4	3	3	3	4	4	4	4	3	32	5	4	4	4	4	4	5	30	4	5	4	4	17	4	5	4	5	4	4	4	5	35
76	L	56	SD	1.5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	35	4	3	4	5	4	4	4	28	4	4	5	3	16	4	5	5	5	4	4	4	4	35
77	L	43	SD	1.5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	32	5	3	4	4	3	3	3	25	4	3	3	3	13	4	4	5	5	4	3	3	3	31
78	L	42	SD	1.5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	32	4	3	5	4	3	4	5	28	4	4	4	3	15	3	4	5	4	3	3	4	5	31
79	L	32	MTs	1	3	3	3	3	3	4	3	5	4	31	4	3	5	4	4	3	3	26	4	3	5	4	16	4	4	5	4	3	4	3	3	30
80	L	31	SMA	1	3	3	3	3	4	4	3	3	4	30	4	3	5	4	4	3	4	27	4	4	5	4	17	3	4	5	4	4	4	3	4	31
81	L	41	SMK	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	4	3	5	4	3	3	4	26	3	3	4	5	15	4	5	5	5	4	4	5	4	36
82	L	41	SMP	1	3	3	3	3	4	4	3	4	4	31	4	3	5	4	4	3	3	26	4	3	3	4	14	4	5	5	4	4	4	3	3	32

83	L	24	SMP	1	3	3	3	3	4	4	3	3	4	30	4	3	5	4	3	4	3	26	3	4	3	3	13	4	4	4	4	3	3	4	4	30
84	P	40	SMP	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	31	4	3	5	4	3	3	4	26	3	3	4	4	14	3	3	4	3	4	4	3	3	27
85	P	30	SMA	1	3	3	4	3	4	4	3	3	4	31	4	3	5	4	3	5	5	29	3	5	5	4	17	3	4	5	5	4	4	4	5	34
86	P	40	SMP	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34	4	3	5	4	4	4	4	28	4	4	4	3	15	4	4	5	4	4	3	4	5	33
87	P	50	SMP	1	3	3	3	3	4	4	3	4	4	31	4	3	5	4	4	3	3	26	4	3	3	3	13	4	5	4	4	4	3	4	5	33
88	L	41	SD	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34	4	3	4	3	4	3	4	25	4	3	4	3	14	4	5	4	5	4	3	4	4	33
89	L	24	SD	1	5	4	5	4	4	3	3	4	3	35	4	3	4	4	5	4	4	28	4	3	3	4	14	4	5	5	5	4	4	5	5	37
90	L	30	SMP	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34	5	3	4	4	5	5	5	31	4	4	5	4	17	4	5	5	5	4	4	4	5	36
91	L	39	SD	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34	5	3	4	4	5	5	5	31	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	4	4	5	35
92	L	35	SMP	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33	5	3	4	4	5	5	5	31	4	4	4	4	16	4	5	5	5	4	4	4	4	35
93	L	27	SD	1	5	4	3	3	4	4	4	4	4	35	5	4	4	4	5	4	5	31	5	5	4	4	18	5	4	5	5	5	5	4	4	37
94	L	42	SD	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34	5	4	5	5	5	5	4	33	4	4	5	4	17	4	5	5	5	4	4	4	5	36
95	L	37	SD	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33	5	3	5	4	5	5	5	32	4	5	3	4	16	4	5	5	4	4	4	4	4	34
96	L	37	SMP	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	33	5	4	5	4	5	5	5	33	4	4	5	4	17	4	5	5	5	5	4	4	5	37
97	L	21	SD	1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	33	5	4	5	4	5	5	5	33	4	4	4	4	16	5	5	5	5	4	5	4	4	37
98	L	23	SD	1	5	4	4	3	4	4	4	4	5	37	4	5	4	5	5	5	4	32	5	5	4	5	19	5	5	5	4	4	4	3	3	33
99	L	44	SD	1	4	4	4	3	5	4	4	4	5	37	5	3	5	5	5	5	5	33	4	4	4	4	16	4	5	5	5	4	4	4	5	36
100	L	24	SMA	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	34	5	3	5	4	5	5	5	32	5	4	4	4	17	5	5	5	5	4	5	4	5	38
101	P	29	SLTA	1	4	3	3	3	4	4	3	3	4	31	5	3	4	4	5	4	5	30	4	3	2	3	12	3	4	5	4	3	3	4	4	30
102	P	41	SME A	1	4	3	4	3	4	5	4	3	4	34	5	3	4	4	5	4	5	30	4	3	2	2	11	3	4	5	4	4	3	4	3	30

103	P	41	SMU	1.5	3	3	2	2	4	4	3	4	4	29	5	3	4	4	5	5	5	31	4	3	2	3	12	4	4	5	4	3	3	4	3	30
104	P	35	SMA	1.5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	35	5	3	4	4	4	4	4	28	3	3	4	4	14	4	4	5	4	3	4	3	2	29
105	P	29	SD	1.5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	30	5	3	4	4	5	4	5	30	4	4	4	3	15	4	4	5	4	4	3	4	5	33
106	P	34	SD	1.5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	30	5	3	4	5	5	4	5	31	4	5	5	4	18	4	5	5	5	4	3	4	4	34
107	L	36	SD	1.5	3	4	3	3	4	5	4	4	4	34	5	3	5	4	5	4	5	31	4	3	4	3	14	4	5	5	5	5	4	3	4	35
108	P	26	SD	1.5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	5	3	5	4	5	4	5	31	4	3	3	4	14	4	4	5	5	4	3	4	4	33
109	P	43	SD	1.5	3	4	3	3	4	4	3	3	4	31	5	3	5	4	5	4	5	31	5	4	5	4	18	4	5	5	5	3	4	4	4	34
110	P	24	SMK	1.5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	31	4	3	5	4	5	4	5	30	4	3	3	4	14	3	4	5	5	3	4	3	4	31
111	P	39	SD	1.5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	30	5	3	5	4	5	4	4	30	3	4	4	4	15	4	3	4	3	3	4	4	4	29
112	L	21	SD	1.5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	33	5	3	5	4	5	4	4	30	3	3	4	4	14	5	5	5	4	3	4	4	5	35
113	L	30	SMP	1.5	3	3	3	2	3	4	3	4	4	29	5	3	5	2	5	4	5	29	4	4	4	4	16	4	5	5	5	4	4	4	3	34
114	P	24	SMA	1	5	4	3	2	3	4	4	4	4	33	5	3	4	4	5	4	5	30	4	4	3	3	14	4	5	5	4	3	4	4	4	33
115	L	25	SMK	1	3	3	3	3	4	4	3	3	4	30	5	3	4	4	5	4	4	29	3	4	4	4	15	4	4	5	4	4	4	4	4	33
116	L	26	SD	1	3	3	3	2	3	4	3	3	4	28	5	3	4	4	5	4	5	30	4	3	4	4	15	4	4	5	4	3	4	4	4	32
117	L	32	SMP	1	4	3	3	3	4	4	4	4	4	33	5	3	4	4	5	4	5	30	4	4	4	4	16	4	4	5	4	3	4	4	5	33
118	L	44	SD	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	31	5	3	4	4	5	5	5	31	4	4	4	4	16	4	5	5	5	3	4	5	4	35
119	L	30	SD	1	5	4	3	4	4	4	5	4	4	37	5	4	4	4	5	4	5	31	4	5	5	4	18	4	5	5	5	5	4	5	5	38
120	L	28	SMA	1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38	5	4	5	4	5	4	5	32	4	5	5	4	18	4	5	5	5	4	4	5	5	37
121	P	44	SD	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	3	5	4	5	4	5	30	4	5	5	4	18	4	5	5	5	4	4	4	5	36
122	P	44	SD	1	3	4	5	5	4	5	5	4	3	38	5	4	5	4	5	4	5	32	4	5	4	4	17	5	5	5	5	5	5	5	4	39
123	P	24	SMP	1	4	4	3	4	4	4	5	4	4	36	5	3	5	4	5	4	5	31	4	3	4	5	16	4	5	5	4	4	3	3	4	32
124	L	30	SD	1	4	4	4	3	4	5	4	4	4	36	5	3	5	4	5	4	4	30	5	4	4	4	17	5	5	4	5	4	4	4	5	36

125	L	25	SD	1	4	3	3	3	4	4	4	4	3	32	5	4	4	4	5	5	5	32	4	5	4	4	17	4	5	4	5	4	4	4	5	35
126	L	24	SMK	1	5	4	4	3	4	4	4	3	4	35	4	3	4	5	5	4	5	30	4	4	5	3	16	4	5	5	5	4	4	4	4	35
127	L	22	SMA	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	32	5	3	4	4	5	4	5	30	4	3	3	3	13	4	4	5	5	4	3	3	3	31
128	L	41	SD	1	4	3	4	3	4	4	3	3	4	32	4	3	4	4	5	4	5	29	4	4	4	3	15	3	4	5	4	3	3	4	5	31
129	L	23	SD	1	3	3	3	3	3	4	3	5	4	31	3	3	4	4	5	4	5	28	4	3	5	4	16	4	4	5	4	3	4	3	3	30
130	L	22	SD	1	3	3	3	3	4	4	3	3	4	30	3	3	4	4	5	4	5	28	4	4	5	4	17	3	4	5	4	4	4	3	4	31
131	L	30	SD	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	3	3	4	4	5	4	4	27	3	3	4	5	15	4	5	5	5	4	4	5	4	36
132	L	19	SMP	1	3	3	3	3	4	4	3	4	4	31	3	3	4	4	4	4	5	27	4	3	3	4	14	4	5	5	4	4	4	3	3	32
133	P	44	SD	1	3	3	3	3	4	4	3	3	4	30	3	3	4	4	5	4	4	27	3	4	3	3	13	4	4	4	4	3	3	4	4	30
134	P	24	SMP	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	31	3	3	4	4	5	5	4	28	3	3	4	4	14	3	3	4	3	4	4	3	3	27
135	P	25	SD	1	3	3	4	3	4	4	3	3	4	31	4	3	4	4	5	4	4	28	3	5	5	4	17	3	4	5	5	4	4	4	5	34
136	P	24	SMK	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34	4	3	4	4	5	4	4	28	4	4	4	3	15	4	4	5	4	4	3	4	5	33
137	P	23	SD	1	3	3	3	3	4	4	3	4	4	31	4	3	5	4	5	4	5	30	4	3	3	3	13	4	5	4	4	4	3	4	5	33
138	P	30	SD	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34	4	3	5	3	5	5	5	30	4	3	4	3	14	4	5	4	5	4	3	4	4	33
139	L	19	SMP	1	5	4	5	4	4	3	3	4	3	35	4	3	5	4	5	4	4	29	4	3	3	4	14	4	5	5	5	4	4	5	5	37

Keterangan: JK=Jenis Kelamin, U=Usia, Pend=Pendidikan, LK=Lama Kerja

Lampiran 2 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	60	43.2	43.2	43.2
	4.00	51	36.7	36.7	79.9
	5.00	28	20.1	20.1	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	73	52.5	52.5	52.5
	4.00	66	47.5	47.5	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.2	2.2	2.2
	3.00	85	61.2	61.2	63.3
	4.00	45	32.4	32.4	95.7
	5.00	6	4.3	4.3	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	8.6	8.6	8.6
	3.00	94	67.6	67.6	76.3
	4.00	30	21.6	21.6	97.8
	5.00	3	2.2	2.2	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	27	19.4	19.4	19.4
	4.00	110	79.1	79.1	98.6
	5.00	2	1.4	1.4	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	4.3	4.3	4.3
	4.00	121	87.1	87.1	91.4
	5.00	12	8.6	8.6	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	68	48.9	48.9	48.9
	4.00	62	44.6	44.6	93.5
	5.00	9	6.5	6.5	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	56	40.3	40.3	40.3
	4.00	77	55.4	55.4	95.7
	5.00	6	4.3	4.3	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	26	18.7	18.7	18.7
	4.00	109	78.4	78.4	97.1
	5.00	4	2.9	2.9	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	4.3	4.3	4.3
	4.00	67	48.2	48.2	52.5
	5.00	66	47.5	47.5	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	117	84.2	84.2	84.2
	4.00	20	14.4	14.4	98.6
	5.00	2	1.4	1.4	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	76	54.7	54.7	54.7
	5.00	63	45.3	45.3	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.2	2.2	2.2
	3.00	3	2.2	2.2	4.3
	4.00	121	87.1	87.1	91.4
	5.00	12	8.6	8.6	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	26	18.7	18.7	18.7
	4.00	59	42.4	42.4	61.2
	5.00	54	38.8	38.8	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	22	15.8	15.8	15.8
	4.00	91	65.5	65.5	81.3
	5.00	26	18.7	18.7	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.4	1.4	1.4
	3.00	16	11.5	11.5	12.9
	4.00	55	39.6	39.6	52.5
	5.00	66	47.5	47.5	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	17.3	17.3	17.3
	4.00	103	74.1	74.1	91.4
	5.00	12	8.6	8.6	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	54	38.8	38.8	38.8
	4.00	58	41.7	41.7	80.6
	5.00	27	19.4	19.4	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	6.5	6.5	6.5
	3.00	26	18.7	18.7	25.2
	4.00	71	51.1	51.1	76.3
	5.00	33	23.7	23.7	100.0
Total		139	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.2	2.2	2.2
	3.00	36	25.9	25.9	28.1
	4.00	92	66.2	66.2	94.2
	5.00	8	5.8	5.8	100.0
Total		139	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	21	15.1	15.1	15.1
	4.00	101	72.7	72.7	87.8
	5.00	17	12.2	12.2	100.0
Total		139	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	4.3	4.3	4.3
	4.00	53	38.1	38.1	42.4
	5.00	80	57.6	57.6	100.0
Total		139	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	21	15.1	15.1	15.1
	5.00	118	84.9	84.9	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	4.3	4.3	4.3
	4.00	60	43.2	43.2	47.5
	5.00	73	52.5	52.5	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	42	30.2	30.2	30.2
	4.00	84	60.4	60.4	90.6
	5.00	13	9.4	9.4	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	39	28.1	28.1	28.1
	4.00	91	65.5	65.5	93.5
	5.00	9	6.5	6.5	100.0
	Total	139	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	29	20.9	20.9	20.9
	4.00	92	66.2	66.2	87.1
	5.00	18	12.9	12.9	100.0
Total		139	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.2	2.2	2.2
	3.00	23	16.5	16.5	18.7
	4.00	62	44.6	44.6	63.3
	5.00	51	36.7	36.7	100.0
Total		139	100.0	100.0	

Lampiran 3 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.533**	.272**	.198 [†]	.006	-.201 [†]	.424**	.092	.128	.633**
Sig. (2-tailed)		.000	.001	.020	.949	.017	.000	.281	.132	.000
N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X1.2 Pearson Correlation	.533**	1	.389**	.279**	.064	.006	.401**	.173 [†]	.015	.664**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.453	.943	.000	.042	.864	.000
N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X1.3 Pearson Correlation	.272**	.389**	1	.509**	.190 [†]	.022	.232**	-.075	-.203 [†]	.555**
Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.025	.795	.006	.377	.017	.000
N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X1.4 Pearson Correlation	.198 [†]	.279**	.509**	1	.381**	.066	.436**	.142	-.226**	.641**
Sig. (2-tailed)	.020	.001	.000		.000	.440	.000	.096	.008	.000
N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X1.5 Pearson Correlation	.006	.064	.190 [†]	.381**	1	.196 [†]	.039	-.091	.119	.352**
Sig. (2-tailed)	.949	.453	.025	.000		.021	.649	.286	.162	.000
N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X1.6 Pearson Correlation	-.201 [†]	.006	.022	.066	.196 [†]	1	.380**	.077	.182 [†]	.275**
Sig. (2-tailed)	.017	.943	.795	.440	.021		.000	.366	.032	.001
N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X1.7 Pearson Correlation	.424**	.401**	.232**	.436**	.039	.380**	1	.309**	.153	.759**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.000	.649	.000		.000	.073	.000
N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X1.8 Pearson Correlation	.092	.173 [†]	-.075	.142	-.091	.077	.309**	1	.032	.374**
Sig. (2-tailed)	.281	.042	.377	.096	.286	.366	.000		.710	.000
N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X1.9 Pearson Correlation	.128	.015	-.203 [†]	-.226**	.119	.182 [†]	.153	.032	1	.201 [†]
Sig. (2-tailed)	.132	.864	.017	.008	.162	.032	.073	.710		.018
N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X1 Pearson Correlation	.633**	.664**	.555**	.641**	.352**	.275**	.759**	.374**	.201 [†]	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.018	

N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

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

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

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.110	.472**	-.037	.255**	.197*	.139	.569**
Sig. (2-tailed)		.198	.000	.668	.002	.020	.103	.000
N	139	139	139	139	139	139	139	139
X2.2 Pearson Correlation	.110	1	.004	.216*	.218*	.275**	.120	.450**
Sig. (2-tailed)	.198		.960	.011	.010	.001	.160	.000
N	139	139	139	139	139	139	139	139
X2.3 Pearson Correlation	.472**	.004	1	-.110	.065	.054	-.036	.355**
Sig. (2-tailed)	.000	.960		.196	.444	.529	.670	.000
N	139	139	139	139	139	139	139	139
X2.4 Pearson Correlation	-.037	.216*	-.110	1	.009	.053	.089	.255**
Sig. (2-tailed)	.668	.011	.196		.918	.533	.296	.002
N	139	139	139	139	139	139	139	139
X2.5 Pearson Correlation	.255**	.218*	.065	.009	1	.355**	.372**	.680**
Sig. (2-tailed)	.002	.010	.444	.918		.000	.000	.000
N	139	139	139	139	139	139	139	139
X2.6 Pearson Correlation	.197*	.275**	.054	.053	.355**	1	.496**	.681**
Sig. (2-tailed)	.020	.001	.529	.533	.000		.000	.000
N	139	139	139	139	139	139	139	139
X2.7 Pearson Correlation	.139	.120	-.036	.089	.372**	.496**	1	.662**
Sig. (2-tailed)	.103	.160	.670	.296	.000	.000		.000
N	139	139	139	139	139	139	139	139
X2 Pearson Correlation	.569**	.450**	.355**	.255**	.680**	.681**	.662**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	
N	139	139	139	139	139	139	139	139

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

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.207 [*]	.036	-.023	.372 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.014	.676	.789	.000
	N	139	139	139	139	139
X3.2	Pearson Correlation	.207 [*]	1	.519 ^{**}	.223 ^{**}	.777 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.014		.000	.008	.000
	N	139	139	139	139	139
X3.3	Pearson Correlation	.036	.519 ^{**}	1	.452 ^{**}	.827 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.676	.000		.000	.000
	N	139	139	139	139	139
X3.4	Pearson Correlation	-.023	.223 ^{**}	.452 ^{**}	1	.617 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.789	.008	.000		.000
	N	139	139	139	139	139
X3	Pearson Correlation	.372 ^{**}	.777 ^{**}	.827 ^{**}	.617 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	139	139	139	139	139

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

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

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.479**	-.023	.260**	.236**	.432**	.232**	.119	.572**
Sig. (2-tailed)		.000	.786	.002	.005	.000	.006	.164	.000
N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.2 Pearson Correlation	.479**	1	.180*	.629**	.365**	.249**	.342**	.311**	.759**
Sig. (2-tailed)	.000		.034	.000	.000	.003	.000	.000	.000
N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.3 Pearson Correlation	-.023	.180*	1	.247**	.055	.164	.047	-.070	.255**
Sig. (2-tailed)	.786	.034		.003	.522	.053	.585	.414	.002
N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.4 Pearson Correlation	.260**	.629**	.247**	1	.439**	.260**	.373**	.280**	.741**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.003		.000	.002	.000	.001	.000
N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.5 Pearson Correlation	.236**	.365**	.055	.439**	1	.238**	.141	.198*	.580**
Sig. (2-tailed)	.005	.000	.522	.000		.005	.098	.019	.000
N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.6 Pearson Correlation	.432**	.249**	.164	.260**	.238**	1	.151	.064	.520**
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.053	.002	.005		.075	.454	.000
N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.7 Pearson Correlation	.232**	.342**	.047	.373**	.141	.151	1	.498**	.622**
Sig. (2-tailed)	.006	.000	.585	.000	.098	.075		.000	.000
N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.8 Pearson Correlation	.119	.311**	-.070	.280**	.198*	.064	.498**	1	.589**
Sig. (2-tailed)	.164	.000	.414	.001	.019	.454	.000		.000
N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y Pearson Correlation	.572**	.759**	.255**	.741**	.580**	.520**	.622**	.589**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
N	139	139	139	139	139	139	139	139	139

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

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

b. Uji Reliabilitas**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	9

Lampiran 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.524	1.86950

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	540.903	3	180.301	51.588	.000 ^b
	Residual	471.831	135	3.495		
	Total	1012.734	138			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.600	2.520		1.825	.070
	X1	.327	.069	.308	4.756	.000
	X2	.344	.083	.279	4.150	.000
	X3	.540	.102	.360	5.301	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.600	2.520		1.825	.070		
X1	.327	.069	.308	4.756	.000	.821	1.218
X2	.344	.083	.279	4.150	.000	.764	1.308
X3	.540	.102	.360	5.301	.000	.747	1.338

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.261	1.645		1.982	.049
X1	.022	.045	.047	.499	.619
X2	-.085	.054	-.153	-1.573	.118
X3	-.011	.066	-.016	-.167	.868

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 6 Uji Hipotesis

a. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.600	2.520		1.825	.070
	X1	.327	.069	.308	4.756	.000
	X2	.344	.083	.279	4.150	.000
	X3	.540	.102	.360	5.301	.000

a. Dependent Variable: Y

b. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	540.903	3	180.301	51.588	.000 ^b
	Residual	471.831	135	3.495		
	Total	1012.734	138			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

c. Uji Koefisienan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.524	1.86950

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 7 Kuisiонер**Lembar Kuisiонер****i. IDENTITAS RESPONDEN**

Nomor Responden :(Diisi Oleh Peneliti)

Jenis Kelamin :

Usia : Tahun

Pendidikan Terakhir :

Lama Kerja :

ii. Petunjuk Pengisian

1. Berilah jawaban dari setiap pertanyaan dengan tanda silang (x) pada salah satu alternatif jawaban dan isilah essay sesuai dengan yang anda alami dan rasakan selama ini.
2. Berilah jawaban sesuai dengan apa yang anda alami agar penelitian ini mendapat data yang valid.

iii. Daftar Pertanyaan**Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

1. Apakah pihak perusahaan telah menata peralatan kerja dengan rapi?
 - a. Sangat rapi
 - b. Rapi
 - c. Cukup Rapi
 - d. Tidak Rapi
 - e. Sangat tidak Rapi

2. Apakah perlengkapan alat pencegahan dalam program keselamatan kerja sudah disediakan dengan lengkap diperusahaan?
 - a. Sudah sangat lengkap
 - b. Sudah lengkap
 - c. Sudah cukup lengkap
 - d. Tidak lengkap
 - e. Sangat tidak lengkap

3. Apakah perlengkapan alat pertolongan dalam program keselamatan kerja sudah disediakan dengan lengkap diperusahaan?
 - a. Sudah sangat lengkap
 - b. Sudah lengkap
 - c. Sudah cukup lengkap
 - d. Tidak lengkap
 - e. Sangat tidak lengkap

4. Apakah perlengkapan alat perlindungan dalam program keselamatan kerja sudah disediakan dengan lengkap diperusahaan?
 - a. Sudah sangat lengkap
 - b. Sudah lengkap
 - c. Sudah cukup lengkap
 - d. Tidak lengkap
 - e. Sangat tidak lengkap

5. Sudahkah peraturan ketertiban bekerja dalam perusahaan diterapkan secara adil kepada setiap karyawan?
 - a. Sudah sangat adil
 - b. Sudah adil
 - c. Sudah cukup adil
 - d. Tidak adil
 - e. Sangat tidak adil

6. Apakah pemberian asuransi sudah merata?
 - a. Sudah sangat merata
 - b. Sudah merata
 - c. Sudah cukup merata
 - d. Tidak merata
 - e. Sangat tidak merata

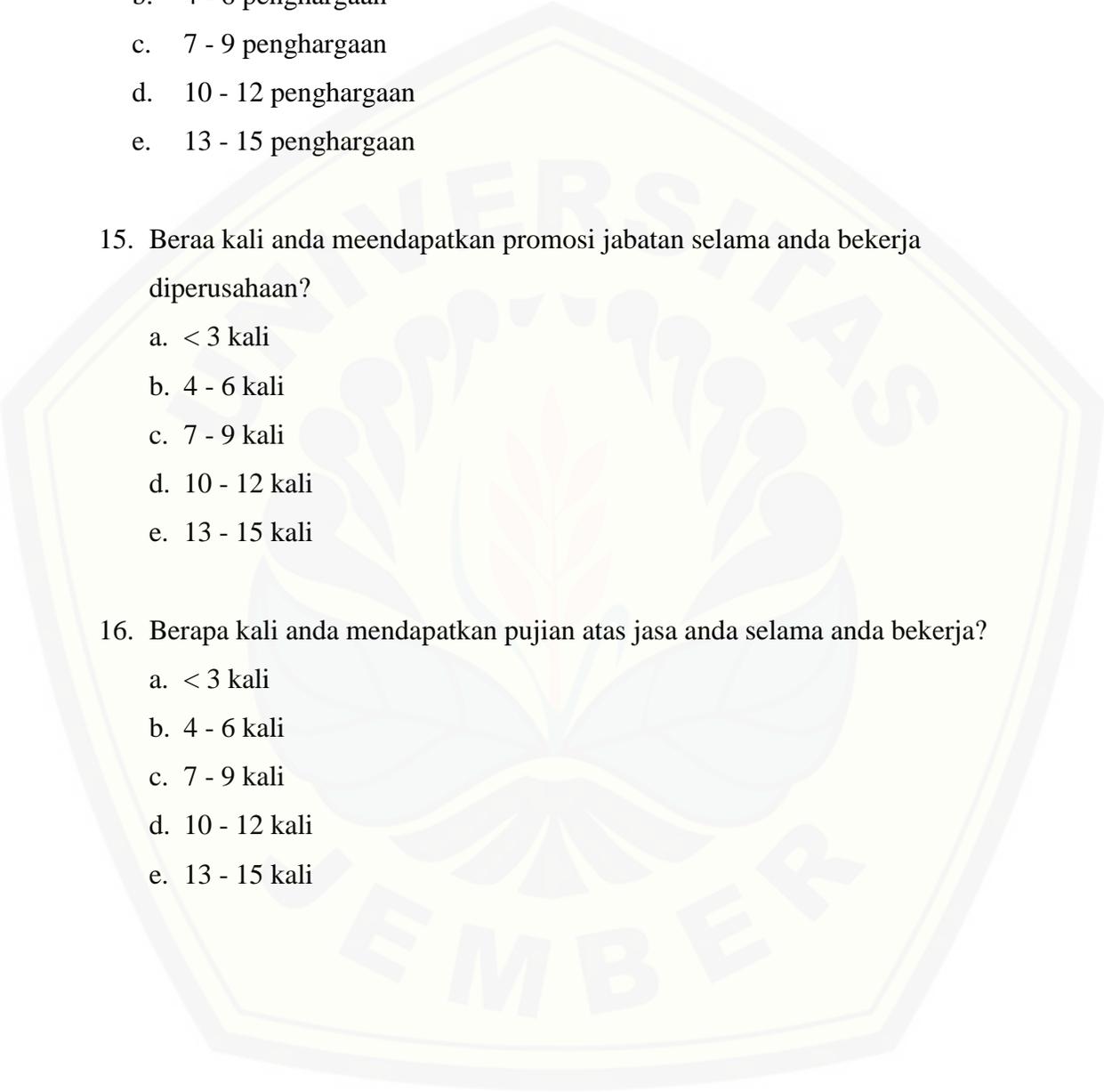
7. Apakah perusahaan sudah memberikan fasilitas medis di lingkungan kerja karyawan?
 - a. Sudah sangat terfasilitasi
 - b. Sudah terfasilitasi
 - c. Sudah cukup terfasilitasi

- d. Tidak terfasilitasi
 - e. Sangat tidak terfasilitasi
8. Apakah kesehatan kerja karyawan sudah ditingkatkan oleh perusahaan?
- a. Sudah sangat ditingkatkan
 - b. Sudah ditingkatkan
 - c. Sudah cukup ditingkatkan
 - d. Tidak ditingkatkan
 - e. Sangat tidak ditingkatkan
9. Apakah pemeliharaan kesehatan karyawan sudah dilaksanakan oleh perusahaan?
- a. Sudah sangat terlaksana
 - b. Sudah terlaksana
 - c. Sudah cukup terlaksana
 - d. Tidak terlaksana
 - e. Sangat tidak terlaksana

Insentif

10. Berapa bonus yang anda terima dari perusahaan?
- a. < Rp. 1.000.000,-
 - b. Rp. 1.000.000,- - Rp. 3.000.000,-
 - c. Rp. 3.000.000,- - Rp. 5.000.000,-
 - d. Rp. 5.000.000,- - Rp. 8.000.000,-
 - e. Rp. 8.000.000,- - Rp. 10.000.000,-

11. Berapa THR yang anda terima dari perusahaan?
- < Rp. 500.000,-
 - Rp. 500.000,- - Rp. 1.000.000,-
 - Rp. 1.000.000,- - Rp. 1.500.000,-
 - Rp. 1.500.000,- - Rp. 2.000.000,-
 - Rp. 2.000.000,- - Rp. 2.500.000,-
12. Berapa *profit sharing* (sistem bagi hasil laba) yang anda terima atas jasa produksi dalam periode 1 tahun?
- < Rp. 500.000,-
 - Rp. 500.000,- - Rp. 1.000.000,-
 - Rp. 1.000.000,- - Rp. 1.500.000,-
 - Rp. 1.500.000,- - Rp. 2.000.000,-
 - Rp. 2.000.000,- - Rp. 2.500.000,-
13. Apakah jaminan sosial dan kesehatan yang diterima sudah sesuai dengan hak sebagai karyawan PT. Wana Cahaya Nugraha?
- Sudah sangat sesuai
 - Sudah sesuai
 - Sudah cukup sesuai
 - Tidak sesuai
 - Sangat tidak sesuai

- 
14. Berapa kali anda mendapatkan penghargaan atas jasa anda selama anda bekerja?
- < 3 penghargaan
 - 4 - 6 penghargaan
 - 7 - 9 penghargaan
 - 10 - 12 penghargaan
 - 13 - 15 penghargaan
15. Berapa kali anda mendapatkan promosi jabatan selama anda bekerja diperusahaan?
- < 3 kali
 - 4 - 6 kali
 - 7 - 9 kali
 - 10 - 12 kali
 - 13 - 15 kali
16. Berapa kali anda mendapatkan pujian atas jasa anda selama anda bekerja?
- < 3 kali
 - 4 - 6 kali
 - 7 - 9 kali
 - 10 - 12 kali
 - 13 - 15 kali

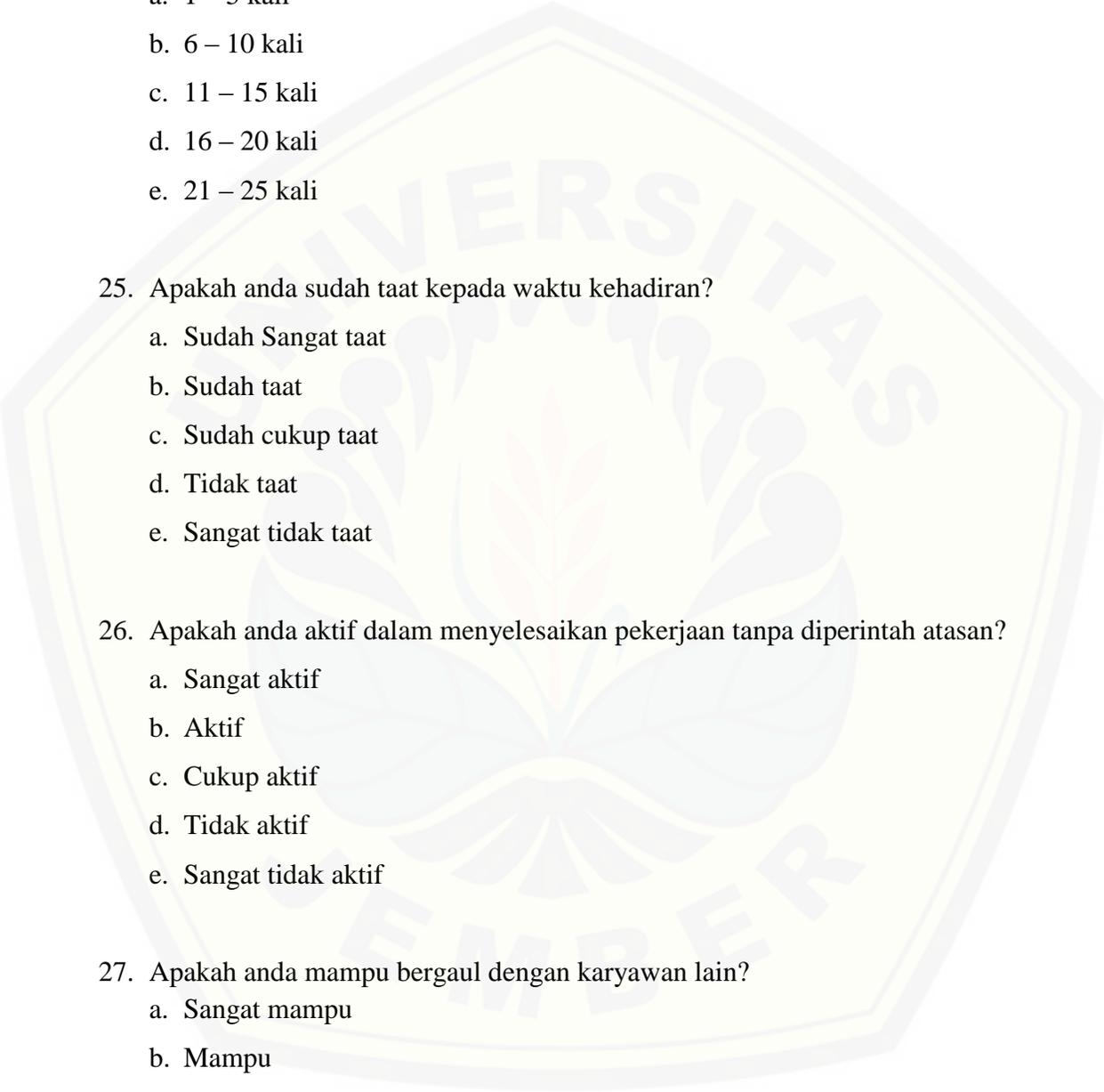
Komitmen Organisasi

17. Apakah anda memiliki emosional tinggi dalam mengerjakan pekerjaan?
- Sangat memiliki emosional tinggi
 - Memiliki emosional tinggi
 - Cukup memiliki emosional tinggi
 - Tidak memiliki emosional tinggi
 - Sangat tidak memiliki emosional tinggi
18. Apakah anda terlibat dalam kegiatan perusahaan seperti berpariwisata, gathring, dll ?
- Sangat terlibat
 - Terlibat
 - Cukup terlibat
 - Tidak terlibat
 - Sangat tidak terlibat
19. Apakah anda berfikir tentang kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan perusahaan?
- Saya sangat berfikir
 - Saya berfikir
 - Saya cukup berfikir
 - Saya tidak berfikir
 - Saya sangat tidak berfikir

20. Apakah anda merasa memiliki kewajiban yang harus diberikan kepada perusahaan?
- Saya sangat merasa memiliki kewajiban
 - Saya merasa memiliki kewajiban
 - Saya cukup merasa memiliki kewajiban
 - Saya tidak merasa memiliki kewajiban
 - Saya sangat tidak merasa memiliki kewajiban

Prestasi Kerja

21. Apakah mutu hasil kerja anda sudah berdasarkan pada standart yang ditetapkan?
- Sudah sangat berdasarkan standart
 - Sudah berdasarkan standart
 - Sudah cukup berdasarkan standart
 - Tidak berdasarkan standart
 - Sangat tidak berdasarkan standart
22. Berapa kali anda melanggar instruksi dari atasan dalam kurun waktu 1 tahun ini?
- 1 – 5 kali
 - 6 – 10 kali
 - 11 – 15 kali
 - 16 – 20 kali
 - 21 – 25 kali
23. Berapa kali anda mendapat peringatan dalam kurun waktun 1 tahun ini?
- 1 – 5 kali
 - 6 – 10 kali
 - 11 – 15 kali
 - 16 – 20 kali
 - 21 – 25 kali

- 
24. Berapa kali anda terlambat dalam kurun waktu 1 tahun terakhir?
- 1 – 5 kali
 - 6 – 10 kali
 - 11 – 15 kali
 - 16 – 20 kali
 - 21 – 25 kali
25. Apakah anda sudah taat kepada waktu kehadiran?
- Sudah Sangat taat
 - Sudah taat
 - Sudah cukup taat
 - Tidak taat
 - Sangat tidak taat
26. Apakah anda aktif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa diperintah atasan?
- Sangat aktif
 - Aktif
 - Cukup aktif
 - Tidak aktif
 - Sangat tidak aktif
27. Apakah anda mampu bergaul dengan karyawan lain?
- Sangat mampu
 - Mampu
 - Cukup mampu
 - Tidak mampu
 - Sangat tidak mampu

28. Apakah anda mampu menyesuaikan diri dengan karyawan lain?
- a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Cukup mampu
 - d. Tidak mampu
 - e. Sangat tidak mampu



Lampiran 8 tTabel

P_c	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
D_f	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583

Lampiran 9 Ftabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73