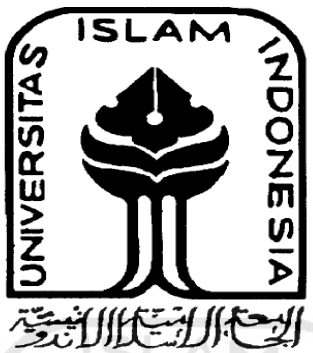
PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) PRODUCTION REFINERY UNIT II SUNGAI PAKNING RIAU

SKRIPSI



Ditulis Oleh:

Nama : Fahmy Nurdian Shah

Nomor Mahasiswa : 07311366

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2011

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) PRODUCTION REFINERY UNIT II SUNGAI PAKNING RIAU

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata – 1 di jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.

Oleh:

Nama	: Fahmy Nurdian Shah
Nomor Mahasiswa	: 07311366
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2011

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 5 Desember 2011

Penulis,



Fahmy Nurdian Shah

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) PRODUCTION REFINERY UNIT II SUNGAI PAKNING RIAU

Nama : Fahmy Nurdian Shah

Nomor Mahasiswa : 07311366

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 5 Desember 2011

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

Drs.Achmad Sobirin,M.B.A.,Ph.D.,Ak

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pertamina

Disusun Oleh: FAHMY NURDIAN SHAH
Nomor Mahasiswa: 07311366

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan ***LULUS***
Pada tanggal : 20 Januari 2012

Penguji/Pemb. Skripsi	: Dr. Achmad Sobirin, MBA, Ak	.....
Penguji	: Dra. Trias Setiawati, M.Si	.....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PERTAMINA (Persero) Production Refinery Unit II Sungai Pakning Riau. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan mengambil populasi di PT.Pertamina Refinery Unit II Sungai Pakning. Besarnya sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 50 responden dengan penyebaran kuesioner secara acak.

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji t dan uji F dibantu dengan program SPSS versi 17. Hasil penelitian menunjukkan koefisien determinasi (R^2 square) sebesar 0,619, artinya 61,9 persen kinerja karyawan dipengaruhi kedua variabel bebas tersebut. R^2 pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 0,212 menunjukkan bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh faktor kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 21,2 persen. Dan koefisien determinasi pada variabel kompensasi sebesar 0,402 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 40,2 persen. Sedangkan sisanya sebesar 38,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Kata kunci : *kesehatan dan keselamatan kerja, kompensasi dan kinerja.*

ABSTRACT

This research title was “Influence of occupational Safety and health and compensation to employee performance at PT. Pertamina refinery unit II Sungai Pakning Riau. The research was conducted to determine the effect of occupational safety and health and compensation to employee performance significantly. The research was conducted through questionnaires by taking population PT.Pertamina Sungai Pakning Refinery Unit II. The amount of samples took in this studied amounted to 50 respondents to the questionnaire were randomly spread.

Analysis tool used has multiple regression analysis, t test and F test supported by the program SPSS version 17. The results showed the coefficient of determination (R2 square) of 0.619, meaning 61.9 percent of the employee's performance was affected both independent variables. R2 on occupational safety and health variables of 0.212 indicates that the variable performance was affected by health and safety factor of 21.2 percent. And coefficient of determination on the variable compensation of 0.402 indicates that the variable performance of employees affected by the compensation of 40.2 percent. By 38.1 percent while the rest was influenced by other variables not included in the study.

Keywords : health and safety occupational, compensation and performance.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Syukur Alhamdulillah atas kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Production Refenery Unit II Sungai Pakning Riau**" guna melengkapi persyaratan menyelesaikan kuliah S-1 di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia.

Banyak proses yang dialami penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, semua tak lepas dari peran pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Allah SWT, yang telah memberikan segala karunia-Nya sehingga dalam proses penyelesaian skripsi diberi kemudahan.
2. Prof. Hadri Kusuma, Drs., MBA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi UII.
3. Drs. D. Agus Hardjito, M.si. Selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi UII.
4. Drs. Achmad Sobirin, M.B.A., Ph.D., Ak. Selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Dra. Trias Setiawati, M.Si selaku dosen penguji skripsi.
6. Segenap Dosen, Staff dan karyawan FE UII atas segala bantuannya.
7. Kedua orangtua Bapak Azmy Yusuf Khan dan Ibu Imas Maryani, serta adik-adikku (Alm) Aris Ferdiansyah dan Annisa Suryani.
8. Segenap direksi dan karyawan PT. Pertamina (Persero) Production Refenery Unit II Sungai Pakning Riau yang telah membantu dan memberikan izin penelitian.
9. Teman-teman alumni SMA Terpadu Krida Nusantara angkatan 8 domisili Jogja Kris/Bos, Wak/Sina, Mugi, Popo, Jendral, TB dll.
10. Teman-teman seangkatan kuliah Nazli, (Alm) Furqan, (Alm) Wira, Dicy, Rambe, Wak Radli, Aan, Tyo, Riskoudin, Arip, Bambang, Resy, Jul, Hadi dll.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca sangat diharapkan penulis dan semoga skripsi ini bagi pihak yang membutuhkannya.

Yogyakarta, 5 Desember 2011

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL..... .. i

HALAMAN JUDUL SKRIPSI ii

HALAMAN BEBAS PLAGIARISME iii

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI..... iv

ABSTRAK v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI..... vii

DAFTAR TABEL..... viii

DAFTAR GAMBAR x

DAFTAR LAMPIRAN xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 . Latar Belakang Masalah 1

1.2 . Rumusan Masalah 4

1.3 . Tujuan Penelitian..... 4

1.4 . Manfaat Penelitian 5

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu..... 6

2.2. Landasan Teori..... 8

2.3 Kerangka Pemikiran 45

2.4 Hipotesis 46

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan..... 47

3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian 51

3.3 Parameter dan Indikator 57
3.4 Jenis Data 60
3.5 Metode Pengumpulan Data 60
3.6 Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian 61
3.7 Populasi Sampel dan Metode Pengambilan Sampel 65
3.8 Metode Analisis Data 66
3.9 Alat Analisis 66
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN
4.1 Analisis Deskriptif 73
4.2 Analisis Statistik 84
4.3 Pembahasan dan Implikasi 91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan 97
5.2 Saran 97
DAFTAR PUSTAKA 99
LAMPIRAN 101

DAFTAR TABEL

4.1. Status Perizinan Pengeloalaan Limbah ……50

4.2. Hasil Uji Validitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja ……62

4.3. Hasil Uji Validitas Kompensasi ……...63

4.4. Hasil Uji Validitas Kinerja ……...63

4.5. Ringkasan Hasil Pengujian Reliabilitas ……....65

4.6 . Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ……73

4.7. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia ……74

4.8 Analisis Deskriptif..... 75

4.8. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ……75

4.9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja ……...76

4.10. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1) ……...77

4.11. Variabel Kompensasi (X_2) ……...80

4.12. Variabel Kinerja (Y) ……82

4.13. Hasil Regresi Pengaruh Variabel Independent Terhadap Kinerja ……84

4.14. Hasil Korelasi Parsial ……90

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran 46

3.1 Struktur HSE Pertamina Refinery Unit II Sungai Pakning 50

3.2 Peta Lokasi Perusahaan 51

4.2. Uji Distribusi F Variabel X_1 dan X_2 55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner 99

Lampiran 2 Data Mentah 107

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian..... 110

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Relaibilitas 112

Lampiran 5 Analisis Desriptif dan Kuantitatif..... 117

Lampiran 6 Gambaran Perusahaan 127

Lampiran 7 Biodata..... 129

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi dituntut untuk professional di segala bidang. Oleh karena itu diperlukan banyak faktor pendukung, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan dampak yang baik pada organisasi dan dapat meningkatkan kredibilitas serta kualitas dari organisasi itu sendiri. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan iklim yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi perusahaan perlu meningkatkan kinerja perusahaan yang mengarah kepada peningkatan tingkat output dan kualitas. Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Karena karyawan merupakan aset perusahan yang menjalankan kegiatan operasional perusahaan sehari-hari. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja (Muljani, 2002).

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang adil dan layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman. Dengan demikian, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka dan kesejahteraan karyawan dapai terpenuhi.

Kesejahteraan tersebut dilandasi oleh filosofi yang menjadikan manusia sebagai titik sentral dalam pembangunan nasional untuk mencapai tingkat kehidupan yang lebih baik secara material dan spiritual. Kesejahteraan itu merupakan sasaran pokok terlepas dari sistem dan teknologi apapun yang dipakai dalam proses produksi. Aspek dari pada kesejahteraan manusia antara lain keselamatan dan kesehatan kerja serta kompensasi terutama pada era industrialisasi.

Era industrialisasi ditandai dengan pertumbuhan dan perkembangan sektor industri yang menggunakan teknologi maju diberbagai sektor kegiatan. Tantangan dalam era industrialisasi ini harus diikuti kesiapan tenaga kerja baik dari segi pendidikan dan keterampilan untuk bekerja. Penerapan teknologi canggih tersebut di satu pihak akan memacu pembangunan ekonomi memasuki era industrialisasi, namun di pihak lain bila tidak ditangani secara berencana dan terpadu, dapat meningkatkan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, ergonomi bahkan pengangguran.

Penerapan teknologi canggih ini juga akan memberikan tanggung jawab yang besar bagi karyawan. Dimana tanggung jawab tersebut harus diikuti adanya jaminan keselamatan kerja dan pemberian kompensasi yang layak (Akpan, 2011).

Dalam hal ini keselamatan dan kesehatan karyawan menunjuk pada kondisi fisiologis-fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja perusahaan. Apabila sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka penderita cedera atau penyakit-penyakit jangka pendek maupun jangka akan semakin berkurang. Dan jika upaya-upaya tersebut perlu berhasil maka akan menimbulkan dampak yang lebih luas antara lain peningkatan kinerja, rasa bebas dari takut untuk menghadapi teknologi canggih dan meningkatkan motivasi kerja serta rasa jati diri yang tinggi.

Demikian pula dengan kompensasi, bagi karyawan tujuan bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi yang akan di gunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kompensasi juga merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan.

Kompensasi perlu diberikan dengan mengikuti dasar-dasar dan prinsip-prinsip yang harus disertakan dalam pemberian kompensasi tersebut. Kompensasi yang diberikan dengan pertimbangan yang mendasar dan mengikuti prinsip-prinsip pemberian kompensasi diharapkan dapat memberikan pengaruh pada tercapainya pemenuhan secara menyeluruh terhadap kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat.

Secara keseluruhan dapat dibuat kesimpulan pemberian kompensasi hendaknya dapat memenuhi kepuasan agregat,sehingga dapat dicapai kondisi yaitu konsumen dapat membeli barang dan jasa dengan harga yang murah dan berkualitas, pemerintah

merasa Undang-undang perburuhan diindahkan, karyawan merasa mendapat kompensasi yang layak dan adil.

Beberapa pabrik dan perusahaan termasuk PT PERTAMINA (Persero) dalam perkembangannya banyak menggunakan peralatan dan mesin-mesin berat. Penggunaan peralatan dan mesin berat dapat berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan karyawan. Penggunaan mesin dalam meningkatkan produk harus dapat menjamin keselamatan dan kesehatan dari karyawan yang mengoperasikannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian mengenai "**Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PERTAMINA (Persero) Production Refinery Unit II Sungai Pakning Riau"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dikemukakan beberapa rumusan masalah antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PERTAMINA (Persero) Production Refinery Unit II Sungai Pakning Riau ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT PERTAMINA (Persero) Production Refinery Unit II Sungai Pakning Riau ?

3. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT PERTAMINA (Persero) Production Refinery Unit II Sungai Pakning Riau ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT PERTAMINA (Persero) Production Refinery Unit II Sungai Pakning Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT PERTAMINA (Persero) Production Refinery Unit II Sungai Pakning Riau.
3. Untuk mengetahui salah satu variabel yang pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan teoritis, untuk menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama tentang keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.
2. Kegunaan praktis, untuk melihat bagaimana pentingnya sebuah perusahaan memperhatikan tentang masalah keselamatan dan kesehatan serta kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang keselamatan dan kesehatan kerja pernah dilakukan dengan judul *"Effective Safety and Health Management Policy for Improved Performance of Organizations in Africa"* (Akpan, 2011). Berdasarkan hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif diketahui memiliki korelasi terhadap kinerja organisasi dan profitabilitas. Penelitian ini menyatakan bahwa di Afrika tidak ada badan yang bertanggung jawab untuk melakukan pemantauan dan pemeriksaan secara rutin untuk memastikan prosedur keselamatan kerja, sehingga dari tahun ke tahun ini menjadi alasan timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dalam perusahaan.

Manajemen keselamatan dan kesehatan perusahaan efektif mampu meningkatkan semangat pekerja dan memungkinkan mereka memiliki kepercayaan terhadap manajemen perusahaan. Karena karyawan adalah orang-orang yang terlibat langsung dalam kegiatan rawan bahaya. Sehingga dengan manajemen menyediakan lingkungan kerja yang aman akan meningkatkan perilaku bekerja karyawan dan kepercayaan terhadap manajemen. Perusahaan dengan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja akan menarik pelanggan dan investor potensial. Kondisi tersebut dapat mempertahankan kompetensi perusahaan melalui peningkatan kinerja, kualitas output dan efisiensi. Keselamatan dan kesehatan kerja dapat menghasilkan keuntungan finansial berupa penurunan tingkat absen karyawan, penurunan gangguan kegiatan usaha, penurunan perputaran tenaga kerja serta peningkatan produktivitas dan kualitas produk.

Penelitian mengenai kompensasi pernah dilakukan dengan judul *"Impact of selection, training, performance appraisal and compensation on employee performance : A case of Pakistani telecom sector"* (Marwat, 2009). Berdasarkan penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa kompensasi secara langsung berkorelasi dengan kinerja karyawan, dimana ada korelasi yang kuat antara kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Seperti banyak dinegara berkembang, di Pakistan korelasi antara kompensasi dan kinerja karyawan digarisbawahi menjadi perhatian manajer dalam membuat keputusan kebijakan kompensasi karyawan. Dalam konteks WTO (*World Trade Organization*) semua organisasi-organisasi yang menginginkan pertumbuhan tinggi harus memperhatikan pelatihan, kompensasi, seleksi dan penilaian yang adil untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pengembangan persediaan kualitas sumber daya manusia.

Penelitian mengenai kinerja pernah dilakukan dengan judul "Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan" (Muljani, 2002). Dalam penelitian ini disebutkan bahwa ada 2 hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama. Kompensasi yang diberikan berdasarkan pekerjaan atau senioritas tanpa memperhatikan kemampuan dan keterampilan seringkali membuat karyawan yang mempunyai keterampilan dan kinerja baik menjadi frustasi dan meninggalkan

perusahaan, sebab kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dirasakan tidak adil dan tidak sesuai dengan harapan mereka. Sebaliknya kompensasi ini akan membuat karyawan yang tidak berprestasi menjadi benalu bagi perusahaan. Kompensasi yang diberikan berdasarkan kinerja dan keterampilan karyawan nampaknya dapat memuaskan karyawan, sehingga diharapkan karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan keterampilannya. Hal ini disebabkan karena karyawan yang selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dan keterampilannya akan mendapatkan kompensasi yang semakin besar.

Persamaan yang diambil dari penelitian ini adalah meneliti tentang kinerja karyawan yang di pengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi pada karyawan PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery* Unit II Sungai Pakning Riau.

2.2 Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya mausia dalam konteks masa lalu dan masa kini selalu memiliki makna yang sama yaitu mencapai tujuan melalui orang lain.

Manajemen sumber daya manusia adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia (Fajar dan Heru, 2010: 2).

2.2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia menunjukkan tugas dan kewajiban yang dilaksanakan oleh organisasi besar maupun kecil, dalam rangka pengadaan dan pengkoordinasian sumberdaya manusianya. Fungsi-fungsi manajemen

sumberdaya mencakup berbagai aktivitas yang berpengaruh secara signifikan pada semua bagian di dalam organisasi. Yang menjadi fungsi-fungsi manjemen sumberdaya manusia antara lain (Fajar dan Heru, 2010: 3):

1. Perencanaan sumberdaya manusia, rekrutmen, dan seleksi

   Perencanaan sumberdaya manusia meliputi analisis pekerjaan untuk menentukan pekerjaan-pekerjaan spesifik yang diperlukan di dalam organisasi, meramalkan sumberdaya manusia yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai sasarannya, mengembangkan dan mengimplementasikan rencana untuk memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia tersebut. Kegiatan di dalam rekrutmen adalah merekrut sumberdaya manusia yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai sasarannya. Untuk aktivitas seleksi meliputi seleksi dan penempatan sumberdaya manusia untuk mengisi pekerjaan tertentu di dalam organisasi.

2. Pengembangan sumberdaya manusia

   Kegiatan dalam pengembangan sumberdaya manusia adalah orientasi dan training karyawan, mendesain dan mengimplementasikan program pengelolaan pengembangan organisasional, membangun tim yang efektif di dalam struktur organisasi, mendesain sistem penilaian kinerja karyawan, dan membantu karyawan dalam rencana pengembangan karir.

3. Kompensasi dan *benefits*

   Yaitu mendesain dan mengimplementasikan sistem kompensasi dan *benefits* untuk semua karyawan, menjamin keadilan dan konsistensi kompensasi dan *benefits.*

4. Karyawan dan hubungan perburuhan

Yaitu kegiatan melayani sebagai perantara antara organisasi dan serikat pekerja, mendesain sistem disiplin dan penanganan keluhan.

5. Kesehatan dan keselamatan

   Melakukan kegiatan mendesain dan mengimplementasikan program untuk menjamin kesehatan dan keselamatan karyawan, menyediakan bantuan untuk mengatasi persoalan pribadi karyawan yang berpengaruh pada pelaksanaan kerjanya.

6. Riset sumberdaya manusia

   Riset sumberdaya manusia menyediakan informasi sumberdaya manusia, mendesain dan mengimplementasikan sistem komunikasi karyawan.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Teknologi canggih merupakan era industri tahun 2000. Teknologi canggih, tidak diragukan lagi membawa keuntungan bagi umat manusia secara keseluruhan, tetapi teknologi canggih ini telah pula membawa permasalahan baru. Misalnya pada tenaga kerja yang duduk di kamar menjaga layar monitor. Hubungan dengan sekita mereka menjadi terhalang karena harus memusatkan perhatian pada informasi yang disajikan pada layar, tidak diherankan bahwa mereka dapat menderita tekanan mental, cacat mata, rhematik, penyakit kulit dan sebagainya.

Konvensi ILO (*International Labour Organization)* No. 148 dan No. 156 Tahun 1977 (Barthos, 2009: 147) tentang perlindungan tenaga kerja terhadap bahaya lingkungan kerja yang disebabkan oleh polusi udara, kebisingan dan getaran perlu mendapat perhatian dalam upaya penggunaan teknologi canggih tersebut. Perhatian

tidak hanya ditujukan pada pelaksanaan pencegahan penyakit akibat kerja saja tetapi juga perhatian terhadap perencanaan, desain pabrik-pabrik seperti mesin, bahan-bahan dan peralatannya harus bebas dari bahaya dan disertakan dengan label-label petunjuk teknisinya.

Indonesia sebagai negara berkembang tidak dapat mencegah masuknya teknologi canggih tersebut terutama industri pengolahan yang dapat memproduksi secara massal, barang konsumsi maupun barang produksi. Hal ini disebabkan hubunga internasional yang saling membutuhkan dalam perdagangan internasional.

Peralatan-peralatan canggih yang akan datang pada era industri tahun 2000 antara lain (Barthos, 2009: 148) :

a. Elektronika canggih
b. Alat-alat komunikasi fisik seperti satelit dan alat-alat transmiter
c. Penggunaan nuklir sebagai penggerak tenaga listrik
d. Perlengkapan *aero dinamic*
e. Alat-alat yang menggunakan bahan *fiberglass*, optik serta bahan-bahan sintetis
f. Alat-alat informatika dan telekomunikasi
g. Alat-alat industri besar
h. Pengolahan bahan dasar biokimia
i. Pekerjaan-pekerjaan konstruksi yang memerlukan alat-alat penolong dalam penolong dalam pembangunan baik pada konstruksi bangunan maupun di dalam bawah laut.

Alat-alat di atas selain memerlukan keterampilan tinggi juga memerlukan alat-alat pelindung diri yang canggih pula demi keselamatan dan kesehatan pekerja.

Penyakit yang ditimbulkan oleh pekerjaan dapat didefinisikan sebagai kondisi yang tidak normal atau penyakit yang disebabkan oleh faktor-faktor lingkungan yang berkaitan dengan pekerjaan, misalnya penambangan batubara tidak dapat bernafas, karyawan sebuah perusahaan yang mengalami gangguan telinga, karena dia bertugas sebagai operator telepon.

Kecelakaan kerja dapat terjadi terhadap setiap orang kapan saja dan dimana saja. Pengusaha atau manajemen yang berpikiran maju serta ahli di bidangya tentu meyakini akan pentingnya pencegahan kecelakaan pekerja karena ini merupakan unsur penting untuk berhasilnya produksi. Keyakinan tersebut merupakan manifestasi timbulnya semboyan "*Safety first*". Pengusaha harus bertanggung jawab terhadap resiko kerja seperti cacat, penyakit kulit dan meninggal dunia.

Penyakit akibat kerja menurunkan derajat kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja. Faktor utama dari teknologi yang menjadi penyebab penyakit kerja adalah bahan kimia, radiasi dan sebagainya. Untuk itu setiap perusahaan sejak dini harus mempunyai kebijaksanaan aktif di bidang pencegahan kecelakaan kerja dan manajemen harus merumuskan dan melaksanakan kebijaksanaan tersebut bersama dengan wakil-wakil pekerja.

Tindak lanjut kebijaksanaan tersebut agar berusaha selalu memantau semua alat-alat seperti mesin, pesawat-pesawat, perkakas-perkakas, instalasi listrik dan instalasi vital lainnya harus memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja. Demikian pula penggunaan atau pengolahan bahan-bahan yang dapat membahayakan atau mengganggu kesehatan tenaga kerja harus diusahakan sedemikian rupa, hingga timbulmya malapetaka yang tidak diinginkan dapat dicegah. Selanjutnya lingkungan

tempat-tempat kerja harus diusahakan agar memenuhi syarat-syarat kebersihan, kesehatan dan harus diadakan pula usaha pencegahan kebakaran.

Tegasnya, bahwa pengusaha atau manajemen perusahaan harus bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja, sebaliknya pekerja harus pula meningkatkan prestasi kerja dan mengamankan serta memelihara peralatan-peralatan canggih dan bahan-bahan yang berbahaya sebaik mungkin. Untuk itu tenaga-tenaga pengawas tidak berarti melepaskan tanggung jawabnya melainkan memperoleh bantuan yang efektif dan meringankan beban tanggung jawab yang dipikulnya.

Penyebab penyakit akibat kerja adalah sebagai berikut (Barthos, 2009: 145):

1. Di sektor pertanian penyakit akibat kerja disebabkan oleh pestisida, fungisida dan insektisida; dimana para pekerja memakai bahan kimia tersebut tidak sesuai dengan dosis yang tercantum dalam label maupun cara penggunaan tanpa memakai alat pelindung diri seperti sepatu,sarung tangan dan masker. Oleh karena itu sering terjadi chilinestrase pada darah pekerja pertanian yang dapat mengakibatkan sakit dan kematian. Dibidang peternakan sering terjadi pengaruh penyakit antraks yang berasal dari penyakit hewan berkaki empat (seperti kuda, sapi, kerbau) yang dapat menulari manusia. Penularannya bisa melalui air seni atau sisa makanan ternak yang tercemar.
2. Di sektor industri terjadinya penyakit akibat kerja melalui:
    a. Kelembaban lantai yang menyebabkan rhematik dan masuk angin.
    b. Kelembaban udara yang dapat mengakibatkan penyakit penemonia (radang paru-paru basah).

c. Pencahayaan yang dapat merusak mata pekerja sebagai akibat kesilauan atau keremangan.
d. Kebisingan dalam tekanan tinggi atau getaran yang tidak berbunyi sehingga mengakibatkan kerusakan pada alat pendengaran.
e. Pengaruh ruangan yang tidak harmonis yang menimbulkan pshycosamatis.
f. Partikel debu antara lain debu tembakau, debu logam, debu zat-zat kimia, asap, penguapan dingin atau panas dan bertebarannya gas-gas yang tidak kelihatan yang dapat merusak paru-paru.
g. Pencemaran air dan zat-zat cairan tertentu yang dapat menimbulkan penyakit alergi, eksim, dan asmatis.
h. Pijaran api las, api kompor yang dapat merusak mata dan kulit serta menyesakkan pernafasan.
i. Sikap kerja yang kurang harmonis misalnya model tempat duduk yang tak sesuai dengan kenyamanan kerja mengakibatkan sakit punggung dan pinggang.

Semua bahaya-bahaya yang dapat mengakibatkan penyakit akibat kerja tersebut diatas memerlukan upaya-upaya pencegahan mulai dari pengangkutan, penyimpanan, penggunaan dan pemeliharaan.

3. Di sektor pertambangan terdapat beberapa hal yang rawan yang dapat mengakibatkan penyakit akibat kerja bahkan kecelakaan fatal sebagai berikut :
   a. Lowongan pada tamabang terbuka terutama pada tambang batu bara dan batu permata yang mengakibatkan kematian massal.
   b. Pengaruh gas-gas alam pada tambang tertutup, pada terowongan-terowongan atau kanal-kanal di dalam tanah yang dapat mengakibatkan histeris.

c. Pengaruh zat-zat kimia yang setelah berada dipermukaan tanah mengalami suatu proses tertentu dengan udara dapat menimbulkan sakit bagi pekerja terutama pada kulit antara lain zat-zat *cobalt* dan sejenisnya.

d. Tambang minyak *off-shore*, sekalipun mengalami konstruksi yang baik namun karena tertimpa gelombang laut mengakibatkan kematian.Pada tambang lepas pantai atau *off-shore* tersebut sering mengalami gangguan kejiwaan akibat kesepian dan kejenuhan.

Dalam menanggulangi bahaya-bahaya tersebut diatas banyak upaya yang telah dilakukan seperti penggunaan konstruksi tambang yang kuat serta alat pelindung diri bagi pekerja dan sarana-sarana hiburan untuk mengatasi kejenuhan dan kelelahan.

4. Di sektor konstruksi sering terjadi penyakit akibat kerja terutama mengenai ketinggian bangunan yang menimbulkan rasa takut dan gangguan kejiwaan. Selain itu sering terjadi kecerobohan dalam penggunaan alat-alat konstruksi sehingga mengakibatkan tidak semata-mata penyakit akibat kerja tetapi juga kecelakaan kerja secara langsung. Beberapa contoh penyakit akibat kerja di bidang konstruksi antara lain:

a. Pengaruh ketinggian bangunan yang mengakibatkan rasa pusing dan gangguan kejiwaan.

b. Konstruksi di dalam terowongan yang sering terjadi kebocoran gas-gas tertentu yang dapat mengakibatkan kematian.

c. Konstruksi di bawah laut atau pekerjaan sipil basah yang dapat mengakibatkan kram dan kelumpuhan.

Upaya-upaya pencegahannya dengan alat pelindung diri yang canggih sesuai teknologi konstruksi yang digunakan.

Upaya-upaya yang telah dilakukan di Indonesia mengenai keselamatan dan kesehatan kerja adalah dikeluarkannya berbagai peraturan perundangan seperti ketentuan pokok tentang perlindungan tenaga kerja dalam UU No. 14 Tahun 1969 dan UU No. 1 Tahun 1970 (Barthos, 2009: 138) serta peraturan-peraturan lain yang melengkapinya. Dalam ketentuan tersebut khususnya dalam pasal 9 dan 10 dicantumkan beberapa hal sebagai berikut:

> "Tiap tenaga kerja mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril manusia serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama"

UU No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pada dasarnya merupakan ketentuan pokok di bidang keselamatan dan kesehatan kerja. Undang-undang ini menegaskan ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut (Barthos, 2009: 138):

1. Ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja berlaku di setiap tempat kerja mencakup 3 (tiga) unsur pokok (tenaga kerja,bahaya kerja dan usaha baik besifat ekonomi maupun sosial).
2. Ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja berkaitan dengan perlindungan:
    a. Tenaga kerja
    b. Alat,bahan, pesawat,mesin dan sebagainya
    c. Lingkungan

d. Proses produksi
e. Sifat pekerjaan
f. Cara kerja

3. Persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja diterapkan sejak tahap perencanaan,pembuatan,pemakaian barang ataupun produk teknis dan seterusnya.
4. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab semua pihak, khususnya pihak yang terkait dengan proses penyelenggaraan suatau usaha.

Undang-Undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi (Peraturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, 2003) : dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama.

Berikut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia yang berkaitan dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja selain Undang-Undang Republik Indonesia diatas:

1. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No : KEP.235/MEN/2003 tentang jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.
2. Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor: per-01/men/i/2007 Tentang Pedoman pemberian penghargaan keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor per.08/men/vii/2010 Tentang Alat pelindung diri.
4. Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor per.15/men/viii/2008 tahun 2008 tentang pertolongan pertama pada kecelakaan di tempat kerja.

2.2.2.1 Tujuan dan Pentingnya Kesehatan dan Keselamatan Karyawan

Pemeliharaan kesehatan dan keselamatan karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Perusahaan memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi atau lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan menghasilkan (Fajar dan Heru, 2010: 206):

1. Peningkatan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
2. Peningkatan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Penurunan biaya kesehatan dan auransi.
4. Fleksibilitas dan adaptasi yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
5. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja biasanya merupakan hasil dari tindakan-tindakan kerja dan lingkungan kerja yang tidak aman, atau gabungan keduanya. Berikut ini ada beberapa penyebab kecelakaan kerja yang teridentifikasi (Fajar dan Heru, 2010: 207):

1 Kecerobohan personal.

Sebagian ahli menunjuk pekerja sebagai penyebab utama terjadinya kecelakaan. Kecelakaan bergantung pada perilaku kerja, tingkat bahaya dalam lingkungan pekerjaan, atau karena nasib sial. Sampai seberapa jauh seorang pekerja menjadi penyebab kecelakaan dapat menjadi petunjuk kecenderungan pekerja untuk mengalami kecelakaan. Kecelakaan kerja yang bersumber dari kecerobohan pribadi telah mencapai angka sebesar 80 persen dari keseluruhan kecelakaan yang terjadi di organisasi.

Tindakan-tindakan personel yang kurang aman ini meliputi senda gurau yang berlebihan, tidak menggunakan alat pengaman, menggunakan alat yang tidak sesuai dan sering tidak mengindahkan prosedur kerja atau mengambil jalan pintas. Peristiwa tersebut terjadi sulit untuk diidentifikasi penyebabnya, tapi kemungkinan besar disebabkan oleh kelelahan kerja yang amat sangat, terlalu tergesa-gesa, kebosanan, *stress*, penglihatan yang kurang, suka melamun, kebencian dan ketidakmatangan emosional. Hampir semua karyawan berpikir kecelakaan selalu terjadi pada orang lain, sehingga muncul sikap yang mengarah kepada ketidakhati-hati atau kurang respek terhadap apa yang dapat terjadi.

2 Lingkungan fisik.

Kecelakaan kerja dapat terjadi di semua tipe lingkungan, misalnya di kantor, tempat parkir, dan pabrik.

3 Kecenderungan terjadinya kecelakaan.

Penyebab ketiga yang sering menimbulkan kecelakaan kerja adalah adanya orang-orang tertentu yang cenderung mengalami kecelakaan. Kondisi ini terjadi mungkin berasal dari sifat bawaan sejak lahir, atau karena keadaan tertentu (misalnya seorang karyawan yang tidak dapat tidur sepanjang malam, karena mengurus anaknya yang sakit).

4 Kehidupan kerja yang berkualitas rendah.

Struktur organisasi yang menyebabkan terjadinya kehidupan kerja berkualitas rendah, meliputi:

a. Pekerjaan-pekerjaan dengan tingkat penugasan, keragaman,I dentitas, otonomi, dan umpan balik yang rendah.
b. Minimnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan terlalu banyaknya komunikasi satu arah pada para pekerja.
c. Sistem pengupahan yang tidak berdasarkan kinerja, atau berdasarkan kinerja yang tidak dapat diukur secara obyektif, atau dibawah pengendalian pekerja.
d. *Supervisor*, deskripsi pekerjaan, dan kebijakan-kebijakan organisasi yang gagal mengungkapkan kepada pekerja apa yang diharapkan dan faktor yang mempengaruhi pemberian imbalan.
e. Kebijakan-kebijakan dan praktik-praktik sumberdaya manusia yang diskriminatif dan bervaliditas rendah.

f. Kondisi-kondisi pekerjaan yang dapat mengakibatkan pekerja dapat diberhentikan semaunya.
g. Budaya perusahaan yang tidak mendukung pemberdayaan karyawan dan keterlibatan dalam pekerjaan.

2.2.2.3 Program-Program Untuk Meningkatkan Keselamatan Organisasional

Hal yang terpenting dari program keselamatan adalah melakukan pencegahan terjadinya kecelakaan. Hal tersebut adalah lebih baik daripada bereaksi setelah terjadinya kecelakaan. Sasaran utama program keselamatan adalah dengan cara membuat karyawan berpikir tentang keselamatan. Beberapa pendekatan yang berbeda digunakan untuk membuat karyawan lebih sadar akan keselamatan. Berikut ini ada empat hal yang dapat disajikan agar program keselamatan dapat terlaksana dengan sukses (Fajar dan Heru, 2010: 209):

1. Harus ada ketulusan dalam memberikan dukungan kepada manajemen puncak dan menengah.
2. Harus ditetapkan secara jelas bahwa keselamatan merupakan tanggung jawab manajer operasional. Para manjer operasional sebaiknya mempertimbangkan bahwa keselamatan itu merupakan bagian integral dari pekerjaan mereka.
3. Sikap positif terhadap keselamatan harus ada dan dijaga. Karyawan harus yakin bahwa program keselamatan itu bermanfaat.
4. Seseorang atau departemen sebaiknya bertanggung jawab atas program keselamatan dan bertanggung jawab untuk operasionalnya. Biasanya manajer

sumberdaya manusia atau anggota staf sumberdaya manusia memiliki tanggung jawab utama terhadap program keselamatan.

Program-program lain yang dapat meningkatkan keselamatan kerja antara lain (Fajar dan Heru, 2010: 209):

1. Program Promosi. Berikut ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk mempromosikan keselamatan:
   a. Diusahakan agar pekerjaan memiliki daya tarik. Ketidakmenarikan pekerjaan akan membuat karyawan cenderung bosan, lelah dan stress. Hal itu dapat menyebabkan kecelakaan. Sering perubahan-perubahan sederhana dapat dilakukan sehingga pekerjaan dapat lebih berarti. Upaya-upaya yang dapat dilakukan agar pekerjaan lebih menarik biasanya, apabila tanggungjawab bertambah, ada tantangan dan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasaaan kerja.
   b. Menetapkan komite keselamatan yang terdiri dari karyawan operasional dan mewakili manajemen. Anggota kelompok komite program diharapkan bergantian.Jumlah anggota biasanya berkisar 5 sampai 10 orang anggota. Tugas yang biasa dilakukan oleh komite keselamatan meliputi pemeriksaan, mengamati pelaksanaan kerja, dan memeriksa kecelakaan,dan memuat rekomendasi. Pertemuan atau rapat sebaiknya diadakan sebulan sekali pada jam kantor dan mutlak harus hadir.
   c. Perlu diadakan kontes keselamatan karyawan. Berikan hadiah kepada kelompok kerja atau pekerja yang memiliki catatan keselamatan terbaik

untuk periode waktu tertentu. Perlombaan dapat juga dilaksanakan dengan cara menguji pengetahuan karyawan tentang keselamatan. Hadiah dapat diberikan secara periodik kepada karyawan yang mengajukan ide yang berkaitan dengan program pencegahan kecelakaan yang bagus.

d. Catatan keselamatan perlu dipublikasikan. Laporan kecelakaan bulanan perlu diinformasikan. Sebaiknya meminta pada karyawan ide-ide seperti bagaimana kecelakaan dapat dihindari.

e. Gunakan majalah dinding untuk setiap departemen di organisasi. Gambar, sketsa dan kartun dapat efektif jika disajikan. Satu hal untuk diingat, bila menggunakan majalah dinding, hal itu dapat mengubah mereka dengan cepat.

f. Memberikan dorongan kepada karyawan, termasuk *supervisor* dan manajer untuk memiliki harapan yang tinggi atas keselamatan. Mengakui tindakan keselamatan yang positif dan mengakui siapa saja yang berkontribusi terhadap peningkatan keselamatan.

g. Mengadakan program pelatihan keamanan dan pertemuan secara periodik. Karyawan diharapkan hadir dan berpartisipasi dalam pertemuan dan bertindak sebagai pemain peran atau instruktur.

2. Menetapkan Program Pelatihan Keselamatan. Berikut ini ada beberapa tahap dasar bila menetapkan program pelatihan keselamatan:

   a. Melakukan penilaian atas kebutuhan-kebutuhan pelatihan dengan cara memeriksa catatan kecelakaan dan memicarakan kepada kepala departemen tentang kebutuhan yang mereka persepsikan. Dengan mengabaikan

kegawatan, mencoba dan menemukan dimana problem ditempatkan, apa penyebab utamanya, dan apa yang telah dilakukan pada masa lalu untuk mengatasi hal itu.

b. Mengukur tingkat keterampilan keselamatan karyawan. Gunakan tes tertulis, wawancara dan observasi umum untuk menentukan tingkat pengetahuan karyawan tentang pekerjaan mereka.

c. Merancang suatu program untuk menyelesaikan masalah, Sumberdaya yang berada di luar organisasi seperti konsultan dan pemasok peralatan dapat dimintai bantuan. Untuk hasil terbaik, gunakan metode pengajaran yang bervariasi dan libatkan karyawan sebanyak mungkin.

d. Sekali manajemen puncak telah menerima filosofi keselamatan,para manajer lini diberitahukan tentang masalah-masalah keselamatan melalui organisasi.

e. Evaluasi keefektivan program. Mencoba dan menjawab dua pertanyaan dasar: Adakah program yang telah dilaksanakan mengubah perilaku karyawan? Apakah program yang telah diterapkan yang berkaitan dengan bisnis menghasilkan sikap yang positif.

f. Perlu meninjau kembali program pelatihan secara periodik dan membuat penyesuaian untuk dicocokan dengan standar keselamatan yang baru.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para karyawan. Kompensasi seringkali dibatasi permaknaannya sebagai upah dan gaji.

Kompensasi dapat berbentuk upah per jam, hari atau gaji yang bersifat periodik. Filippo (Trition, 2010: 123) mendefinisikan upah sebagai "…*the adequate and aquitable renumeration of personnel for their contribution to organizational objectives"* yang artinya balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada karyawan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Kompensasi menurut Husein (Triton, 2010: 124) didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan berbagai sub-proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Hasibuan (Triton, 2010: 124) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan seluruh definisi di atas, secara ringkas kompensasi dapat diartikan sebagai semua balas jasa baik berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diberikan kepada para karyawan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi.

2.2.3.1 Jenis Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat di bedakan dalam 2 jenis yaitu (Triton, 2010: 125):

1. Kompensasi finansial, merupakan kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Yang termasuk dalam kompensasi finansial adalah gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain sebagainya yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan.
2. Kompensasi non finansial, merupakan kompensasi yang diberikan organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Yang termasuk kompensasi non finansial adalah penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin atau cafetaria, penyediaan tempat beribadah di tempat kerja, penyediaan lapangan olah raga dan lain sebagainya.

Berdasarkan mekanisme penerimaannya kompensasi dapat dibedakan ke dalam dua macam,yaitu:

1. Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.
2. Kompensasi pelengkap atau kompensasi tidak langsung, yaitu kompensasi yang peneromaannya tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

2.2.3.2 Prinsip Dasar Pemberian Kompensasi

Kompensasi perlu diberikan dengan mengikuti dasar-dasar dan prinsip-prinsip yang harus disertakan dalam pemberian kompensasi tersebut. Kompensasi yang diberikan dengan pertimbangan yang mendasar dan mengikuti prinsip-prinsip pemberian kompensasi diharapkan dapat memberikan pengaruh pada tercapainya pemenuhan secara menyeluruh terhadap kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat.

Bagi karyawan, kompensasi diharapkan dapat memuaskan pertanyaan "mengapa ia tidak akan kecewa apabila ia bekerja lebih keras dibandingkan rekan kerjanya ?". Demikian juga karyawan yang bekerja dengan sedang-sedang saja, tidak akan mempertahankan kenapa rekan kerjanya ada yang mendapatkan kompensasi yang lebih banyak.

Beberapa hal yang memacu orang untuk mau bekerja (Triton, 2010: 127) adalah sebagai berikut:

1. *The desire to live*, artinya adalah bahwa keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama yang ada pada setiap orang. Manusia bekerja untuk makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The desire for possession*, artinya adalah keinginan untuk memiliki sesuatu,ini merupakan keinginan manusia kedua. Keinginan ini adalah salah satu sebab yang dapat menjelaskan mengapa manusia mau bekerja.

3. *The desire for power,* artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki dan mendorong orang untuk mau bekerja.
4. *The desire for recognition,* merupakan keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Hal-hal di atas memperlihatkan bahwa manusia pada dasarnya memiliki kebutuhan dan motif-motif tertentu sehingga menimbulkan harapan akan kepuasan atas segala hasil pekerjaannya, dan kebutuhan yang dapat dipuaskan dengan bekerja antara lain adalah sebagai berikut (Triton, 2010: 128):

1. Kebutuhan fisik dan keamanan, menyangkut kepuasan fisik atau biologis yang antara lain meliputi makan, minum, tempat tinggal, atau kebutuhan semacamnya, disamping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
2. Kebutuhan sosial, karena adanya ketergantungan antara manusia satu dengan lainnya,maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya dapat dipuaskan apabila masing-masing individu ditolong dan diakui oleh orang lain.
3. Kebutuhan egoistik, kebutuhan ini berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas, untuk mengerjakan sesuatu sendiri, dan untuk puas karena berhasil menyelesaikannya.

2.2.3.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi antara lain (Fajar dan Heru, 2010: 155):

1. Menarik pelamar kerja, dalam hubungannya dengan upaya rekrutmen dan seleksi organisasi, program kompensasi dapat membantu memastikan bahwa

pembayaran cukup untuk menarik orang yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk pekerjaan yang tepat.

2. Mempertahakan karyawan yang baik, bila program kompensasi dirasakan tidak adil, karyawan yang baik (yang dibutuhkan organisasi) mungkin akan keluar. Untuk mencegah *turn over* karyawan, pengupahan atau penggajian harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan yang lain.
3. Meraih keunggulan kompetitif, suatu organisasi mungkin memilih menggunakan sistem computer sebagai pengganti tenaga kerja, atau pindah ke daerah yang tenaga kerjanya lebih murah.
4. Meningkatkan produktivitas, imbalan yang bersifat keuangan dimungkinkan bisa mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan, disamping pembayaran yang berkaitan dengan keuangan. Selain itu,karena perbedaan-perbedaan dan kesukaan individu,suatu organisasi harus menentukan bauran yang tepat antara imbalan yang bersifat keuangan dan tidak bersifat keuangan.
5. Melakukan pembayaran sesuai dengan aturan hukum (Undang-Undang Ketenagakerjaan)
6. Menjamin keadilan, administrasi atau penggajian berusaha untuk memenuhi pinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.
7. Memudahkan sasaran strategis, suatu organisasi mungkin ingin menciptakan kultur yang menguntungkan dan kompetitif, atau mungkin ingin menjadi tempat kerja yang menarik, sehingga dapat merekrut pelamar-pelamar terbaik.

Secara keseluruhan dapat dibuat kesimpulan pemberian kompensasi hendaknya dapat memenuhi kepuasan agregat, sehingga dapat dicapai kondisi yaitu konsumen dapat membeli barang dan jasa dengan harga yang murah dan berkualitas, pemerintah merasa Undang-undang perburuhan diindahkan, karyawan merasa mendapat kompetensi yang layak, adil dan cukup besar dan perusahaan mampu mendapatkan laba yang diharapkan.

2.2.3.4 Asas dan Metode Kompensasi

Pemberian kompensasi mempengaruhi terwujud dan tidaknya kepuasan pada semua pihak yang terkait dengan eksistensi perusahaan. Telah pula disinggung bahwa keadilan dan kelayakan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan sangat dibutuhkan untuk menjamin kepuasan kerja pada karyawan. Asas adalah adil dan layak dengan memperhatikan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku kompensasi. Berikut ini diuraikan secara ringkas mengenai asas-asas pemberian kompensasi (Triton, 2010: 132):

1. Asas adil. Adil dalam memberikan kompensasi bukanlah berarti bahwa setiap karywan akan mendapatkan kompensasi dengan jumlah yang sama, tetapi justru nilai kompensasi yang diberikan kepada karyawan hendaknya memenuhi dan sesuai dengan kinerja, prestasi, produktivitas, kualitas pekerjaan. Risiko pekerjaan, tingkat tanggungjawab pekerjaan, jabatan pekerja serta memenuhi persyaratan internal konsistensi. Asas adil dalam pemberian kompensasi ini dalam jangka panjang apabila telah terpenuhi akan memungkinkan tercapainya

kondisi pekerjaan yang diwarnai oleh kerjasama yang baik, semangat kerja yang baik, disiplin, stabil dan tercipta suasana kerja yang menyenangkan.

2. Asas layak dan wajar. Asas layak dan wajar berarti kompensasi yang diterima karyawan hendaknya dapat memenuhi harapan karyawan dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kriteria layak dan tidak biasanya ditentukan berdasarkan ketentuan upah minimum yang diberlakukan oleh pemerintah dan konsistensi eksternal lainnya. Pemberian kompensasi yang layak dan wajar juga sangat penting disesuaikan dengan konsistensi eksternal mengingat setiap perusahaan sangat penting untuk mengurangi berbagai tuntutan dari serikat pekerja dan pada akhirnya dapat menjamin bertahannya karyawan-karyawan yang berkualitas.

Metode kompensasi dapat dibedakan secara umum dalam bentuk metode tunggal dan metode jamak, sebagai berikut (Triton, 2010: 134) :

1. Metode tunggal. Metode tunggal adalah suatu metode dalam penetapan gaji pokok yang janya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Selanjutnya tingkat golongan dan gaji pokok dari seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang jadi standarnya. Sebagai contoh, pada instansi pemerintah sudah ada ketetapan bahwa seseorang dengan ijazah formal S-1, maka golongannya adalah III a dan hal ini berlaku sama untuk setiap departemen.
2. Metode jamak. Adalah suatu metode dimana dalam gaji pokok penentuannya dilakukan berdasarkan beberapa pertimbangan tidak hanya

ijazah, tetapi juga pertimbangan-pertimbangan lainnya, misalnya pertimbangan sikap keluarga, tanggungan dalam keluarga dan lain sebagainya. Dengan pertimbangan-pertimbangan yang cukup banyak ini, maka standar gaji yang pokok dalam metode jamak ini pasti tidak ada. Metode standar ganda ini dalam kenyataan sehari-hari dapat dijumpai pada perusahaan-perusahaan yang belum benar-benar professional dan masih ditemukan adanya diskriminasi.

Dapat disimpulkan berdasarkan uraian di atas, bahwa perbedaan pokok antara maetode pemberian gaji tunggal dan jamak pada penetuan standar gajinya. Metode jamak menyebabkan standar gaji menjadi bias dan tidak dapat ditentukan dengan pasti, sedangkan metode pemberian gaji tunggal hanya mempertimbangkan satu kriteria dan jelas dapat dipastikan.

Pilihan terhadap penggunaan metode sebenarnya tidak terlalu penting asalkan rasa keadilan terpenuhi dengan baik. Kepuasan agregat dalam pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap karyawan perlu diperhatikan agar tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai dan sekaligus kepuasan karyawan dapat terpenuhi.

2.2.3.5 Faktor-Faktor yang Menentukan Kompensasi

Faktor-faktor yang menentukan kompensasi antara lain (Fajar dan Heru, 2010: 157):

1. Lingkungan Eksternal

Tiga kekuatan di lingkungan eksternal yang secara langsung membentuk keputusan desain kompensasi adalah pasar tenaga kerja, undang-undang ketenagakerjaan dan serikat pekerja:

a. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja yang juga disebut sebagai suplai dan permintaan tenaga kerja akan sangat menentukan kebijakan kompensasi atau tingkat pembayaran perusahaan. Apabila terjadi kelangkaan pencari pekerjaan, maka kemungkinan besar perusahaan akan menyediakan tunjangan kelangkaan disamping kompensasi dasar untuk memperoleh tenaga kerja. Sebaliknya apabila pencari pekerjaan berlebihan, maka dunia usaha hanya akan menyediakan kompensasi sewajarnya.

b. Undang-Undang Ketenagakerjaan

Besarnya upah atau gaji yang dibayarkan oleh perusahaan tentunya mengacu pada peraturan perundangan yang berlaku. Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah di Indonesia, tentunya besar kecilnya gaji yang dibayarkan kepada karyawan bisa tidak sama, seperti yang diungkapkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 89 Ayat 3, bahwa upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota.

c. Serikat Pekerja

Kehadiran serikat pekerja di perusahaan sektor swasta diperkirakan meningkatkan upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen. Perbedaan upah/gaji antar perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak beda. Salah satu cara serkat pekerja untuk menentukan kenaikan upah atau gaji

adalah mengaitkan kenaikan upah atau gaji dengan perubahan-perubahan indeks harga konsumen.

2. Lingkungan Internal

Selain aspek lingkungan eksternal yang mempengaruhi kompensasi moneter, juga terdapat beberapa aspek lingkungan internal yang mempengaruhi besarnya kompensasi diantaranya:

a. Daur hidup organisasi

Pilihan bauran kompensasi yang spesifik dibatasi oleh daur hidup organisasi. Perusahaan tumbuh pesat selama beberapa tahap dan berjalan lamban dalam beberapa tahap lain:

1) Selama fase permulaan, perusahaan menekankan pada pengembangan produk dan pasar. Menarik contributor dan inovasi merupakan hal-hal yang terpenting dalam pengelolaan sumberdaya manusia. Pada tahap ini risiko bubarnya perusahaan berada di bawah pasar. Untuk mengimbangi hal tersebut, maka perusahaan menyediakan insentif jangka pendek dan jangka panjang, yang didesain untuk merangsang inovasi dan imbalan terakait.

2) Pada tahap pertumbuhan, penjualan berkembang pesat ditandai dengan meningkatnya penghasilan. Untuk mengikuti permintaan produk dan jasa yang meningkat, perusahaan harus tumbuh pesat. Fokus sumberdaya manusia ada pada rekrutmen yang efektif dan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan pekerja. Insentif

jangka pendek berupa bonus dan insentif jangka panjang berwujud *stock option* disediakan guna mendorong karyawan memikirkan pertumbuhan jangka panjang perusahaan.

3) Pada tahap kedewasaan, pertumbuhan lebih lamban dan lebih teratur karena pasar penuh dengan produk. Tingginya biaya masuk dan hambatan keluar membuat jumlah pesaing tetap rendah, sehingga organisasi dapat memfokuskan diri pada profitabilitas. Selama tahap ini, kinerja, konsistensi dan dipertahankannya karyawan yang berkinerja puncak merupakan hal-hal yang muncul dalam pengelolaan sumberdaya manusia. Pembagian keuntungan, bonus tunai dan pembelian saham yang dikaitkan dengan strategi jangka pendek atau jangka panjang dapat diberikan bersamaan dengan gaji pokok untuk mempertahankan contributor kunci.
4) Selama tahap penurunan, fokus sumberdaya manusia beralih ke pengurangan karena pangsa pasar menurun. Gaji pokok dan tunjangan sangat kompetitif sifatnya dan mungkin merosot di bawah tingkat pasar karena manajemen berusaha mengurangi pengeluaran.

Konsep daur hidup organisasi masih ada yang memperdebatkan, karena organisasi sering memiliki lebih dari satu produk, masing-masing dengan tahap pengembangan yang berbeda-beda. Walaupun demikian daur hidup organisasi telah mendapat perhatian luas sebagai sarana penuntun untuk merancang sistem kompensasi (Fajar dan Heru, 2010: 159).

b. Budaya organisasi

Organisasi yang satu berbeda dari yang lain dalam nilai-nilai, norma-norma dan harapan, yang membentuk budayanya. Sistem kompensasi mencerminkan nilai-nilai organisasi. Misalnya dalam organisasi yang hierarkis, muncul budaya tipe kelompok. Loyalitas ditukar dengan komitmen jangka panjang organisasi pada individu. Alokasi imbalan didasarkan pada evaluasi kualitatif dan subyektif pimpinan terhadap bawahan. Dalam budaya demikian para anggotanya memiliki rasa bangga yang sama dalam "jalinan persaudaraan". Sebagai perbandingan, budaya pasar mengaitkan imbalan secara obyektif dan eksplisit dengan kinerja. Kewajiban berdasarkan kontrak yang ditentukan sebelumnya mendefinisikan hubungan antara individu dan organisasi. Budaya pasar ini tidak didasarkan pada loyalitas, kerjasama atau rasa ikut memiliki dan para anggotanya merasa tidak begitu terhalang oleh norma-norma, nilai-nilai atau kesetiaan pada cara melakukan sesuatu yang bisa diterima. Budaya pasar mendorong adanya inisiatif pribadi, rasa kepemilikan dan rasa tanggung jawab.

c. Kesediaan untuk membayar

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

d. Kemapuan untuk membayar

Dalam jangka panjang realisasi pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan membayar perusahaan. Kemampuan membayar tergantung pada pendapatan dan laba yang diraih, hal ini dipengaruhi oleh produktivitas karyawan yang tercermin dalam biaya tenaga kerja.

2.2.3.6 Keadilan Pembayaran

Teori keadilan pada dasarnya menyatakan bahwa karyawan memiliki kebutuhan yang kuat untuk menjaga suatu keseimbangan antara apa yang mereka terima sebagai sumbangan mereka terhadap pekerjaan mereka, dan apa yang mereka terima dari pekerjaan mereka dalam bentuk imbalan. Dalam teori ini, karyawan yang menerima ketidakadilan akan melakukan tindakan meniadakan atau mengurangi kontribusi mereka terhadap pekerjaan kompensasi (Fajar dan Heru, 2010: 160). Sebagai contoh, jika seorang karyawan yakin bahwa dia dibayar lebih rendah, maka karyawan tersebut kemungkinan akan mengurangi keaktifannya dengan cara bekerja lebih lamban, datang terlambat atau bahkan tidak masuk kerja. Sebaliknya, bila seorang karyawan yakin bahwa dia dibayar lebih tinggi, maka karyawan tersebut kemungkinan akan lebih giat dalam bekerja.

Keadilan pembayaran berfokus pada apakah karyawan percaya bahwa mereka dibayar secar adil. Ada beberapa dimensi keadilan yang dipertimbangkan untuk memperhatikan keadilan pembayaran (Fajar dan Heru, 2010: 161). Keadilan internal berarti bahwa besarnya kompensasi harus dikaitkan dengan relative pekerjaan-pekerjaan dan pembayaran karyawan yang satu dibandingkan dengan pembayaran karyawan yang lain dalam organisasi yang sama. Dengan kata lain, pekerjaan-

pekerjaan sejenis memperoleh pembayaran yang sama, sedangkan keadilan eksternal menyangkut pembayaran kepada karyawan pada tingkat yang layak atau sama dengan pembayaran yang diterima para karyawan yang serupa diperusahaan-perusahaan lain.

Keadilan individu tertuju pada pembayaran terhadap kontribusi individual dan sangat berkaitan erat dengan pembayaran untuk masalah kinerja. Keadilan organisasional berfokus pada bagaimana keuntungan dibagi dalam organisasi. Dengan kata lain, adakah karyawan yakin bahwa keuntungan organisasi didistribusikan secara adil. Merupakan hal yang penting untuk diakui bahwa interprestasi karyawan tentang keadilan pembayaran didasarkan pada persepsi mereka. Karena karyawan merasa bahwa keadilan pembayaran didasarkan pada persepsi-persepsi, maka organisasi sebaiknya melakukan apapun seperti mereka dapat membuat sejumlah persepsi seakurat mungkin.

Juga merupakan hal yang biasa kalau karyawan merasa senang terhadap satu atau lebih tentang dimensi pembayaran dan merasa tidak nyaman terhadap yang lainnya. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin merasa senang tentang pembayaran mereka kalau dibandingkan dengan teman-temannya yang bekerja di organisasi lain. Mereka juga percaya bahwa keuntungan perusahaan didistribusikan secar adil dalam perusahaan.

2.2.3.7 Evaluasi Pekerjaan

Sebagai langkah pertama untuk menyusun sistem pengupahan yang adil, manajemen perlu menetapkan suatu hubungan konsisten dan sistematik di antara

tingkat-tingkat kompensasi dasar bagi semua pekerjaan dalam organisasi. Proses ini disebut dengan evaluasi pekerjaan.

Evaluasi pekerjaan adalah berbagai prosedur sistematik untuk menentukan nilai relatif pekerjaan-pekerjaan (Fajar dan Heru, 2010: 161). Proses ini digunakan untuk merancang struktur pembayaran, bukan untuk penilaian prestasi karyawan yang diperlukan (keterampilan, usaha, tanggungjawab dan sebagainya) untuk prestasi kerja minimum dan untuk menterjemahkan ukuran-ukuran itu menjadi satuan-satuan moneter tertentu.

Sasaran langsung evaluasi pekerjaan adalah untuk mendapatkan keadilan atau konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep pengupahan relative dalam perusahaan. Sebagai contoh, bila seorang atasan dibayar lebih rendah daripada bawahan, maka pengupahan tidak konsisten. Konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian suatu organisasi yang diinginkan dibandingkan dengan struktur yang ada dalam masyarakat, industri atau negara. Organisasi bisa memilih untuk membayar upah dengan tingkat rata-rata, lebih besar atau lebih kecil daripada tingkat upah yang berlaku di luar. Berbagai survey pengupahan dan penggajian mungkin perlu bagi penentuan konsistensi eksternal.

Dengan tercapainya konsistensi internal dan eksternal sebagai sasaran, manajemen dapat mengharapkan bahwa evaluasi pekerjaan akan memberikan kepuasan baik kepada perusahaan, maupun para karyawan dalam pengupahan dan penggajian.

Dalam pengukuran nilai pekerjaan, terdapat sejumlah persyaratan yang perlu diperhatikan. Pertama, perusahaan harus mempunyai deskripsi dan spesifikasi setiap pekerjaan (jabatan) yang jelas dan akurat untuk memberikan data tentang faktor-faktor yang diukur. Kedua, suatu keputusan harus diambil dengan memperhatikan kelompok atau golongan karyawan dan pekerjaan yang dicakup oleh sistem evaluasi tunggal. Syarat terakhir adalah perlunya gagasan evaluasi pekerjaan diketahui oleh semua karyawan dalam sistem. Penyebaran gagasan ini dimaksudkan untuk membuat para karyawan memahami arti pentingnya evaluasi.

Evaluasi pekerjaan sebaiknya dilakukan oleh para ahli atau kelompok ahli yang sering disebut panitia evaluasi pekerjaan. Panitia tersebut memulai pekerjaannya dengan me-*review* informasi analisis pekerjaan untuk mempelajari tugas-tugas, tanggungjawab dan berbagai kondisi kerja yang menjadi dasar evaluasi. Dengan mengetahui hal-hal tersebut, nilai relatif masing-masing pekerjaan ditentukan dengan menggunakan suatu metode evaluasi pekerjaan yang dipilih (Fajar dan Heru, 2010: 162).

4. Kinerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperhatikan dan kemampuan kerja (Bachrun, 2010: 24).

Pengertian kinerja pekerja merujuk pada kemampuan pekerja untuk melaksanakan seluruh tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya (Bachrun, 2010: 24). Dari tugas-tugas yang dilakukan kemudian diukur dengan menggunakan indikator, faktor atau atribut tentang keberhasilannya. Adakalanya

kinerja pekerja dapat diukur secara individual dengan sangat jelas dan mudah. Di sisi lain kinerja dapat diukur dengan melihat hasil kerja atau kinerja kelompok.

Pengukuran kinerja kelompok sering digunakan oleh perusahaan yang operasinalisasi perusahaannya lebih bersifat padat tenaga kerja. Kelompok pekerja seperti ini tidak dapat diukur secara individual karena sifat pekerjaannya harus dikerjakan berkelompok.

2.2.4.1 Faktor-faktor yang memepengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah (Bachrun, 2010: 24):

1. Kemampuan dari pekerja baik secara individual atau secara kelompok. Bagi yang tidak mampu untuk berprestasi tentu kinerjanya buruk. Karena itu saat awal rekrutmen harus diketahui dengan jelas profil karyawan yang diinginkan dan arah pengembangannya. Jika tidak, maka kemampuan pekerja tidak akan berkembang seiring perkembangan organisasi.
2. Adanya umpan balik dari atasan. Umpan balik dari atasan sangat penting. Dapat dilakukan secara teratur dan terus-menerus. Umpan balik ini menjadi ajang koreksi dua arah sehingga masing-masing pihak bisa melakukan langkah koreksi. Karyawan tidak bisa secara tiba-tiba dinyatakan berkinerja buruk. Dalam undang-undang ketenagakerjaan pun perusahaan berkewajiban melakukan pembinaan. Dari umpan balik inilah terjadi proses pembinaan dan pembimbingan.
3. Sistem imbal jasa yang jelas. Kejelasan akan adanya imbalan yang sepadan dengan kinerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Bisa dibayangakan apakah akan muncul motivasi bekerja bisa karyawan tidak mengetahui berapa

imbalan yang akan ia peroleh. Kejelasan sistem imbalan tidak hanya dalam bentuk material atau finansial saja, tetapi yang nonfinansial pun penting untuk dijelaskan. Imbalan nonfinansial dapat berupa penghargaan yang positif, seperti nama dan fotonya dipampang di papan pengumuman sebagai pekerja teladan atau diumumkan dalam pertemuan tahunan keluarga perusahaan. Pekerja yang kinerjnya tidak baik akan mendapatkan penghargaan yang negatif seperti teguran, pembinaan sampai pemutusan hubungan kerja jika kondisinya sudah tidak bisa diterima oleh perusahaan.

4. Pemberian tugas dan tanggung jawab yang jelas. Kejelasan akan tugas dan tanggung jawab dan tidak bisa melemparkan tanggung jawab atau mengandalkan orang lain.
5. Kesempatan untuk lebih maju. Kesempatan untuk maju dan berkembang yang terlihat jelas atau transparan bagi pekerja akan mendorong pekerja untuk berkompetisi dan berkinerja baik. Kesempatan ini harus diciptakan dan semua karyawan berhak mendapatkan kesempatan sepanjang karyawan yang bersangkutan menunjukkan kinerja yang baik selama periode yang ditentukan. Kesempatan ini akan membuat karyawan termotivasi bekerja lebih dan bertahan di perusahaan.
6. Perilaku. Perilaku seperti minat untuk bekerja dan berprestasi yang rendah akan memberikan hasil kinerja rendah sebaliknya minat yang tinggi dan penuh semangat akan memberikan kinerja yang baik. Perilaku positif yang mendukung kinerja bisa terdeteksi saat rekrutmen dan ditunjang oleh budaya perusahaan yang

positif. Perilaku yang positif bisa berubah apabila situasi kerjadalam perusahaan tidak kondusif.

2.2.4.2 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja diperlukan untuk memberikan penilaian atas kinerja individu, kelompok ataupun perusahaan. Penilaian kinerja diperlukan untuk membedakan kinerja yang baik dan kinerja yang buruk. Oleh karena itu cara pengukuran kinerja menjadi sangat penting, sehingga pengukuran ini harus bersifat objektif dan semaksimal mungkin dilakukan dengan transparan. Penilaian akan diterima oleh karyawan sebagai justifikasi yang valid jika cara pengukurannya diketahui dan disepakati oleh karyawan dan atasannya. Penilaian kinerja inilah nantinya yang akan menjadi parameter dalam sistem penggajian yang berbasis kinerja.

Pengukuran kinerja secara garis besar dibedakan menjadi pengukuran yang bersifat finansial dan non finansial (Bachrun, 2010: 37). Pengukuran yang bersifat finansial antara lain keuntungan,margin penjualan, tingkat piutang dan lain sebagainya. Sedangkan pengukuran yang bersifat nonfinansial, misalnya tingkat kepuasan karyawan ,pelanggan, sikap dalam bekerja dan lain sebagainya.

Pengukuran menggunakan skala penilaian sehingga parameter kinerja yang diukur harus bisa dikuantifikasi menjadi angka atau skala angka. Jika parameter sudah berada dalam bentuk angka maka bisa disebutkan secara langsung tanpa melalui proses kuantifikasi.

Kinerja pekerja diukur melalui pengelompokan kinerja menjadi skala pengukuran tertentu. Jika sudah ada parameter yang mudah diukur secara kuantitatif

maka hasil pengukuran tersebut bisa digunakan sebagai ukuran kinerja. Untuk parameter yang tidak mudah diukur karena bersifat kualitatif, misalnya tingkat inisiatif, kemampuan mengambil keputusan dan sejenisnya, maka dilakukan pengukuran kuantitatif.

Sama halnya dengan pengelompokan kinerja yang bisa terukur, maka untuk kinerja seperti ini bisa dikelompokkan dalam kriteria sederhana, misalkan bagus, rata-rata dan buruk. Kriteria penilaian ini sangat sederhana dan disebut dengan pengukuran 3 skala. Jika dirasa belum cukup maka dilakukan pengukuran 5 skala, yaitu baik, di atas rata-rata, rata-rata, dibawah rata-rata dan buruk. Skala pengukuran ini bisa juga diperluas menjadi 7 skala atau lebih.

Jadi mengenai pengukuran kinerja pekerja ini terdapat hal yang terkait langsung dengan pekerjaan seperti hasil kerja, cara kerja, pengetahuan tentang pekerjaan dan tingkat keterampilan yang dimiliki. Disisi lain terdapat perilaku atau sikap pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya yang perlu diukur sebagai *soft competence* yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Contoh *soft competence* ini di antaranya kepemimpinan, kreativitas, inisiatif, *self learner* dan sejenisnya.

2.2.4.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan (Bachrun, 2010: 39). Dalam penilaian kinerja oleh organisasi dinilai kontribusi karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja apabila dibandingkan dengan standar organisasi. Sekiranya penilaian kinerja dilakukan

secara benar, para karyawan, penyelia mereka, departemen sumber daya manusia dan akhirnya organisasi akan diuntungkan dengan pemastian bahwa upaya individu memberi kontribusi kepada fokus strategik organisasi.

Di dalam organisasi modern, penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya (Bachrun, 2010: 44). Penilaiarn kinerja menjadi basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer dan kondisi kepegawaian lainnya.

Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia dapat berkinerja sama atau lebih efektif di masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat (Bacrhun, 2010: 47).

2.2.4.4 Tujuan dan Pentingnya Penilian Kinerja

Suatu studi akhir-akhir ini mengidentifikasi dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yang dapat dikelompokkan ke dalam empat kategori yaitu (Fajar dan Heru, 2010: 138):

1. Evalusi yang menekankan perbandingan antar orang:
    a. Administrasi gaji
    b. Pengakuan kinerja individu
    c. Identifikasi kinerja yang buruk
    d. Keputusan promosi
    e. Keputusan penahanan dan penghentian

f. Pemutusan hubungan kerja

2. Pengembangan yang menekankan pada adanya perubahan dalam diri seseorang sepanjang waktu:

a. Umpan balik kinerja

b. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu

c. Penentuan transfer dan penugasan

d. Identifikasi kebutuhan pelatihan individu

3. Pemeliharaan sistem:

a. Pengembangan tujuan korporasi dari individu

b. Evaluasi pencapaian tujuan oleh individu,tim,dan unit usaha strategis

c. Perencanaan sumber daya manusia

d. Penentuan kebutuhan pelatihan organisasi

e. Pengokohan struktur wewenang

f. Identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi

g. Audit sistem kebutuhan sumberdaya manusia

4. Dokumentasi:

a. Dokumentasi keputusan-keputusan manajemen sumberdaya manusia

b. Pemenuhan persyaratan legal manajemen sumberdaya manusia

c. Kriteria untuk pengujian validasi

5. Keterkaitan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kinerja

Penyakit akibat kerja bila tidak ditangani secara sungguh-sungguh dan terpadu, dapat menjadi bumerang bagi pekerja dan perusahaan ditempat mana mereka bekerja.

Bagi tenaga kerja,penyakit akibat kerja dapat menurunkan kinerja sekaligus menurunkan pendapatan yang diterimanya. Sedangkan bagi perusahaan berakibat menurunya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan.

Pekerja bukanlah sebagai suatu robot. Untuk itu mempertimbangkan ekonomi secara murni mungkin tidak baik maka perlu "memanusiakan pekerjaan" atau membuat suasana kerja lebih manusiawi. Pekerja yang kesejahteraannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi kinerja mereka akan menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula.

6. Keterkaitan Antara Kompensasi dan Kinerja

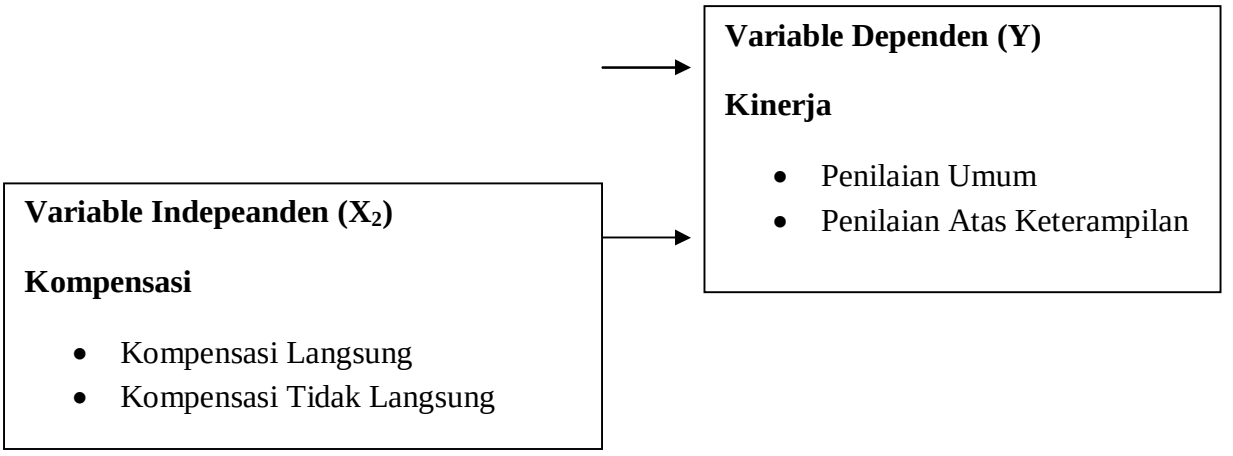
Besarnya kompensasi yang diterima oleh pekerja dapat menarik pekerja untuk berpartisipasi meningkatkan kinerja dan mencapai target yang di tetapkan. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya professional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara bagi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Variable Independen (X_1)

Kesehatan dan Keselamatan Kerja

- Mesin dan Peralatan
- Keadaan dan Kondisi Karyawan
- Lingkungan Kerja
- Perlindungan Karyawan
- Tempat Kerja



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

1.

2.4 Hipotesis

1. Diduga variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga variabel keselamatan dan kesehatan paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Gambaran Umum Perusahaan

3.1.1. Sejarah Perusahaan

Kilang Sungai Pakning yang terletak di Jalan Cendana No. 1 Sungai Pakning, Bengkalis mulai dibangun tahun 1968 oleh *Refining Associates Canada Ltd* (REFICAN) diatas tanah seluas 280 Ha, mulai beroperasi bulan Desember 1969 dengan kapasitas awal 25.000 Bbl per hari. Pada tahun 1975 seluruh operasi kilang dialihkan dari REFICAN ke PERTAMINA, sejak itu kilang mulai mengalami penyempurnaan secara bertahap dan kapasitasnya terus ditingkatkan. Jumlah karyawan sampai saat ini berjumlah 113 orang karyawan.

Bahan Baku

Bahan baku kilang Sungai Pakning berupa Minyak Mentah (*Crude Oil*) yang terdiri dari :

1. SLC (*Sumatera Light Crude*) atau Minas *Crude*
2. LCO (*Lirik Crude Oil*)
3. SPC (*Selat Panjang Crude*)

Minyak mentah diangkut dengan Kapal Tanker dan selanjutnya ditampung di Tanki Penimbun.

Komposisi Olah *Crude* :

1. SLC (*Sumatra Light Crude*) = 83 % Vol
2. LCO (*Lirik Crude Oil)* = 15 % Vol
3. SPC (*Selat Panjang Crude*) = 1 % Vol
4. Slop Oil = 1 % Vol

Produk yang dihasilkan. Produk-produk yang dihasilkan Kilang Sungai Pakning adalah:

1. Naphtha sekitar 8% V
2. Kerosene (minyak tanah) sekitar 13% V
3. ADO (*diesel)* sekitar 19% V
4. LSWR *(residue)* sekitar 60% V

Distribusi Produk Kilang BBM Sungai Pakning :

1. Naphtha, dikirim ke Dumai dengan kapal laut untuk selanjutnya diolah menjadi Migas di Kilang *Refinery Unit* II Dumai *(Secondary Processing*).

2. Kerosene dan Diesel dikirim dengan kapal ke Depot Siak dan *Tank Car* ke Bengkalis dan sekitarnya, disamping itu kadang dikirim juga ke Belawan, Padang, Tembilahan, Krueng Raya dan Tanjung Gerem.
3. LSWR, dikirim dengan kapal laut ke Kilang Refinery Unit II Dumai untuk diproses di *High Vacuum Unit* (HVU) dan selanjutnya diolah di *Hydrocracker* (HCU).

Pengelolaan limbah kilang :

1. CEMS (Limbah Gas) :
   - Udara emisi
   - Udara *ambient*
   - Kebauan
   - Kebisingan
2. *SEPARATOR* (Limbah Cair) :
   - Air pendingin
   - Air limbah drainase
   - Air limbah proses
3. *TPS/SLUDGE POND* (Limbah Padat & B3 (benda-benda berbahaya)) :
   - Limbah B3 :
     - *Oil Sludge*
     - Bahan Terkontaminasi

- Sarung tangan, majun terkontaminasi

- *General Waste*
  - *Cartridge*
  - *Filter*
  - Bola Lampu dan Baterai bekas

Tabel 3.1

Status perizinan pengelolaan limbah :

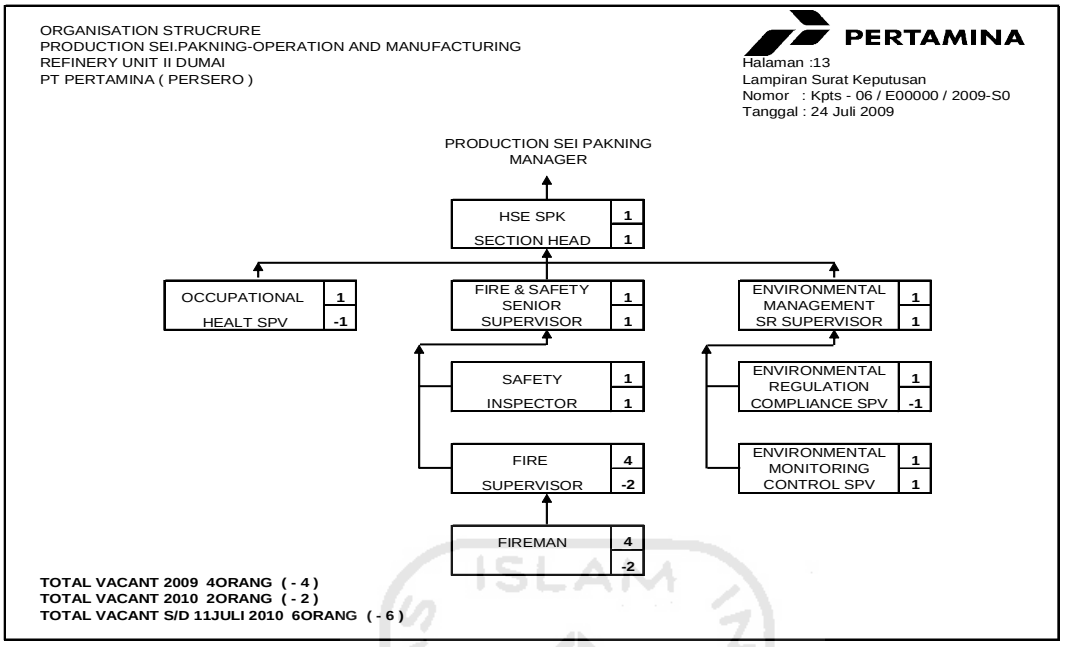
No	Izin	Nomor Izin	Berlaku s.d
1	Izin Pembuangan Air Limbah ke Perairan Bengkalis	Permen LH No. 268 / tahun 2009	12-Jun-2014
2	Izin Penyimpanan Sementara Limbah B3 Sludge & Non Sludge (TPS)	Kep. Ka. BLH No. 34 / tahun 2010	1-Dec-2015

Sumber: PT PERTAMINA Bagian K3, 2011

Struktur Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Pertamina *Refinery Unit* II Sungai Pakning ditunjukkan pada Gambar 3.1 dibawah ini:

Gambar 3.1

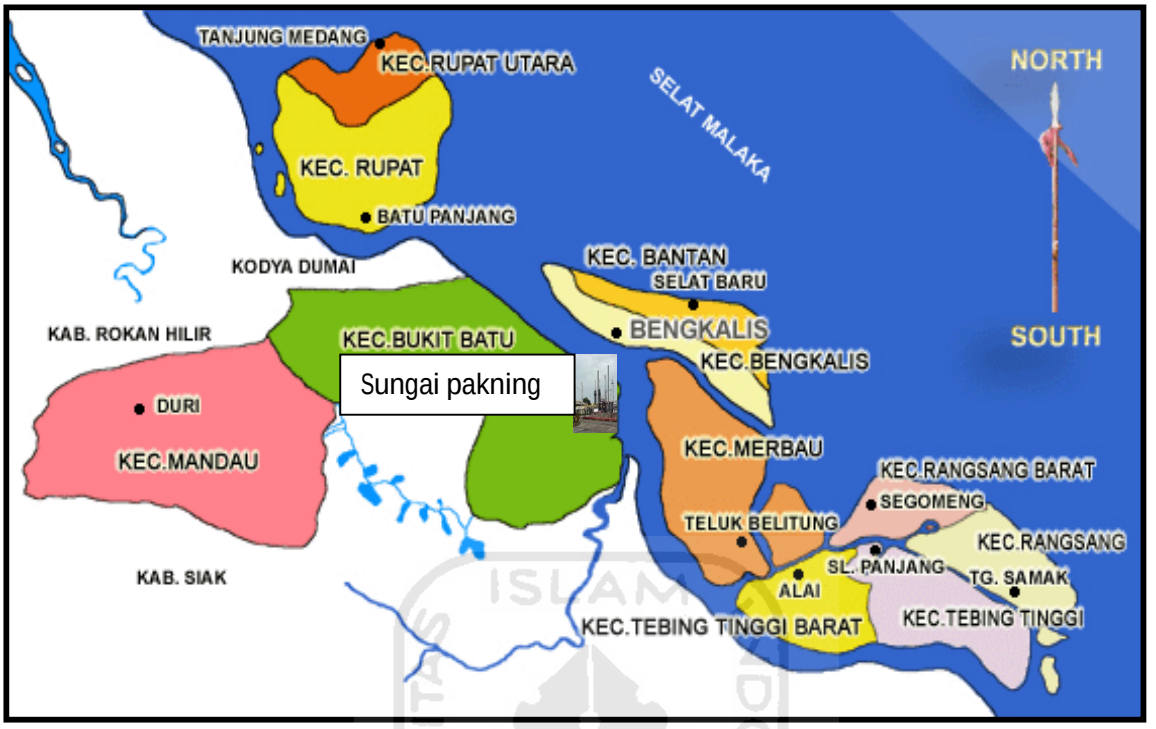
Struktur HSE Pertamina Refinary Unit II Sungai Pakning



Sumber : PT PERTAMINA Bagian K3, 2011

3.1.2. Lokasi Perusahaan

PT. Pertamina *Refinery Unit* II Sungai Pakning terletak di Jalan Cendana No. 1 Sungai Pakning, Kecamatan Bukit Batu, Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau.



Gambar 3.2 Peta Lokasi Perusahaan

Sumber: PT PERTAMINA Bagian K3, 2011

2.5

2.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian diidentifikasikan untuk mengarahkan dan memberikan batasan pasa masalah yang hendak diteliti. Identifikasi dalam variabel penelitian ini adalah:

1. Variabel terikat (Dependen Variabel = Y) : Kinerja
2. Variabel bebas (Independen Variabel = X) : terdiri dari:
    a. Keselamatan dan kesehatan kerja (X_1)
    b. Kompensasi (X_2)

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1)

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah usaha untuk sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi kerja yang aman dan sehat pada setiap karyawan dan untuk melindungi sumber daya manusia. Usaha untuk mencapai keselamatan dan kesehatan kerja yang baik perlu adanya program dengan melihat pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja itu sendiri, kegiatan keselamatan dan kesehatan kerja dan faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga jika semua unsur di atas tersebut dilaksanakan dengan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan mudah.

2. Kompensasi (X_2)

Kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum. Kompensasi dapat berupa kompensasi langsung dan tidak langsung.

Kompensasi langsung dapat berupa upah/gaji pokok dan insentif. Upah/gaji pokok adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat "finansial" dan merupakan yang utama dari bentuk kompensasi yang ada. Sedangkan insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji pokok dan biasanya berkaitan secara langsung dengan prestasi kerja seperti bonus, komisi, *profit sharing* dan *piece rate plans.*

Kompensasi tidak langsung yaitu *benefits* adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan dan posisi mereka dalam organisasi. Yang

termasuk *benefits* adalah pembayaran di hari libur, asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan tunjangan pensiun.

3. Kinerja (Y)

Kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik, yang sesuai dengan petunjuk fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.

Pengukuran kinerja karyawan dapat di bagi menjadi dua bagian yaitu :

1. Penilaian Umum

   Penilaian umum merupakan penelitian terhadap kinerja karyawan yang meliputi:

   a. Jumlah pekerjaan

      Jumlah pekerjaan berkaitan dengan produktivitas karyawan. Hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tentunya kinerja karyawan bersangkutan harus dinilai baik, selama mutu setiap pekerjaannya juga baik.

   b. Kualitas Pekerjaan

      Seorang karyawan harus mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan. Misalnya seorang pengetik yang berkinerja baik, dia akan dan harus mengecek ulang hasil pekerjaannya secara teliti sebelum diserahkan kepada atasannya. Pengecekan oleh dirinya sendiri atas hasil pekerjaan adalah bagian dari ketelitian yang dimiliki oleh karyawan bersangkutan. Hal ini mempengaruhi kinerja pengetik bersangkutan.

c. Pengetahuan Atas Tugas

Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Misalnya tugas seorang sekretaris antara lain, selain pengetikan surat yang tidak boleh salah ketik juga melaksanakan sistem dokumentasi (*filling system*) yang baik. Sistem dokumentasi yang andal untuk surat-surat keluar dan surat-surat yang masuk, untuk memudahkan pencarian kembali dokumen tersebut, bila sewaktu-waktu diperlukan. Hal ini perlu dinilai karena akan mempengaruhi efisiensi pekerjaan administratif para manajer.

d. Kerjasama

Kemampuan bekerjasama seorang karyawan dengan orang-orang lain sangat berperan dalam menentukan kinerjanya. Seorang karyawan yang tidak dapat bekerjasama dengan karyawna lain cenderung mempunyai kinerja tidak baik. Karena bekerjasama mencerminkan saling percaya antar teman. Seorang karyawan yang tidak dapat bekerjasama secara kolektif dengan koleganya, umumnya berkinerja tidak baik.

e. Tanggung Jawab

Tanggung jawab ialah sifat dari komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang peserta organisasi kepada anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja. Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seseorang karyawan. Misalnya, seorang petugas di laboratorium kimia, umumnya mereka mempunyai pekerjaan yang secara simultan harus selesai dalam waktu bersamaan. Bagi karyawan

laboratorium yang andal dia mampu mengatur jadwal kerjanya, sehingga hasil pekerjaannya optimal.

f. Sikap

Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi dalam perusahaan, kemampuan menjaga dengan teman sekerja dan kemampuan dalam bekerja sama.

g. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapt perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal inisiatif karyawan maka organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.

2. Penilaian Atas Ketrampilan

Yang termasuk dalam penilaian atas keterampilan adalah :

a. Ketrampilan Teknis

Ketrampilan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan harus dinilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Kemampuan mengambil keputusan atau penyelesaian masalah

Judgment atau kebijakan yang besifat naluriah yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerjanya, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi.

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam menilai kinerja terutama bagi karyawan yang berbakat "memimpin" sekaligus memobilisasi dan memotivasi teman-temannya untuk bekerja lebih baik.

d. Kreatifitas

Kehadiran dalam rapat disertai dengan kamampuan menyampaikan gagasan-gagasan kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang karyawan.

2.7 Parameter dan Indikator

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1)

Yang menjadi indikator dalam keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

1. Mesin dan Peralatan

   Mesin dan peralatan haruslah didesain sesuai dengan kondisi kerja yang akan dihadapi oleh karyawan. Dari variabel ini akan dijabarkan dalam beberapa indikator mesin dan peralatan meliputi:

   a. Susunan mesin
   b. Perlengkapan / peralatan
   c. Penilaian kerja

2. Keadaan dan Kondisi Karyawan

   Keadaan dan kondisi karyawan meliputi keadaan fisik maupun mental. Kondisi fisik dan mental yang akan memacu karyawan untuk bekerja lebih baik. Dari variabel ini akan dijabarkan dalam beberapa indikator pernyataan antara lain:

   a. *Stress* kerja

b. Pengetahuan /*skill*

c. Sikap

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang sempurna akan dapat mendatangkan rasa aman karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Dari variabel ini akan dijabarkan dalam beberapa indikator pernyataan, antara lain:

a. Penerangan

b. Ventilasi

c. Suara-suara

4. Perlindungan Karyawan

Perlindungan terhadap karyawan berarti melindungi pekerja dari kecelakaan ditempat kerja, baik fisik maupun mental. Dari variabel ini akan dijabarkan dalam beberapa indikator pernyataan yaitu:

a. Cidera yang dialami karyawan

b. Alat pelindung

c. Pelindung kebakaran

5. Tempat Kerja

Tempat kerja merujuk pada kondisi tempat dimana karyawan melaksanakan aktivitas kerjanya. Dari variabel ini akan dijabarkan dalam beberapa indikator pernyataan. Indikator-indikator tempat kerja yang meliputi:

a. Penempatan instalasi listrik

b. Jaringan kabel

c. Pemeriksaan jaringan listrik

2. Kompensasi (X_2)

1 Kompensasi langsung. Indikator:

a. Kepuasan terhadap gaji pokok untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari.

b. Kepuasan terhadap gaji pokok sesuai pengrobanan yang diberikan.

c. Kepuasan tehadap bonus dan insentif sesuai dengan prestasi karyawan.

2 Kompensasi tidak langsung. Indikator:

a. Kepuasan terhadap tabungan/tunjangan pensiun yang direncanakan perusahaan.

b. Kepuasan terhadap tunjangan-tunjangan seperti liburan/rekreasi yang diberikan perusahaan.

c. Kepuasan terhadap asuransi jiwa seperti Jamsostek.

d. Kepuasan terhadap sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.

e. Kepuasan terhadap cuti kerja yang diberikan perusahaan.

f. Kepuasan terhadap tunjangan kesehatan berupa biaya berobat yang diberikan perusahaan.

3.2.3. Kinerja (Y)

1. Penilaian Umum. Indikator:

a. Jumlah pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.

b. Kualitas kerja.

c. Bekerja sesuai keahlian.

d. Bekerjasama dengan rekan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

e. Bertanggung jawab sesuai beban kerja yang diberikan atasan.

f. Mampu beradaptasi jika terjadi perubahan akibat kebijaksanaan perusahaan.

g. Kemampuan mengembangkan daya piker sesuai kemampuan intelektual.

2. Penilaian Atas Keterampilan. Indikator:

a. Keahlian dalam menyelesaikan tugas.

b. Pengambilan keputusan dalam menyelesaikan masalah.

c. Kemampuan memotivasi rekan kerja.

d. Memberikan bantuan terhadap rekan kerja yang mengalami kesulitan.

2.8 Jenis Data

1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil atau diperoleh dan dikumpulkan langsung dari jawaban responden melalui kuisioner (Daniel, 2001: 133).

2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain, seperti dari majalah, keterangan-keterangan dan publikasi lainnya (Daniel, 2001: 113).

2.9 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Metode Angket (kuesioner)

Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis (Daniel, 2001: 133). Kuiesioner yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuisioner yang bersifat tertutup, yaitu berupa check point atau

sudah ada jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawaban. Penilaian metode ini menggunakan penilaian ukur berdasarkan skala Likert.

NILAI	JAWABAN
4	Sangat Setuju (SS)
3	Setuju (S)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

3.5.2 Metode Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti (Daniel, 2001: 133).

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah alat ukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Daniel, 2001: 155).

Rumus : $r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{nY^2 - (\sum Y)^2\}}}$

Dimana :

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

X = skor butir

Y = skor total yang diperoleh

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pernyataan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan nilai koefisien korelasi (r_{xy}) dengan r tabel yaitu sebesar 0,2787. Hasil pengujian selengkapnya dapat ditunjukkan pada Tabel 3.2

Tabel 3.2

Hasil Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
KK1	0.552	0.2787	Valid
KK2	0.567	0.2787	Valid
KK3	0.652	0.2787	Valid
KK4	0.551	0.2787	Valid
KK5	0.572	0.2787	Valid
KK6	0.577	0.2787	Valid
KK7	0.519	0.2787	Valid
KK8	0.481	0.2787	Valid
KK9	0.539	0.2787	Valid
KK10	0.531	0.2787	Valid
KK11	0.652	0.2787	Valid
KK12	0.614	0.2787	Valid
KK13	0.563	0.2787	Valid
KK14	0.518	0.2787	Valid
KK15	0.561	0.2787	Valid
KK16	0.564	0.2787	Valid
KK17	0.495	0.2787	Valid
KK18	0.705	0.2787	Valid
KK19	0.665	0.2787	Valid
KK20	0.515	0.2787	Valid
KK21	0.454	0.2787	Valid
KK22	0.556	0.2787	Valid
KK23	0.300	0.2787	Valid
KK24	0.494	0.2787	Valid
KK25	0.323	0.2787	Valid
KK26	0.333	0.2787	Valid
KK27	0.528	0.2787	Valid
KK28	0.475	0.2787	Valid

KK29	0.453	0.2787	Valid
KK30	0.551	0.2787	Valid
KK31	0.642	0.2787	Valid
KK32	0.323	0.2787	Valid
KK33	0.320	0.2787	Valid
KK34	0.374	0.2787	Valid
Lanjutan Tabel 3.2			
KK35	0.499	0.2787	Valid
KK36	0.554	0.2787	Valid
KK37	0.395	0.2787	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2011 (Lampiran 4 hal 115)

Hasil uji validitas pada variabel Kompensasi (X_2) menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki koefisien korelasi lebih besar dari pada nilai r table, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3.3 dibawah ini:

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Kompensasi

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
KO1	0.665	0.2787	Valid
KO2	0.728	0.2787	Valid
KO3	0.582	0.2787	Valid
KO4	0.868	0.2787	Valid
KO5	0.740	0.2787	Valid
KO6	0.842	0.2787	Valid
KO7	0.879	0.2787	Valid
KO8	0.811	0.2787	Valid
KO9	0.814	0.2787	Valid
KO10	0.878	0.2787	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2011 (Lampiran 4 hal 117)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja (Y) menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3.4 berikut ini

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Kinerja

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
KIN1	0.737	0.2787	Valid
KIN2	0.624	0.2787	Valid
KIN3	0.600	0.2787	Valid
KIN4	0.797	0.2787	Valid
KIN5	0.719	0.2787	Valid
KIN6	0.772	0.2787	Valid
KIN7	0.746	0.2787	Valid
KIN8	0.802	0.2787	Valid
KIN9	0.638	0.2787	Valid
KIN10	0.704	0.2787	Valid
KIN11	0.635	0.2787	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2011 (Lampiran 4 hal 118)

Berdasarkan hasil uji validitas seperti pada Tabel 3.2; Tabel 3.3 dan Tabel 3.4 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan baik pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan seluruhnya dinyatakan valid karena memiliki koefisien korelasi lebih besar daripada nilai r tabel.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur yang berkaitan dengan kesalahan pengukuran. Kesalahan pengukuran menunjukkan tingkat inkonsistensi hasil pengukuran apabila pengukuran

dilakukan pada subyek yang sama. Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah rumus Alpha (Daniel, 2001: 146).

Rumus : $r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sum \sigma t^2}\right]$

Dimana :

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma t^2$ = varians total

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Teknis statistik yang digunakan adalah Apha Cronbach (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai koefisien Alpha Cronbach > 0,6.

Hasil uji reliabilitas pertanyaan tentang variabel penelitian, dapat diringkas sebagaimana yang tersaji dalam tabel berikut ini.

Tabel 3.5

Ringkasan hasil pengujian reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach's	Nilai kritis	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,937	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,948	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,927	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2011 (Lampiran 4 hal 115)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach's pada seluruh variabel diatas 0,6. Dengan demikian instrumen penelitian ini dalam mengukur variabel kesehatan dan keselamatan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan dapat dinyatakan handal/reliabel.

3.7 Populasi Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

1 Populasi

Populasi merupakan sekumpulan obyek yang menjadi pusat perhatian, yang dari padanya terkandung informasi yang ingin diketahui. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT PERTAMINA (Persero) Production Refinery Unit II Sungai Pakning Riau yang berjumlah 113 orang.

2 Sampel

Sampel diambil secara random sebanyak 50 orang responden.

3 Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel diambil secara *non probability sampling* hal ini dilakukan karena keterbatasan informasi sehingga menyebabkan insidental.

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi, dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dan juga mengetahui seberapa besar pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PERTAMINA (Persero) Production Refinery Unit II Sungai Pakning Riau. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

3.9 Alat Analisis

3.9.1 Analisis Regresi Berganda

Metode ini digunakan untuk melihat hubungan atau pengaruh dari dua atau lebih variable independen terhadap variabel dependen (Daniel, 2001: 156).

Rumus regresi berganda : $Y = a+b_1X_1+b_2X_2+e$

Dimana :

Y = kinerja

A = konstanta regresi

X_1 = keselamatan dan kesehatan kerja

X_2 = kompensasi

$B_{1,2,n}$ = koefisien regresi

3.9.2 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (Daniel, 2001: 156). Rumus hipotesis uji t :

1. Ho : $b_1 = b_2 = 0$

   Ha : $b_1 \neq b_2 \neq 0$

2. Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada $\alpha = 0{,}05$ apabila hasil perhitungannya :

   a. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebasnya dan ada pengaruh diantara 2 variabel yang diuji.

b. $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebasnya dan tidak ada pengaruh diantara 2 variabel yang diuji.

Langkah berikutnya adalah mencari koefisien determinasi parsial (r^2) dari masing-masing variabel bebas. Koefisien determinasi parsial in berguna untuk mengetahui sejauh mana sumbangan variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya. Semakin besar r^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya variabel bebas tersebut terhadap variabel tidak bebasnya dan variabel bebas yang mempunyai r^2 paling besar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebasnya.

3.9.3 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara keseluruhan (Daniel, 2001: 158). Rumus hipotesis uji F :

1. Ho : $b_1 = b_2 = 0$

   Ha : $b_1 \neq b_2 \neq 0$
2. Uji F variasinya adalah dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada $\alpha = 0{,}05$, apabila hasil perhitungannya :

4 $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variabel-variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.

5 $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho dan Ha ditolak artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya, dan besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) berada diantara 0 dan 1 atau $0 \leq (R^2) \leq 1$.

3.9.4 Uji Asumsi Klasik

3.9.4.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas / independen (Ghozali, 2001). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2001).

Ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) nilai (VIF) *variance inflation factor* (Ghozali, 2001). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat (dependen) dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/ tolerance) dan menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi (Ghozali, 2001).

Prosedur pengujian Uji Multikolinieritas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2001):

1. Menentukan hipotesis operasional :

   Ho : Tidak ada pengaruh multikolinieritas pada model regresi

   Ha : Ada pengaruh multikolinieritas pada model regresi.

2. Menetapkan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

   Ho diterima jika VIF ≤ 10 dan Tolerance ≥ 0,1

   Ha diterima jika VIF > 10 dan Tolerance < 0,1

3. Menghitung nilai VIF dan Tolerance

   Perhitungan nilai VIF dan Tolerance berdasarkan pada alat analisis yang digunakan yaitu uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan program pengolah data SPSS.

4. Pengambilan keputusan

Menarik kesimpulan sesuai dengan prosedur 2 dan 3.

3.9.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2001). Jika variance dari residual dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2001).

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan

melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized* (Ghozali, 2001).

Prosedur pengujian Uji Heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis operasional :

   Ho : tidak ada pengaruh heteroskedastisitas pada model regresi

   Ha : ada pengaruh heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Menetapkan kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis:

   Ho : diterima jika residual pada gambar scatterplot terlihat menyebar secara acak, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y .

   Ha : diterima jika residual pada gambar scatterplot terlihat tidak menyebar secara acak, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur.

3. Membuat gambar *scatterplot*

   Pembuatan gambar *scatterplot* berdasarkan pada alat analisis yang digunakan yaitu uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

4. Pengambilan keputusan

   Menarik kesimpulan sesuai dengan prosedur 2 dan 3.

3.9.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal ataukah tidak (Ghozali,

2001). Model regrsi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2001).

Uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2001). Selain itu, dapat dilakukan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal . Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploting data residual akan dibandingkan degan garis diagonal.

Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2001).

Prosedur pengujian Uji Normalitas adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis operasional :
   a. Ho : data residual berdistribusi normal
   b. Ha : data residual tidak berdistribusi normal
2. Menetapkan kriteria penerimaan dan penolakan :
   a. Ho : diterima jika data tersebar sekitar garis diagonal grafik normal plot dan mengikuti arah garis diagonal dan histogramnya menunjukkan pola distribusi normal
   b. Ha : diterima jika data tersebar jauh dari garis diagonal grafik normal plot dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal dan histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal.
3. Membuat grafik normal plot

Pembuatan grafik normal plot berdasarkan pada alat analisis yang digunakan yaitu uji normalitas dilakukan dengan menggunakan dengan program SPSS.

4. Pengambilan keputusan

Menarik kesimpulan sesuai dengan prosedur 2 dan 3.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bagian yang menganalisis dan membahas atas data yang diperoleh yang pengolahannya menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS. Dalam pengumpulan data, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 50 orang responden untuk mengetahui pengaruh program pelaksanaan keselamatan dan

kesehatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada karyawan PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau.

4.1. Analisis Deskriptif

4.1.1. Deskripsi Responden Penelitian

Deskripsi karakteristik responden menjelaskan tentang profil karyawan PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau, yang terdiri dari jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja.

a. Jenis Kelamin

Dari hasil angket yang telah disebarkan diperoleh hasil seperti terlihat pada Tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	42	84
Perempuan	8	16
Jumlah	**50**	**100**

Sumber : Data Primer 2011 (Lampiran 5 hal 120)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa 84 persen responden berjenis kelamin laki-laki dan 16 persen responden berjenis kelamin perempuan. Ditinjau dari besarnya persentase menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau lebih banyak jenis kelamin laki-laki.

b. Usia

Dari hasil angket yang telah disebarkan diperoleh hasil seperti terlihat pada Tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah orang	Persentase
Kurang dari 30 tahun	11	22
30 - 40 tahun	21	42
40 - 50 tahun	15	30
Lebih dari 50 tahun	3	6
Total	**50**	**100**

Sumber : Data Primer, 2011 (Lampiran 5 hal 120)

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden mayoritas berusia antara 30 - 40 tahun, yaitu sebesar 42 persen, kemudian sebesar 30 persen berusia antara 40 - 50 tahun, berusia kurang dari 30 tahun sebesar 22 persen dan berusia lebih dari 50 tahun yaitu sebesar 6 persen. Kenyataan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau adalah berusia produktif yaitu antara 30 hingga 40 tahun. Hal ini tentunya merupakan salah satu modal yang baik dan menambah kekuatan internal PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau karena bidang tugas yang diberikan adalah cukup berat dan mayoritas berhubungan dengan bagian produksi. Dengan karyawan yang mayoritas berumur dewasa diharapkan kinerjanya tinggi.

c. Pendidikan Responden

Berdasarkan pendidikan terakhir responden, di kelompokkan kedalam empat kelompok, yaitu ; SMU, D3, S1, dan lain - lain. Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikannya dapat dilihat dalam Tabel 4.3 :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMU	30	60
D3	11	22
S1	9	18
Lain - lain	0	0
Total	**50**	**100**

Sumber : Data Primer, 2011 (Lampiran 5 hal 120)

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau adalah tamatan SMU sebesar 60 persen. Tingkat pendidikan formal karyawan PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau mayoritas adalah berpendidikan menengah keatas, hal ini diharapkan akan memberikan kualitas yang maksimal. Karena deskripsi pekerjaan yang ada disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan keahlian individu karyawan yang dimiliki.

d. Masa Kerja Responden

Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dalam Tabel 4.4 :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
Kurang dari 5 tahun	13	26
5 – 10 tahun	21	42
11 – 20 tahun	10	20
Lebih dari 20 tahun	6	12
Total	**50**	**100**

Sumber : Data Primer, 2011 (Lampiran 5 hal 119)

Dengan melihat struktur masa kerja karyawan yang berkerja di PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau dapat diketahui bahwa mayoritas masa kerja pegawai adalah antara 5 – 10 tahun yaitu sebesar 42 persen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau telah cukup lama dalam menjalankan profesinya, dengan pengalaman yang cukup ini karyawan diharapkan akan memahami misi, visi dan nilai-nilai organisasi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 4

$$\text{Interval} = \frac{\text{maksimum-minimum}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{4-1}{4} = 0{,}75$$

Sehingga diperoleh batasan persepsi adalah sebagai berikut:

1,00 – 1, 75 = Sangat Tidak Baik

1,76 – 2, 50 = Tidak Baik

2,51 – 3,25 = Baik

3,26 – 4,00 = Sangat Baik

Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel independen dan dependen.

Tabel 4.5

Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1)

Item	Indikator Kesehatan dan keselamatan	Mean	Persentase	Kategori
P1	Mesin didesain sesuai kondisi	3.08	77	Baik
P2	Mesin produksi canggih	3.30	82.5	Sangat Baik
P3	Ada petugas khusus merawat mesin	3.46	86.5	Sangat Baik
P4	Penempatan mesin tidak membahayakan	3.30	82.5	Sangat Baik
P5	Mesin ditempatkan diruangan khusus	3.26	81.5	Sangat Baik
Lanjutan Tabel 4.5				
P6	Panas mesin tidak mengganggu aktivitas	3.22	80.5	Baik
P7	Ruangan kerja dilengkapi peredam	3.24	81.0	Baik
P8	Karyawan tidak merasa stres dengan kondisi kerja	3.20	80	Baik
P9	Karyawan dapat menyelesaikan konflik kerja	3.26	81.5	Sangat Baik
P10	Konflik keluarga tidak mengganggu pekerjaan	3.20	80	Baik
P11	Karyawan memiliki pengetahuan cukup	3.26	81.5	Sangat Baik
P12	Karyawan memiliki keahlian cukup	2.96	74	Baik
P13	Karyawan senantiasa bersikap positif	3.10	77.5	Baik
P14	Terjalin hubungan yang	3.52	88	Sangat Baik

	harmonis			
P15	Karyawan bertanggung jawab pada pekerjaan	3.28	82	Sangat Baik
P16	Penerangan cukup	3.06	76.5	Baik
P17	Pencahayaan cukup	3.24	81	Baik
P18	Sirkulasi udara lancar	3.14	78.5	Baik
P19	Ada pendingin ruangan	3.10	77.5	Baik
P20	Sebagian ruangan ada AC	3.34	83.5	Sangat Baik
P21	Aktivitas produksi tidak menimbulkan kebisingan	3.12	78	Baik
P22	Suara bising tidak mengganggu kerja	3.24	81	Baik
P23	Jarang karyawan mengalami cidera	3.18	79.5	Baik
P24	Ada klinik kesehatan	3.26	81.5	Sangat Baik
P25	Fasilitas apotek dan obat lengkap	3.10	77.5	Baik
P26	Ada ambulance	3.20	80	Baik
P27	Ada tenaga medis	3.38	84.5	Sangat Baik
P28	Ruangan dilengkapi alat pemadam	3.26	81.5	Sangat Baik
P29	Karyawan menggunakan masker	3.04	76	Baik
Lanjutan Tabel 4.5				
P30	Seragam menggunakan kualitas baik	3.26	81.5	Sangat Baik
P31	Instalasi listrik aman	3.30	82.5	Sangat Baik
P32	Jaringan kabel listrik memenuhi standar	3.16	79	Baik
P33	Teknisi listrik melakukan pemeriksaan rutin	3.10	77.5	Baik
P34	Kursi dan meja nyaman	3.06	76.5	Baik
P35	Lingkungan bersih	3.28	82	Sangat Baik
P36	Tempat kerja tidak jauh dari tempat tinggal	3.28	82	Sangat Baik
P37	Lokasi pabrik mudah dijangkau	3.22	80.5	Baik
Rata - rata total		**3.22**	**80.5**	**Baik**

Sumber : Data Primer diolah, 2011 (Lampiran 5 hal 126)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa dari 50 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian baik terhadap keselamatan kerja dengan rata-rata sebesar 3,22 yang berada pada kriteria baik. Hasil ini didukung dengan jawaban baik dan sangat baik terhadap seluruh dimensi yaitu mesin dan peralatan, keadaan dan kondisi karyawan, lingkungan kerja dan perlindungan karyawan. Penilaian tertinggi pada item terjalin hubungan yang harmonis dengan rata – rata sebesar 3,52 (sangat baik) dan penilaian terendah pada item karyawan memiliki keahlin cukup dengan rata – rata sebesar 2,96 (baik).

Hal ini berarti manajemen PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau telah mampu menjamin keselamatan kerja karyawan. Kecelakaan akibat kerja bila tidak ditangani dengan sungguh-sungguh dan terpadu, dapat menjadi bumerang bagi pekerja dan perusahaan di tempat mana mereka bekerja. Kecelakaan akibat kerja dapat menurunkan kinerja sekaligus menurunkan pendapatan yang diterima karyawan. Sedangkan bagi perusahaan berakibat menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan. PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau adalah dalam proses produksi menggunakan teknologi canggih, dan mesin berat. Dalam penerapan teknologi canggih beberapa persiapan dan langkah perlu dilakukan untuk menghindari bencana dan memperkecil kecelakaan.

Program kesehatan yang dilakukan oleh PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau yaitu dengan mengendalikan sumber bahaya, perubahan administratif dengan mengurangi jumlah jam hubungan pekerja

dengan sumber bahaya, dan perlindungan pribadi dengan mengenakan peralatan pelindung seperti masker pelindung, pelindung telinga. Selain itu terdapat program untuk mengurangi kecelakaan di tempat kerja misalnya seleksi tenaga kerja yang memenuhi syarat kesehatan maupun kompetensi, *training* tentang pelaksanaan pekerjaan dengan aman, peraturan keamanan.

Tabel 4.6

Variabel Kompensasi (X_2)

Item	Indikator Kompensasi	Mean	Persentase	Kategori
P1	Puas dengan gaji pokok	3.28	82	Sangat Baik
P2	Gaji yang diterima sesuai pengorbanan	3.34	83.5	Sangat Baik
P3	Bonus sesuai prestasi	3.08	77	Baik
P4	Insentif bermanfaat bagi kehidupan	3.20	80	Baik
P5	Tabungan pensiun direncanakan perusahaan	3.22	80.5	Baik
Lanjutan Tabel 4.6				
P6	Puas dengan tunjangan perusahaan	3.24	81	Baik
P7	Diikutsertakan dalam JAMSOSTEK	3.10	77.5	Baik
P8	Puas dengan sarana dan prasarana perusahaan	3.12	78	Baik
P9	Cuti tetap menerima gaji	3.18	79.5	Baik
P10	Puas dengan pemberian biaya berobat	3.22	80.5	Baik
Rata - rata total		**3.20**	**80**	**Baik**

Sumber : Data Primer diolah, 2011 (Lampiran 5 hal 127)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa dari 50 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian baik terhadap kompensasi dengan rata-rata sebesar 3,20 yang berada pada kriteria baik. Hasil ini didukung dengan jawaban baik dan sangat baik terhadap seluruh item pertanyaan. Penilaian tertinggi pada item gaji yang diterima sesuai dengan pengorbanan dengan rata – rata

sebesar 3,34 (sangat baik) dan penilaian terendah pada item bonus sesuai prestasi dengan rata – rata sebesar 3,08 (baik).

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau telah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, dimana gaji pokok, bonus, dan insentif sesuai dengan prestasi karyawan. PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau juga mengikutsertakan karyawan dalam program JAMSOSTEK, dan bagi karyawan tetap telah diadakan tabungan pensiun dan biasanya diberikan dalam bentuk pesangon.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya nilai kompensasi merupakan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Apabila karyawan menganggap kompensasi yang diberikan tidak memadai dan tidak sesuai dengan yang mereka harapkan, besar kemugkinan kinerja karyawan akan menurun. Maka kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus adil dan layak sesuai yang mereka harapkan, karena pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berikut ini jawaban dari responden atas pernyataan - pernyataan variabel Kinerja karyawan.

Tabel 4.7

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Item	Indikator Kinerja	Mean	Persentase	Kategori

P1	Karyawan bekerja sesuai yang ditetapkan	3.26	81.5	Sangat Baik
P2	Karyawan mengutamakan kualitas	3.06	76.5	Baik
P3	Karyawan mengerjakan tugas sesuai keahlian	2.98	74.5	Baik
P4	Mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja	3.04	76	Baik
P5	Karyawan memiliki tanggung jawab	3.18	79.5	Baik
P6	Karyawan dapat menyesuaikan diri	3.20	80	Baik
P7	Karyawan mampu mengembangkan daya pikir	3.02	75.5	Baik
P8	Ahli dalam menyelesaikan tugas	3.06	76.5	Baik
P9	Mampu mengambil keputusan	3.00	75	Baik
P10	Mampu memobilisasi rekan kerja	3.00	75	Baik
P11	Karyawan tidak segan memberi bantuan	3.02	75.5	Baik
Rata - rata total		**3.07**	**76.75**	**Baik**

Sumber : Data Primer diolah, 2011 (Lampiran 5 hal 128)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa dari 50 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas rata-rata memiliki kinerja yang tinggi dengan rata-rata skor sebesar 3,07 yaitu berada pada interval yang baik. Hasil ini didukung dengan hasil kinerja pada seluruh indikator yang berada pada kriteria baik. Penilaian tertinggi pada item karyawan bekerja sesuai yang ditetapkan dengan rata – rata sebesar 3,26 (sangat baik) dan penilaian terendah pada item karyawan mengerjakan tugas sesuai keahlian dengan rata – rata sebesar 2,98 (baik).

Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau sudah tinggi, namun agar kinerja karyawan lebih tinggi lagi, hendaknya pihak manajemen terutama pimpinan PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau mengadakan memperhatikan kesehatan dan keselamatan pekerja, jika karyawan

bekerja dalam keadaan sehat maka kinerjanya juga akan meningkat. Keselamatan karyawan selama bekerja hendaknya juga diperhatikan, karyawan PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau dalam proses produksi berhubungan dengan mesin – mesin berat sehingga memiliki resiko kerja yang lebih tinggi. Untuk menjamin keselamatan kerja pihak PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau hendaknya melengkapi faisilitas keselamatan kerja, misalnya ada peredam suara, alat pemadam api, ada tenaga khusus untuk merawat mesin dan lain – lain.

Menilai kinerja karyawan secara objektif dan akurat adalah dengan mengukur tingkat kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengarahkan upaya karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu, seperti komunikasi, termasuk keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul dan yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan hendaknya memperhatikan kompensasi yang diberikan serta terus mendorong karyawan agar bekerja lebih baik lagi.

Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Ketidaktepatan pemberian kompensasi disebabkan oleh : (1) pemberian jenis kompenasasi yang kurang menarik (2) pemberian penghargaan yang kurang tepat tidak membuat para pekerja merasa tertarik untuk mendapatkannya. Akibatnya para

pekerja tidak memiliki keinginan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan kompensasi tersebut.

Tabel 4.8

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	Mean	Persentase	Kategori
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1)	3.22	80.5	Baik
Kompensasi (X_2)	3.20	80	Baik
Kinerja (Y)	3.07	76.75	Baik

Sumber : Data Primer diolah, 2011 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan (X_1) memiliki rata-rata paling tinggi yaitu 3.22 hal ini berarti variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

4.2. Analisis Statistik

4.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (*soft ware*) komputer program SPSS 17. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel keselamatan, dan kesehatan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan pada PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau dilihat dalam tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9

Hasil Regresi Pengaruh variabel independent terhadap Kinerja

Variabel Independent	Koef. Regresi	t statistik	Sig-t	Keterangan
(Constant)	0.786	2.596	0.013	
Kesehatan & keselamatan kerja	0.355	3.551	0.001	Signifikan

Kompensasi	0.385	5.616	0.000	Signifikan
R Square =	**0.619**	**Multiple R=**	**0.787**	
F statistik =	**38.146**	**Sig-F=**	**0.000**	**Signifikan**

Sumber : Data hasil regresi 2011 (Lampiran 5 hal 120)

Pada penelitian ini digunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau sebagai berikut :

$Y = 0{,}786 + 0{,}355\ X_1 + 0{,}385\ X_2$

4.2.2. Interpretasi Persamaan Regresi

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

1. Konstanta (Koefisien a)

Nilai konstanta sebesar 0,786 yang berarti bahwa jika faktor-faktor pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan dan kompensasi bernilai nol, maka Kinerja karyawan akan sebesar 0,786.

2. Koefisien Faktor Kesehatan dan keselamatan kerja (b_1)

Faktor kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,355 yang artinya bahwa antara Faktor kesehatan dan keselamatan kerjadan kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Semakin baik keselamatan kerja karyawan PT

PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau maka semakin besar pula kinerja yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya.

3. Koefisien kompensasi (b_2)

Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,385 yang artinya antara Faktor kompensasi dan Kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Semakin sesuai kompensasi yang ditetapkan di PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya

4.2.3. Uji Hipotesis

1. Uji F

Untuk menginterpretasikan data di atas kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

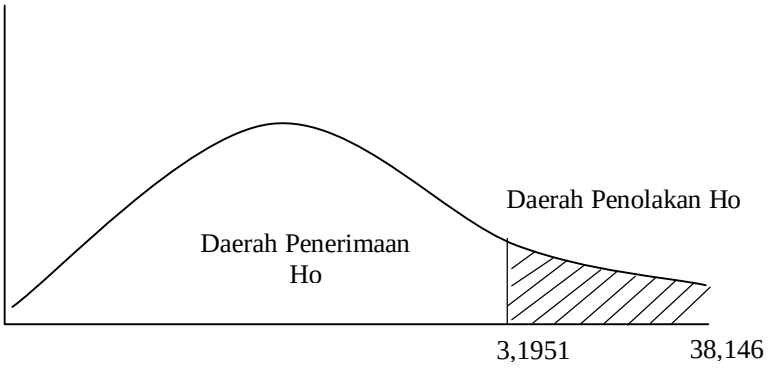
Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari program pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau .

Ha : Ada pengaruh yang signifikan dari program pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau.

Dari tabel 4.10 di atas di dapat F_{hitung} sebesar 38,146 dan probabilitas

(Sig-F) sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} jauh lebih besar dari F_{tabel} yang nilainya 3,1951. Karena $F_{hitung} > F_{Tabel}$ (38,146 > 3,1951), maka Ha diterima dan menolak Ho (hipotesis ditolak). Ini menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau. Berarti hipotesis pertama yang menyatakan ”Ada pengaruh yang signifikan dari variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau **dapat diterima**. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan” dapat dibuktikan. Hipotesis kedua yang menyatakan “ada pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan” juga dapat dibuktikan.

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan gambar 4.2.1 sebagai berikut:



Gambar 4.2.1 Uji Distribusi F Variabel X_1,dan X_2

2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial program pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau. Seperti telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, hasil dari perbandingan antara t hitung dengan t tabel akan dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan.

a. Pengujian terhadap koefisien regresi Faktor kesehatan dan keselamatan kerja (X_1)

Untuk menginterpretasikan data pada tabel 4.7 kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Faktor kesehatan dan keselamatan kerja (X_1), secara parsial terhadap Kinerja (Y).

Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Faktor kesehatan dan keselamatan kerja (X_1), secara parsial terhadap Kinerja (Y). Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima

Hasil perhitungan pada regresi (lampiran 5) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,551 dan p value sebesar 0,001 atau (3,551 > 2,0117) maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya faktor kesehatan dan keselamatan kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik kesehatan dan keselamatan kerja karyawan maka

Kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya jika kesehatan dan keselamatan karyawan semakin rendah maka kinerja akan semakin rendah pula.

b. Pengujian terhadap koefisien regresi Kompensasi (X_2)

Untuk menginterpretasikan data pada tabel 4.7 kita kembali ke hipotesis yang menyatakan :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X_2), secara parsial terhadap Kinerja (Y).

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X_2), secara parsial terhadap Kinerja (Y).

Hasil perhitungan pada regresi (lampiran 5) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,616 dan p value sebesar 0,000 atau (5,616 > 2,0117) maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya. Faktor kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti semakin sesuai kompensasi karyawan maka Kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya jika kompensasi karyawan semakin rendah maka Kinerja akan semakin rendah pula.

3. Analisis Determinasi Berganda (R^2) dan Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

a. Koefisien Determinasi Berganda

Untuk menunjukkan berapa persen variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebasnya dapat dilihat dari nilai koefisien

determinasi berganda (*R Square*) sedangkan untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat digunakan koefisien korelasi berganda *(Multiple R)*. Dari tabel 4.10 dapat diketahui koefisien korelasi berganda R sebesar 0,787. Nilai ini mendekati angka 1 artinya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah kuat.

Sedangkan koefisien determinasi (R^2 *square*) sebesar 0,619, maka dapat diartikan bahwa 61,9% persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari kesehatan dan keselamatan kerja (X_1), dan kompensasi (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 38,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Untuk membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan " Faktor kesehatan kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi Kinerja karyawan PT PERTAMINA (Persero) Production Refinery Unit II Sungai Pakning Riau" digunakan bobot pengaruh yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial. Nilai koefisien determinasi parsial paling besar, menunjukkan bahwa variabel tersebut memberikan kontribusi paling besar (dominan) terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien korelasi parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10

Hasil Korelasi Parsial

Variabel	Koef. Determinasi Parsial (r^2)
Faktor kesehatan dan keselamatan kerja	0.212
Faktor kompensasi	0.402

Sumber : Data hasil regresi, 2011 (Lampiran 5 hal 120)

1. Koefisien determinasi (r^2) pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 0,212 menunjukkan bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh Faktor kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 21,2 persen.
2. Koefisien determinasi pada variabel kompensasi sebesar 0,402 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi adalah sebesar 40,2 persen.

Dari analisis kedua faktor tersebut di atas koefisien determinasi parsial terbesar ditunjukkan oleh Faktor kompensasi (X_2) sebesar 40,2 persen. Dengan demikian untuk Faktor kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau. Hal ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Faktor kompensasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau" **dapat dibuktikan**.

4.3. Pembahasan dan Implikasi

4.3.1. Pengaruh Program Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh program pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi secara bersama – sama menunjukkan hasil nilai F sebesar 38,146 dengan p = 0,000. Dari nilai ini (nilai F hitung diatas F tabel), diketahui bahwa variabel independen (pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau. Hasil pengujian ini sesuai dengan hipotesis penelitian, yaitu Faktor pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau.

Dari hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan:

$Y = 0,786 + 0,355\ X_1 + 0,385\ X_2$

Variabel X_1, dan X_2, dalam persamaan di atas digunakan untuk memprediksi besarnya Y. Dari angka-angka di atas dapat diketahui bahwa variabel X_1, dan X_2, yang mempunyai sumbangan terhadap Y.

Besar sumbangan kedua variabel di atas secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 61,9 persen. Hal ini berarti sumbangan kedua variabel terhadap kinerja di PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau termasuk besar.

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu sistem peraturan dan manajemen perusahaan dimana semua karyawan baik karyawan baru maupun karyawan lama memperoleh perlindungan berupa fasilitas pelayanan kesehatan, lingkungan kerja yang kondusif, sehat dan aman dari risiko kecelakaan yang diakibatkan oleh pekerjaan itu sendiri di tempat kerja yang dapat menimbulkan kerugian baik bagi perusahaan, masyarakat maupun karyawan.

Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak seratus orang atau lebih dan mempunyai potensi bahaya atau dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran, dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan manajemen K3.

Besarnya kompensasi yang diterima oleh pekerja dapat menarik pekerja untuk berpartisipasi meningkatkan kinerja dan mencapai target yang ditetapkan. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara bagi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dn harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memjukan jalannnya usaha perusahaan.

4.3.2. Pengaruh Faktor kesehatan dan keselamatan kerja terhadap Kinerja

PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau memiliki jangkauan pasar yang mencapai berbagai kota di Indonesia

sehingga untuk memperlancar proses produksi menggunakan teknologi canggih. Dalam penerapan teknologi canggih beberapa persiapan dan langkah perlu dilakukan untuk menghindari bencana dan memperkecil kecelakaan sehingga keselamatan kerja karyawan terjamin dan pada akhirnya kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau. Sumbangan ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial sebesar 21,2 persen dengan t hitung = 3,551, sehingga t hitung > t tabel (3,551>2,0117). Hal ini berarti pengaruh faktor kesehatan dan keselamatan kerja terhadap Kinerja berbanding lurus.

Adanya pengaruh positif kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa semakin tinggi kesehatan dan keselamatan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hal ini disebabkan karena kecelakaan akibat kerja bila tidak ditangani dengan sungguh-sungguh dan terpadu, dapat menjadi bumerang bagi pekerja dan perusahaan di tempat mana mereka bekerja. Bagi tenaga kerja, kecelakaan akibat kerja dapat menurunkan produktivitaskerja sekaligus menurunkan pendapatan yang diterimanya. Sedangkan bagi perusahaan berakibat menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan. Untuk itu pertimbangan ekonomi

secara murni mungkin tidak baik maka perlu “memanusiakan pekerjaan” atau membuat suasana kerja lebih manusiawi.

Salah satu aspek yang dievaluasi dalam pencegahan penyakit akibat kerja adalah mengenai peraturan jam kerja, daya tahan tubuh pekerja, efisiensi kerja, kenyamanan kerja dan keamanan kerja yang dirasakan pekerja setelah perusahaan maupun pekerja mematuhi peraturan mengenai kesehatan kerja yang sesuai dengan standar. Dengan demikian hasil yang dirasakan pekerja maupun perusahaan sebagai proses pendisiplinan diri adalah perubahan tingkah laku, dari yang tidak mematuhi standar K3 menjadi mematuhinya, dari yang sering mengalami gangguan kesehatan menjadi *zero accident* dan lain-lain. Hal ini mengindikasikan adanya perubahan dan peningkatan akan minimnya penyakit akibat kerja setelah mematuhi standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Perubahan tersebut akan dapat dilihat dalam kegiatan bekerja setelah mengikuti dan mematuhi peraturan standar K3 tersebut.

Hendaknya PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau menciptakan lingkungan pekerjaan yang baik secara fisik, antara lain kesehatan dan keselamatan dari peralatan yang memungkinkan luka fisik, jauh dari kebisingan, penerangan cukup, terhindar dari panas/dingin, radiasi, racun dan substansi yang membahayakan seperti debu serta bahan kimiawi yang menyebabkan kanker. Perusahaan juga memperhatikan faktor biomekanis seperti interaksi manusia dengan mesin, kursi dan peralatan serta faktor biologi seperti bakteri dan virus. Pihak perusahaan bisa mengendalikan sumber bahaya,

perubahan administratif dengan mengurangi jumlah jam hubungan pekerja dengan sumber bahaya, perlindungan pribadi dengan mengenakan peralatan pelindung seperti masker pelindung, pelindung telinga.

4.3.3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau sumbangan ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial sebesar 40,2 persen dengan t hitung = 5,616, sehingga t hitung > t tabel (5,616>2,0117). Hal ini berarti pengaruh kompensasi terhadap Kinerja berbanding lurus. Adanya pengaruh positif kompensasi terhadap Kinerja karyawan, menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hal in disebabkan karena Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya nilai kompensasi merupakan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Apabila karyawan menganggap kompensasi yang diberikan tidak memadai dan tidak sesuai dengan yang mereka harapkan, besar kemugkinan kinerja karyawan akan menurun. Maka kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus adil dan layak sesuai yang mereka harapkan, karena pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Karyawan yang telah puas terhadap kompensasi yang diterimanya baik dari bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran intensif, program proteksi, fasilitas kerja maupun dari penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan, maka karyawan akan berupaya dan berusaha untuk tujuan organisasi yang dikoordinasikan dengan kemampuannya, sehingga akan meningkatkan motivasi kerjanya, sebagai bentuk imbal balik atas kompensasi yang diperolehnya.

Untuk itu pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan variabel kompensasi ini, terutama pada gaji pokok, tunjangan, dan bonus, karena kompensasi terbukti sebagai faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam memberikan kompensasi hendaknya disesuaikan dengan beban kerja karyawan sehingga karyawan akan merasa telah adil terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan dengan apa yang telah mereka peroleh dari perusahaan. Pemberian kompensasi ini juga hendaknya disesuaian dengan Undang-Undang yang berlaku misalnya sesuai dengan upah minimum dan harus mampu mencukupi kebutuhan hidup dirinya maupun keluarganya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab IV, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pada keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PERTAMINA (Persero) *Production Refinery Unit* II Sungai Pakning Riau.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan sebesar 21,2 persen variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh signifikan sebesar 40,2 persen kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas maka disampaikan beberapa saran. Adapun saran yang disampaikan sebagai berikut:

1. Meningkatkan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terutama pada item karyawan memiliki keahlian cukup, penerangan cukup dan item karyawan menggunakan masker yang memiliki nilai rata-rata rendah. Perusahaan hendaknya memberikan pelatihan kepada karyawan supaya kinerja karyawan meningkat, memberikan tanda peringatan penggunaan masker pada lokasi-lokasi berbahaya di area kilang dan menyediakan makser untuk karyawan agar terhindar dari bahaya. Selain faktor fisik pihak perusahaan hendaknya juga memperhatikan faktor psikologis karyawan yaitu lebih mengoptimalkan kinerja bagian personalia dalam membantu permasalahan karyawan, sehingga kesehatan jasmani dan rohani karyawan terjamin.
2. Meningkatkan variabel pemberian kompensasi dengan memberikan kompensasi yang bagus, terutama pada item bonus sesuai prestasi dengan rata-rata terendah. Pemberian bonus atau gaji hendaknya disesuaikan dengan beban pekerjaan karyawan dan masa kerjanya, serta mempertimbangkan tingkat kebutuhan karyawan secara rata-rata di kota Sungai Pakning. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan akan tetap tinggi, sehingga karyawan akan bekerja secara sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Anonim. Peraturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (2003). *Himpunan Peraturan K3.* //naker.tarakantakota.go.id/produkhukum/kepmen235-2003.pdf diunduh tanggal 3 Februari 2012

Anonim. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (2007). *Tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Keselamatan dan Keselamatan Kerja (K3).* http://www.scribd.com/doc/38280781/P3K-Tempat-Kerja-Kepmenakertrans-2 diunduh tanggal 3 Februari 2012

Anonim. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia (2010). *Tentang Alat Perlindungan Diri.* http://www.scribd.com/doc/53152507/No-8-Th-2010-Ttg-ALAT-PELINDUNG-DIRI diunduh tanggal 3 Februari 2012

Bachrun, Saifuddin. 2010. *Menyusun Penggajian Berbasis Kinerja.* Jakarta. PPM Manajemen.

Bagaswata, Saptadi. 2006. *Meraih Keunggulan Kompetitif Melalui Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta. Amara Books.

Barthos, Basir. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Makro.* Jakarta. Bumi Aksara.

Daniel, Moehar. 2001. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi.* Jakarta. Bumi Aksara.

Emmanuel. I. A (2011), *Effective Safety and Health Management Policy for Improved Performance of Organizations in Africa*, International Journal of Business and Management. March 2011 Vol 6, No 3.

Manullang. M & Marihot Manullang. 2006.*Manajemen Personalia.* Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.

Marwat. Z. A, M. Arif;K.Jan. (2009), *Impact of selection,training,performance appraisal and compensation on employee performance: A case of Pakistani Telecom sector*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. November 2009 Vol 1, No 7.

Ninuk. (2002), *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, September 2002: 108 - 122.

Rodhiah. 2010, Teori Metode Penelitian,diperoleh pada 27 Februari 2010 di : file: ///D: /studi-pustaka_27. html

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.

Siti Al Fajar & Tri Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.

Sutikno, Raja Bambang. 2005. *Mengoptimalkan Performa Karyawan dengan Prinsip Empati*. Jakarta. UI-Press.

Triton. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia:Persepektif Partnership dan Kolektivitas.* Yogyakarta.Oryza.

LAMPIRAN 1

KUISIONER

KUESIONER

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur : tahun

Jenis Kelamin : (L / P)*

Pendidikan Akhir : (SMU / D3 / S1 / Lain-lain)*

(*) coret yang tidak perlu

Petunjuk pengisian :

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan jawaban yang menurut anda paling benar dan berilah tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan :

SS : Sangat setuju : 4

S : Setuju : 3

TS : tidak setuju : 2

STS : sangat tidak setuju : 1

B. DAFTAR PERTANYAAN

KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

NO	Mesin dan Peralatan	SS	S	TS	STS
1	Mesin-mesin yang ada di PT. Pertamina (Persero) didesain sesuai dengan kondisi kerja karyawan				
2	Mesin yang digunakan dalam proses produksi tergolong canggih				
3	Perusahaan menempatkan petugas khusus untuk merawat mesin-mesin produksi				
4	Penempatan mesin produksi tidak membahayakan				

	keselamatan karyawan				
5	Mesin telah ditempatkan pada ruangan khusus sehingga tidak menimbulkan suara bising				
6	Panas yang ditimbulkan mesin-mesin produksi tidak mengganggu aktivitas kerja				
7	Ruangan kerja telah dilengkapi dengan peredam suara				
	Keadaan dan Kondisi Karyawan	**SS**	**S**	**TS**	**STS**
8	Karyawan merasa stres dengan beban pekerjaan yang ada selama ini				
9	Karyawan dapat menyelesaikan konflik kerja yang terjadi				
10	Jika terjadi konflik keluarga, tidak mempengaruhi pekerjaanya				
11	Karyawan telah memiliki pengetahuan yang cukup terhadap jenis pekerjaan saat ini				
12	Karyawan telah berpengalaman dalam proses produksi bahan bakar minyak				
13	Karyawan telah memiliki keahlian yang cukup dalam menjalankan tugasnya				
14	Karyawan senantiasa bersikap positif terhadap kondisi kerja				
15	Karyawan menjalin hubungan yang harmonis baik dengan atasan				
16	Karyawan bertanggung jawab penuh terhadap beban kerja yang diberikan atasan				
	Lingkungan Kerja	**SS**	**S**	**TS**	**STS**
17	Ruangan kerja saya telah memiliki penerangan				

	lampu yang cukup				
18	Jendela yang terpasang di ruang kerja telah memberikan pencahayaan yang cukup				
19	Dengan adanya ventilasi pada ruang kerja saya, sirkulasi udara diruang kerja menjadi lancar				
20	Di ruang kerja saya dilengkapi dengan kipas angin, sehingga udara tidak terasa panas				
21	Sebagian ruang kerja telah dilengkapi fasilitas AC				
22	Suara bising mesin mengganggu kerja saya				
23	Aktivitas produksi yang ada menimbulkan kebisingan				

	Perlindungan Karyawan	**SS**	**S**	**TS**	**STS**
24	Jarang karyawan mengalami cidera yang serius akibat kecelakaan kerja				
25	Perusahaan telah menyediakan klinik kesehatan untuk karyawan yang sedang sakit				
26	Fasilitas apotik dan obat-obatan cukup lengkap				
27	Perusahaan menyediakan ambulance yang berfungsi dengan baik bagi karyawan yang mengalami cidera serius				
28	Perusahaan menyediakan tenaga medis yang cukup dan selalu siap membantu karyawan				
29	Ruang kerja di perusahaan ini telah dilengkapi dengan peralatan pemadam kebakaran				
30	Setiap karyawan wajib menggunakan masker ketika bekerja				
31	Seragam yang dipakai karyawan terbuat dari bahan yang berkualitas sehingga kuat terhadap gesekan				

	sehingga mampu melindungi karyawan				

	Tempat Kerja	SS	S	TS	STS
32	Seluruh instalasi listrik di ruang kerja saya, telah dipasang dalam panel yang aman				
33	Jaringan kabel listrik telah memenuhi standar, sehingga terbebas dari korsleting/arus pendek				
34	Teknisi listrik melakukan pemeriksaan secara rutin terhadap jaringan listrik di perusahaan ini, untuk melakukan perawatan dan perbaikan.				
35	Kursi dan meja kerja yang ada di ruang kerja cukup nyaman				
36	Lingkungan kerja saya terjaga kebersihannya oleh tenaga cleaning service				
37	Tempat kerja saya berada tidak jauh dari tempat tinggal saya				
38	Lokasi pabrik mudah dijangkau dengan transportasi umum dan kendaraan pribadi				

KOMPENSASI

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya puas dengan gaji pokok yang diberikan perusahaan karena mencukupi kebutuhan saya sehari-hari				
2	Saya puas dengan gaji diterima saat ini karena sesuai dengan pengorbanan yang saya berikan pada perusahaan				
3	Saya puas dengan bonus yang diterima karena sesuai dengan prestasi kerja				

4	Saya puas dengan insentif atau tambahan gaji diluar upah yang diberikan perusahaan karena sangat bermanfaat untuk kehidupan keluarga saya				
5	Saya puas dengan tabungan pensiun yang direncanakan perusahaan untuk karyawan				
6	Saya puas dengan tunjangan-tunjangan seperti liburan-liburan atau rekreasi yang diberikan dan ditanggung perusahaan karena sangat berguna untuk kehidupan karyawan				
7	Saya puas dengan JAMSOSTEK yang diikut sertakan perusahaan				
8	Saua puas dengan sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan				
9	Saya puas dengan cuti yang diberikan perusahaan, selama waktu cuti tersebut saya tetap mendapatkan gaji yang dberikan perusahaan				
10	Saya puas dengan pemberian biaya berobat yang diberikan perusahaan ketika saya sakit				

KINERJA

NO	Penilaian Umum	SS	S	TS	STS
1	Karyawan telah bekerja sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ditetapkan				
2	Karyawan dalam bekerja selalu mengutamakan kualitas kerja				
3	Karyawan telah mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan keahlian dan disiplin ilmu yang dimiliki				

4	Karyawan menyelesaikan tugas mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja				
5	Karyawan Anda memiliki tanggung jawab sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh atasan				
6	Karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap setiap perubahan yang terjadi pada perusahaan akibat kebijaksanaan pimpinan				
7	Karyawan telah mampu mengembangkan daya pikir sesuai dengan kemampuan intelektual				

	Penilaian Atas Ketrampilan	**SS**	**S**	**TS**	**STS**
1	Karyawan ahli dalam menyelesaikan tugas ini sehingga tidak menemui kesulitan				
2	Karyawan mampu mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah tanpa harus menunggu dari keputusan atasan				
3	Karyawan mampu memobilisasi dan memotivasi rekan kerjanya untuk bekerja lebih baik				
4	Karyawan tidak segan-segan memberi bantuan kepada karyawan lain yang mengalami kesulitan				

LAMPIRAN 2

DATA MENTAH

REKAPITULASI DATA

No	Profil				Kesehatan dan Keselamatan Kerja																													
	JK	UMUR	PENDDK	MASA	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	KK16	KK17	KK18	KK19	KK20	KK21	KK22	KK23	KK24	KK25	KK26	KK27	KK28	KK29	KK30	KK31
1	Laki - laki	< 30 tahun	SMU	< 5 tahun	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3
2	Laki - laki	< 30 tahun	SMU	< 5 tahun	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
3	Laki - laki	< 30 tahun	SMU	< 5 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	Laki - laki	< 30 tahun	SMU	< 5 tahun	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
5	Perempuan	40 - 50 tahun	SMU	11 - 20 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
6	Perempuan	30 - 40 tahun	S1	5 - 10 tahun	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
7	Laki - laki	40 - 50 tahun	S1	11 - 20 tahun	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
8	Perempuan	30 - 40 tahun	SMU	5 - 10 tahun	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2
9	Perempuan	40 - 50 tahun	SMU	11 - 20 tahun	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4
10	Laki - laki	30 - 40 tahun	SMU	5 - 10 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	Laki - laki	30 - 40 tahun	SMU	5 - 10 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
12	Laki - laki	< 30 tahun	S1	< 5 tahun	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3
13	Perempuan	40 - 50 tahun	SMU	11 - 20 tahun	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3
14	Laki - laki	30 - 40 tahun	D3	5 - 10 tahun	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	Perempuan	40 - 50 tahun	SMU	> 20 tahun	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2
16	Perempuan	40 - 50 tahun	D3	> 20 tahun	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
17	Laki - laki	30 - 40 tahun	D3	5 - 10 tahun	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
18	Laki - laki	40 - 50 tahun	SMU	11 - 20 tahun	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	
19	Laki - laki	40 - 50 tahun	D3	5 - 10 tahun	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
20	Laki - laki	40 - 50 tahun	D3	5 - 10 tahun	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
21	Laki - laki	30 - 40 tahun	S1	5 - 10 tahun	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
22	Laki - laki	40 - 50 tahun	SMU	5 - 10 tahun	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
23	Laki - laki	40 - 50 tahun	SMU	> 20 tahun	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
24	Laki - laki	40 - 50 tahun	SMU	< 5 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
25	Laki - laki	40 - 50 tahun	D3	> 20 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
26	Laki - laki	40 - 50 tahun	SMU	5 - 10 tahun	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4
27	Laki - laki	30 - 40 tahun	SMU	5 - 10 tahun	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
28	Laki - laki	< 30 tahun	SMU	> 20 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	Laki - laki	< 30 tahun	SMU	5 - 10 tahun	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	Perempuan	< 30 tahun	SMU	5 - 10 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
31	Laki - laki	40 - 50 tahun	SMU	11 - 20 tahun	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
32	Laki - laki	< 30 tahun	SMU	5 - 10 tahun	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
33	Laki - laki	< 30 tahun	SMU	5 - 10 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
34	Laki - laki	30 - 40 tahun	D3	< 5 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	Laki - laki	30 - 40 tahun	SMU	> 20 tahun	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3
36	Laki - laki	30 - 40 tahun	S1	< 5 tahun	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
37	Laki - laki	< 30 tahun	D3	< 5 tahun	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
38	Laki - laki	30 - 40 tahun	S1	< 5 tahun	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
39	Laki - laki	30 - 40 tahun	SMU	11 - 20 tahun	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
40	Laki - laki	30 - 40 tahun	S1	5 - 10 tahun	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	Laki - laki	30 - 40 tahun	S1	< 5 tahun	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	Laki - laki	30 - 40 tahun	S1	< 5 tahun	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	Laki - laki	30 - 40 tahun	SMU	< 5 tahun	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	Laki - laki	30 - 40 tahun	SMU	11 - 20 tahun	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3
45	Laki - laki	30 - 40 tahun	SMU	5 - 10 tahun	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
46	Laki - laki	> 50 tahun	SMU	5 - 10 tahun	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
47	Laki - laki	> 50 tahun	SMU	11 - 20 tahun	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	Laki - laki	30 - 40 tahun	D3	5 - 10 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	Laki - laki	30 - 40 tahun	D3	5 - 10 tahun	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
50	Laki - laki	> 50 tahun	D3	11 - 20 tahun	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4
Mean					3,08	3,3	3,46	3,3	3,26	3,22	3,24	3,2	3,26	3,2	3,26	2,96	3,1	3,52	3,28	3,06	3,24	3,14	3,1	3,34	3,12	3,24	3,18	3,26	3,1	3,2	3,38	3,26	3,04	3,26	3,3

REKAPITULASI DATA

	Kompensasi																	Kinerja											
	KK32	KK33	KK34	KK35	KK36	KK37	KK	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO	KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	KIN6	KIN7	KIN8	KIN9	KIN10	KIN11	KIN
1	3	3	3	3	3	4	3,24	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3,40	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3,45
2	3	3	3	4	3	3	3,24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2,90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
4	4	3	3	4	4	4	3,62	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3,40	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3,36
5	3	3	3	3	3	3	2,95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
6	4	4	4	4	4	4	3,68	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3,60	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3,18
7	4	3	3	3	3	3	3,22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
8	3	3	2	3	3	3	2,81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3,55
9	3	3	3	3	4	3	3,19	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3,00	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3,18
10	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
11	3	3	3	4	4	3	3,16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
12	4	4	2	2	4	4	3,11	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3,70	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3,18
13	3	4	4	4	3	4	3,14	1	2	2	1	3	2	1	1	2	1	1,60	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3,18
14	3	3	3	3	3	3	3,11	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1,80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
15	3	3	3	2	2	2	2,51	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3,20	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3,27
16	3	3	3	3	3	3	3,30	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3,20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3,09
17	4	4	3	3	3	4	3,22	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3,70	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3,45
18	3	3	3	4	4	4	3,38	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3,20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
19	3	3	3	3	3	4	3,19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,09
20	3	4	3	4	4	4	3,68	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3,40	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1,91
21	3	3	3	3	3	3	2,68	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3,20	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1,45
22	2	3	3	3	3	3	3,14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
23	3	2	2	4	3	3	3,35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3,64
24	4	4	4	4	4	3	3,89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2,45
25	3	2	3	3	3	2	2,92	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2,20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2,82
26	3	3	3	4	4	3	3,32	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3,30	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3,36
27	3	3	3	3	3	3	2,92	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3,00	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3,09
28	3	3	3	3	3	3	3,00	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1,90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
29	3	3	3	3	3	3	3,49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
30	3	4	3	4	4	4	3,89	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,90	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2,36
31	3	3	3	3	4	4	3,16	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3,20	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3,36
32	3	3	4	4	3	4	3,38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3,64
33	3	3	3	3	3	3	3,43	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3,50	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3,36
34	3	2	3	3	2	3	3,49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3,64
35	3	3	2	3	3	3	3,00	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3,00	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1,64
36	3	3	3	2	3	4	3,43	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3,10	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3,27
37	4	3	4	4	4	3	3,49	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3,40	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3,36
38	3	3	3	3	3	3	3,19	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2,90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
39	4	3	3	3	3	3	3,19	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3,20	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3,00
40	3	3	3	3	4	3	3,19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3,09
41	3	3	3	3	3	3	3,11	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2,70	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2,91
42	3	3	3	3	3	3	2,95	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3,70	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2,64
43	3	3	3	3	3	3	2,62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
44	3	3	4	4	3	3	3,51	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,90	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3,55
45	3	3	3	3	3	3	3,14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
46	3	3	3	4	4	3	3,35	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3,70	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3,45
47	3	3	3	3	3	3	2,78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00
48	3	3	3	3	3	3	3,00	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,90	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3,55
49	3	3	3	3	3	3	3,38	3	3	2	2	3	2	1	1	2	1	2,00	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3,45
50	4	4	4	4	4	4	3,65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3,73
	3,16	3,1	3,06	3,28	3,28	3,22	3,22	3,28	3,34	3,08	3,2	3,22	3,24	3,10	3,12	3,18	3,22	3,20	3,26	3,06	2,98	3,04	3,18	3,2	3,02	3,06	3	3	3,02	3,07

LAMPIRAN 3

SURAT IZIN

PENELITIAN

PERTAMINA

Sei Pakning, 26 Agustus 2011

Nomor : 499 /E12125/2011-S0
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yang terhormat

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta

Di – Yogyakarta

Dengan hormat,

Sehubungan dengan Surat Saudara No. : 285/DEK/10/Div.URT/VII/2011 tanggal 26 Juli 2011 perihal tersebut diatas, dengan ini diberitahukan bahwa kami dapat menerima mahasiswa Saudara untuk melakukan Penelitian, tanpa adanya hubungan / ikatan ketenagakerjaan, yaitu atas nama :

Nama : Fahmi Nurdian Shah
No. Mahasiswa : 07 311 366
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jl. Kaliurang Km.5 Karangwuni C.19

Dengan ini harap konfirmasinya kapan pelaksanaan penelitian dimaksud.

Demikian untuk Saudara maklumi.

General Affairs Section Head,

Yefrizon

PT PERTAMINA (PERSERO) REFINERY UNIT II DUMAI PRODUCTION SEI PAKNING

PRODUCTION SEI PAKNING
Jalan Cendana No.1 Komplek PERTAMINA Sei Pakning
Telp. (0766) 91220-91221-91222 Ext. 4200
Fax. (0766) 91227

LAMPIRAN 4

HASIL UJI VALIDITAS

DAN RELIABILITAS

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kesehatan & Keselamatan Kerja

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	115.8800	113.251	.552	.935
KK2	115.6600	112.107	.567	.935
KK3	115.5000	112.255	.652	.934
KK4	115.6600	113.943	.551	.935
KK5	115.7000	113.439	.572	.934
KK6	115.7400	114.074	.577	.934
KK7	115.7200	114.614	.519	.935
KK8	115.7600	115.288	.481	.935
KK9	115.7000	113.847	.539	.935
KK10	115.7600	113.860	.531	.935
KK11	115.7000	111.969	.652	.934
KK12	116.0000	113.837	.614	.934
KK13	115.8600	113.796	.563	.935
KK14	115.4400	115.231	.518	.935
KK15	115.6800	114.385	.561	.935
KK16	115.9000	115.194	.564	.935
KK17	115.7200	115.798	.495	.935
KK18	115.8200	111.702	.705	.933
KK19	115.8600	112.572	.665	.933
KK20	115.6200	114.649	.515	.935
KK21	115.8400	116.178	.454	.935
KK22	115.7200	115.185	.556	.935
KK23	115.7800	118.420	.300	.937

KK24	115.7000	115.684	.494	.935
KK25	115.8600	118.409	.323	.936
KK26	115.7600	117.288	.333	.937
KK27	115.5800	114.820	.528	.935
KK28	115.7000	115.439	.475	.935
KK29	115.9200	115.626	.453	.936
KK30	115.7000	114.133	.551	.935
KK31	115.6600	113.372	.642	.934
KK32	115.8000	117.959	.323	.936
KK33	115.8600	117.674	.320	.937
KK34	115.9000	117.071	.374	.936
KK35	115.6800	115.079	.499	.935
KK36	115.6800	114.957	.554	.935
KK37	115.7400	116.156	.395	.936

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	28.7000	28.255	.665	.948
KO2	28.6400	27.949	.728	.945
KO3	28.9000	29.071	.582	.951
KO4	28.7800	26.420	.868	.939
KO5	28.7600	28.227	.740	.945
KO6	28.7400	26.972	.842	.940
KO7	28.8800	25.781	.879	.938
KO8	28.8600	26.409	.811	.941
KO9	28.8000	27.388	.814	.941
KO10	28.7600	26.023	.878	.938

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KIN1	30.5600	20.945	.737	.919
KIN2	30.7600	21.451	.624	.924
KIN3	30.8400	23.525	.600	.926
KIN4	30.7800	21.073	.797	.916
KIN5	30.6400	21.296	.719	.919
KIN6	30.6200	20.485	.772	.917
KIN7	30.8000	21.714	.746	.918
KIN8	30.7600	20.227	.802	.915
KIN9	30.8200	22.110	.638	.923
KIN10	30.8200	21.783	.704	.920
KIN11	30.8000	22.245	.635	.923

LAMPIRAN 5

ANALISIS DESKRIPTIF DAN KUANTITATIF

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787[a]	.619	.603	.18726

a. Predictors: (Constant), x2, x1

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.675	2	1.338	38.146	.000[a]
	Residual	1.648	47	.035		
	Total	4.323	49			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.786	.303		2.596	.013			
	x1	.355	.100	.356	3.551	.001	.602	.460	.320
	x2	.385	.069	.563	5.616	.000	.719	.634	.506

a. Dependent Variable: y

Frequencies

Statistics

		JK	UMUR	PENDDK	MASA KERJA
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	42	84.0	84.0	84.0
	Perempuan	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 tahun	11	22.0	22.0	22.0
	30 - 40 tahun	21	42.0	42.0	64.0
	40 - 50 tahun	15	30.0	30.0	94.0
	> 50 tahun	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

PENDDK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU	30	60.0	60.0	60.0
	D3	11	22.0	22.0	82.0
	S1	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	13	26.0	26.0	26.0
	5 - 10 tahun	21	42.0	42.0	68.0
	11 - 20 tahun	10	20.0	20.0	88.0
	> 20 tahun	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

TABEL DISTRIBUSI t PADA α 5 %

DF	1 TAIL	2 TAIL
1	6.3138	12.7062
2	2.9200	4.3027
3	2.3534	3.1824
4	2.1318	2.7764
5	2.0150	2.5706
6	1.9432	2.4469
7	1.8946	2.3646
8	1.8595	2.3060
9	1.8331	2.2622
10	1.8125	2.2281
11	1.7959	2.2010
12	1.7823	2.1788
13	1.7709	2.1604
14	1.7613	2.1448
15	1.7531	2.1314
16	1.7459	2.1199
17	1.7396	2.1098
18	1.7341	2.1009
19	1.7291	2.0930
20	1.7247	2.0860
21	1.7207	2.0796
22	1.7171	2.0739
23	1.7139	2.0687
24	1.7109	2.0639
25	1.7081	2.0595
26	1.7056	2.0555
27	1.7033	2.0518
28	1.7011	2.0484
29	1.6991	2.0452
30	1.6973	2.0423
31	1.6955	2.0395
32	1.6939	2.0369
33	1.6924	2.0345
34	1.6909	2.0322
35	1.6896	2.0301
36	1.6883	2.0281
37	1.6871	2.0262
38	1.6860	2.0244
39	1.6849	2.0227
40	1.6839	2.0211
41	1.6829	2.0195
42	1.6820	2.0181

DF	1 TAIL	2 TAIL
51	1.6753	2.0076
52	1.6747	2.0066
53	1.6741	2.0057
54	1.6736	2.0049
55	1.6730	2.0040
56	1.6725	2.0032
57	1.6720	2.0025
58	1.6716	2.0017
59	1.6711	2.0010
60	1.6706	2.0003
61	1.6702	1.9996
62	1.6698	1.9990
63	1.6694	1.9983
64	1.6690	1.9977
65	1.6686	1.9971
66	1.6683	1.9966
67	1.6679	1.9960
68	1.6676	1.9955
69	1.6672	1.9949
70	1.6669	1.9944
71	1.6666	1.9939
72	1.6663	1.9935
73	1.6660	1.9930
74	1.6657	1.9925
75	1.6654	1.9921
76	1.6652	1.9917
77	1.6649	1.9913
78	1.6646	1.9908
79	1.6644	1.9905
80	1.6641	1.9901
81	1.6639	1.9897
82	1.6636	1.9893
83	1.6634	1.9890
84	1.6632	1.9886
85	1.6630	1.9883
86	1.6628	1.9879
87	1.6626	1.9876
88	1.6624	1.9873
89	1.6622	1.9870
90	1.6620	1.9867
91	1.6618	1.9864
92	1.6616	1.9861

DF	1 TAIL	2 TAIL
101	1.6601	1.9837
102	1.6599	1.9835
103	1.6598	1.9833
104	1.6596	1.9830
105	1.6595	1.9828
106	1.6594	1.9826
107	1.6592	1.9824
108	1.6591	1.9822
109	1.6590	1.9820
110	1.6588	1.9818
111	1.6587	1.9816
112	1.6586	1.9814
113	1.6585	1.9812
114	1.6583	1.9810
115	1.6582	1.9808
116	1.6581	1.9806
117	1.6580	1.9804
118	1.6579	1.9803
119	1.6578	1.9801
120	1.6577	1.9799
121	1.6575	1.9798
122	1.6574	1.9796
123	1.6573	1.9794
124	1.6572	1.9793
125	1.6571	1.9791
126	1.6570	1.9790
127	1.6569	1.9788
128	1.6568	1.9787
129	1.6568	1.9785
130	1.6567	1.9784
131	1.6566	1.9782
132	1.6565	1.9781
133	1.6564	1.9780
134	1.6563	1.9778
135	1.6562	1.9777
136	1.6561	1.9776
137	1.6561	1.9774
138	1.6560	1.9773
139	1.6559	1.9772
140	1.6558	1.9771
141	1.6557	1.9769
142	1.6557	1.9768

43	1.6811	2.0167
44	1.6802	2.0154
45	1.6794	2.0141
46	1.6787	2.0129
47	1.6779	2.0117
48	1.6772	2.0106
49	1.6766	2.0096
50	1.6759	2.0086

93	1.6614	1.9858
94	1.6612	1.9855
95	1.6611	1.9853
96	1.6609	1.9850
97	1.6607	1.9847
98	1.6606	1.9845
99	1.6604	1.9842
100	1.6602	1.9840

143	1.6556	1.9767
144	1.6555	1.9766
145	1.6554	1.9765
146	1.6554	1.9763
147	1.6553	1.9762
148	1.6552	1.9761
149	1.6551	1.9760
150	1.6551	1.9759

TABEL F PADA α 5%

DF	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	161.4476	199.5000	215.7073	224.5832	230.1619	233.9860	236.7684	238.8827	240.5433
2	18.5128	19.0000	19.1643	19.2468	19.2964	19.3295	19.3532	19.3710	19.3848
3	10.1280	9.5521	9.2766	9.1172	9.0135	8.9406	8.8867	8.8452	8.8123
4	7.7086	6.9443	6.5914	6.3882	6.2561	6.1631	6.0942	6.0410	5.9988
5	6.6079	5.7861	5.4095	5.1922	5.0503	4.9503	4.8759	4.8183	4.7725
6	5.9874	5.1433	4.7571	4.5337	4.3874	4.2839	4.2067	4.1468	4.0990
7	5.5914	4.7374	4.3468	4.1203	3.9715	3.8660	3.7870	3.7257	3.6767
8	5.3177	4.4590	4.0662	3.8379	3.6875	3.5806	3.5005	3.4381	3.3881
9	5.1174	4.2565	3.8625	3.6331	3.4817	3.3738	3.2927	3.2296	3.1789
10	4.9646	4.1028	3.7083	3.4780	3.3258	3.2172	3.1355	3.0717	3.0204
11	4.8443	3.9823	3.5874	3.3567	3.2039	3.0946	3.0123	2.9480	2.8962
12	4.7472	3.8853	3.4903	3.2592	3.1059	2.9961	2.9134	2.8486	2.7964
13	4.6672	3.8056	3.4105	3.1791	3.0254	2.9153	2.8321	2.7669	2.7144
14	4.6001	3.7389	3.3439	3.1122	2.9582	2.8477	2.7642	2.6987	2.6458
15	4.5431	3.6823	3.2874	3.0556	2.9013	2.7905	2.7066	2.6408	2.5876
16	4.4940	3.6337	3.2389	3.0069	2.8524	2.7413	2.6572	2.5911	2.5377
17	4.4513	3.5915	3.1968	2.9647	2.8100	2.6987	2.6143	2.5480	2.4943
18	4.4139	3.5546	3.1599	2.9277	2.7729	2.6613	2.5767	2.5102	2.4563
19	4.3807	3.5219	3.1274	2.8951	2.7401	2.6283	2.5435	2.4768	2.4227
20	4.3512	3.4928	3.0984	2.8661	2.7109	2.5990	2.5140	2.4471	2.3928
21	4.3248	3.4668	3.0725	2.8401	2.6848	2.5727	2.4876	2.4205	2.3660
22	4.3009	3.4434	3.0491	2.8167	2.6613	2.5491	2.4638	2.3965	2.3419
23	4.2793	3.4221	3.0280	2.7955	2.6400	2.5277	2.4422	2.3748	2.3201
24	4.2597	3.4028	3.0088	2.7763	2.6207	2.5082	2.4226	2.3551	2.3002
25									

	4.2417	3.3852	2.9912	2.7587	2.6030	2.4904	2.4047	2.3371	2.2821
26	4.2252	3.3690	2.9752	2.7426	2.5868	2.4741	2.3883	2.3205	2.2655
27	4.2100	3.3541	2.9604	2.7278	2.5719	2.4591	2.3732	2.3053	2.2501
28	4.1960	3.3404	2.9467	2.7141	2.5581	2.4453	2.3593	2.2913	2.2360
29	4.1830	3.3277	2.9340	2.7014	2.5454	2.4324	2.3463	2.2783	2.2229
30	4.1709	3.3158	2.9223	2.6896	2.5336	2.4205	2.3343	2.2662	2.2107
31	4.1596	3.3048	2.9113	2.6787	2.5225	2.4094	2.3232	2.2549	2.1994
32	4.1491	3.2945	2.9011	2.6684	2.5123	2.3991	2.3127	2.2444	2.1888
33	4.1393	3.2849	2.8916	2.6589	2.5026	2.3894	2.3030	2.2346	2.1789
34	4.1300	3.2759	2.8826	2.6499	2.4936	2.3803	2.2938	2.2253	2.1696
35	4.1213	3.2674	2.8742	2.6415	2.4851	2.3718	2.2852	2.2167	2.1608
36	4.1132	3.2594	2.8663	2.6335	2.4772	2.3638	2.2771	2.2085	2.1526
37	4.1055	3.2519	2.8588	2.6261	2.4696	2.3562	2.2695	2.2008	2.1449
38	4.0982	3.2448	2.8517	2.6190	2.4625	2.3490	2.2623	2.1936	2.1375
39	4.0913	3.2381	2.8451	2.6123	2.4558	2.3423	2.2555	2.1867	2.1306
40	4.0847	3.2317	2.8387	2.6060	2.4495	2.3359	2.2490	2.1802	2.1240
41	4.0785	3.2257	2.8327	2.6000	2.4434	2.3298	2.2429	2.1740	2.1178
42	4.0727	3.2199	2.8270	2.5943	2.4377	2.3240	2.2371	2.1681	2.1119
43	4.0670	3.2145	2.8216	2.5888	2.4322	2.3185	2.2315	2.1625	2.1062
44	4.0617	3.2093	2.8165	2.5837	2.4270	2.3133	2.2263	2.1572	2.1009
45	4.0566	3.2043	2.8115	2.5787	2.4221	2.3083	2.2212	2.1521	2.0958
46	4.0517	3.1996	2.8068	2.5740	2.4174	2.3035	2.2164	2.1473	2.0909
47	4.0471	3.1951	2.8024	2.5695	2.4128	2.2990	2.2118	2.1427	2.0862
48	4.0427	3.1907	2.7981	2.5652	2.4085	2.2946	2.2074	2.1382	2.0817
49	4.0384	3.1866	2.7939	2.5611	2.4044	2.2904	2.2032	2.1340	2.0775
50	4.0343	3.1826	2.7900	2.5572	2.4004	2.2864	2.1992	2.1299	2.0734

TABEL KORELASI PEARSON PRODUCT MOMENT
PADA α 5 %

N	2-tailed	1-tailed
3	0.9969	0.9877
4	0.9500	0.9000
5	0.8783	0.8054
6	0.8114	0.7293
7	0.7545	0.6694
8	0.7067	0.6215
9	0.6664	0.5822
10	0.6319	0.5494
11	0.6021	0.5214
12	0.5760	0.4973
13	0.5529	0.4762
14	0.5324	0.4575
15	0.5140	0.4409
16	0.4973	0.4259
17	0.4821	0.4124
18	0.4683	0.4000
19	0.4555	0.3887
20	0.4438	0.3783
21	0.4329	0.3687
22	0.4227	0.3598
23	0.4132	0.3515
24	0.4044	0.3438
25	0.3961	0.3365
26	0.3882	0.3297
27	0.3809	0.3233
28	0.3739	0.3172
29	0.3673	0.3115
30	0.3610	0.3061
31	0.3550	0.3009
32	0.3494	0.2960
33	0.3440	0.2913
34	0.3388	0.2869
35	0.3338	0.2826
36	0.3291	0.2785
37	0.3246	0.2746
38	0.3202	0.2709
39	0.3160	0.2673
40	0.3120	0.2638
41	0.3081	0.2605
42	0.3044	0.2573
43	0.3008	0.2542
44	0.2973	0.2512

N	2-tailed	1-tailed
53	0.2704	0.2282
54	0.2679	0.2261
55	0.2654	0.2240
56	0.2630	0.2219
57	0.2607	0.2199
58	0.2584	0.2180
59	0.2562	0.2161
60	0.2540	0.2143
61	0.2519	0.2125
62	0.2499	0.2107
63	0.2479	0.2090
64	0.2459	0.2074
65	0.2440	0.2057
66	0.2421	0.2041
67	0.2403	0.2026
68	0.2385	0.2011
69	0.2368	0.1996
70	0.2351	0.1981
71	0.2334	0.1967
72	0.2318	0.1953
73	0.2302	0.1940
74	0.2286	0.1926
75	0.2271	0.1913
76	0.2256	0.1900
77	0.2241	0.1888
78	0.2226	0.1876
79	0.2212	0.1864
80	0.2198	0.1852
81	0.2185	0.1840
82	0.2171	0.1829
83	0.2158	0.1817
84	0.2145	0.1806
85	0.2132	0.1796
86	0.2120	0.1785
87	0.2107	0.1775
88	0.2095	0.1764
89	0.2084	0.1754
90	0.2072	0.1744
91	0.2060	0.1735
92	0.2049	0.1725
93	0.2038	0.1716
94	0.2027	0.1707

45	0.2940	0.2483	95	0.2016	0.1697
46	0.2907	0.2455	96	0.2006	0.1688
47	0.2876	0.2429	97	0.1995	0.1680
48	0.2845	0.2403	98	0.1985	0.1671
49	0.2816	0.2377	99	0.1975	0.1662
50	0.2787	0.2353	100	0.1965	0.1654
51	0.2759	0.2329			
52	0.2732	0.2306			

LAMPIRAN 6

AKTIFITAS

PERUSAHAAN

1. Kilang Produksi BBM





2. Distribusi BBM

a. Distribusi BBM menggunakan kapal Tanker di pelabuhan milik PT. Pertamina



b. Distribusi BBM menggunakan Truk Tangki Khusus dari Kilang Produksi BBM PT. Pertamina



LAMPIRAN 7

BIODATA



Nama : Fahmy Nurdian Shah

NIM : 07311366

Tempat, Tanggal Lahir : Sei. Pakning, Riau 20 Juni 1988

Alamat : JL. Laksamana Ibrahim RK V Bambu Kuning, S. Pakning

Agama : Islam

Pendidikan : SD YKPP Sungai Pakning Riau

SLTP YKPP Sungai Paknig Riau

SMA Terpadu Krida Nusantara Bandung