

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor yang penting dalam suatu perusahaan karena merupakan salah satu unsur pendukung sekaligus penentu keberhasilan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif sumber daya manusia, karena pada dasarnya sumber daya manusia dan perusahaan merupakan suatu kesatuan yang memiliki hubungan saling membutuhkan. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Saksono (1997:102):

”Eksistensi pegawai atau pekerja di dalam perusahaan baik swasta maupun pemerintahan sangat penting, karena tanpa kehadiran pegawai atau pekerja, segala faktor produksi, modal, alam atau yang lainnya tidak akan mempunyai arti dan manfaat bagi semua pihak, juga tidak bagi perusahaan itu sendiri”.

Pernyataan di atas menunjukkan sumber daya manusia memiliki kedudukan kunci dalam perusahaan sehingga keberadaannya harus mendapat perhatian agar dapat didayagunakan secara optimal dalam kegiatan perusahaan. Perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan minat dan semangat bagi karyawan pada saat melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga dapat menimbulkan Kepuasan Kerja pada diri karyawan dan pada akhirnya proses kegiatan perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang

cenderung tidak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimiliki, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dalam rangka memenuhi kebutuhan untuk menemukan kepuasan dalam kehidupannya yaitu dengan bekerja. Martin Lucas dan Kim Wilson yang dialih bahasakan oleh Ansis Kleden (1992:36) mengemukakan bahwa: “Pekerjaan dapat menjadi sumber kepuasan bagi orang yang diberi pekerjaan tersebut”

Kepuasan Kerja karyawan memiliki pengaruh penting dalam perusahaan, sehingga dapat dikatakan Kepuasan Kerja karyawan merupakan salah satu kunci utama dalam perusahaan. Sesuai dengan yang diungkapkan Hasibuan (2003:203) bahwa: “Kepuasan Kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan”. Belum optimalnya Kepuasan Kerja karyawan merupakan salah satu permasalahan yang sering dijumpai dalam perusahaan. Hal ini dapat diketahui dari ciri-ciri yang ditimbulkan. Martin Lucas dan Kim Wilson yang dialih bahasakan Ansis Kleden (1992:36) mengemukakan bahwa: “Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung akan dijumpai tingkat kecelakaan akibat kerja, keterlambatan, kemangkiran, pergantian pekerja, menghasilkan barang di bawah standar dan kerusakan serta pertengkaran”.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh As'ad (2002:100) mengenai penelitian pada bidang Kepuasan Kerja yaitu: “Penelitian pada bidang

Kepuasan Kerja merupakan usaha untuk melihat bagaimana efek dari Kepuasan Kerja terhadap sikap dan tingkah laku, terutama tingkah laku kerja seperti produktivitas, *absentisme*, kecelakaan akibat kerja, *labour turnover* dan sebagainya. ”Sementara itu Robbins (1991:179) mengemukakan salah satu indikasi lain belum optimalnya Kepuasan Kerja karyawan yaitu keterkaitannya dengan kesehatan karyawan: “*An often over looked dimension of job satisfaction is it relationship to employees health. Several studies have shown that employees who dissatisfied with their job are prone to health set backs*”. Dari pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa satu dimensi yang sering diabaikan dari Kepuasan Kerja adalah hubungan dengan kesehatan karyawan. Beberapa studi telah menunjukkan bahwa karyawan yang tidak terpuaskan dengan pekerjaan mereka cenderung lebih mudah menderita kemunduran kesehatan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa jika indikasi-indikasi tersebut masih terjadi pada suatu perusahaan, maka dapat dikatakan Kepuasan Kerja karyawan belum optimal. Oleh sebab, perusahaan harus mampu mengidentifikasi masalah tersebut dan segera menemukan pemecahan karena apabila hal ini tetap dibiarkan berlarut-larut maka akan menghambat kegiatan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Beberapa fenomena yang terjadi di Indonesia seperti aksi unjuk rasa digelar oleh buruh dari berbagai daerah seperti Jakarta, Bogor, Tangerang, Bekasi, Banten, Bandung, Jogjakarta, Medan dan beberapa daerah lainnya yang meluapkan dan menyampaikan rasa kegelisahan dan aspirasi mereka melalui wakil mereka di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Unjuk rasa tersebut

merupakan bentuk penolakan revisi UU No. 13/2003 tentang ketenaga kerjaan. Mereka menganggap, banyak pasal dalam revisi UU itu merugikan buruh. Pasal yang memberikan perlindungan (kesejahteraan, Keselamatan dan Kesehatan) terhadap tenaga kerja justru dihapus. Mereka melihat tindakan pemerintah untuk merevisi UU ini hanyalah akal-akalan pengusaha dan investor asing untuk menghanguskan hak-hak pekerja maupun menelantarkan nasib para buruh (www.acehforum.or.id). Unjuk rasa yang menuntut perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak hanya terjadi pada saat penolakan revisi UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan, namun tuntutan tersebut kembali disuarakan pada peringatan hari buruh sedunia, yang tuntutan utamanya adalah jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan kesejahteraan (www.unitkerja.palembang.go.id).

Selain fenomena tersebut, angka Keselamatan dan Kesehatan Kerja perusahaan di Indonesia secara umum masih rendah. Suardi (2005:2) menjelaskan bahwa: “Berdasarkan data organisasi buruh internasional di bawah PBB (ILO) tahun 2002-2003, Indonesia menduduki peringkat ke-26 dari 27 negara yang diteliti”. Beberapa fenomena yang telah dijelaskan di atas menunjukkan perhatian perusahaan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan masih rendah sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan. Selain itu di negara berkembang seperti Indonesia, undang-undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang berlaku tidak secara otomatis dilaksanakan oleh perusahaan sehingga masih perlu mendapat pengawasan dari pemerintah.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, salah satu cara untuk menyikapinya adalah dengan melaksanakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Konradus (2006:118) mengemukakan bahwa: “Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi atau bebas dari kecelakaan kerja (*zero accident*) dan tidak terjadi gangguan kesehatan pada pekerja, keluarga, masyarakat dan lingkungan sekitarnya.”

Indonesia pernah mengalami krisis moneter sejak tahun 1997 dan sampai sekarang pemerintah sedang mencari cara untuk mengatasi hal tersebut. Hal ini terus berlangsung dan makin memburuk sejalan dengan kondisi politik di negara ini. Selain itu suasana politik juga semakin memanas dan maraknya demonstrasi-demonstrasi tenaga kerja sebagai akibat dari rasa ketidakpuasan mereka terhadap imbalan yang diterimanya. Akibat dari keadaan ini adalah semakin meningkatkannya masyarakat yang kehilangan pekerjaannya. Diantara mereka yang masih beruntung memiliki dan memperoleh pekerjaannya, seringkali merasakan bahwa pendapatan yang diperoleh tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Sedangkan untuk mencari pekerjaan lain, dengan harapan memperoleh penghasilan yang lebih besar, sangatlah sulit dan belum tentu menjamin adanya peningkatan pendapatan.

Banyak alasan yang dikemukakan, antara lain adalah pendapatan yang habis hanya untuk ongkos transportasi dan makan siang, sehingga tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup selama satu bulan. Beberapa karyawan bahkan terpaksa meminjam uang dari saudara atau tetangga, serta mengambil sebagian

jatah gaji bulanan yang seharusnya diterima, pada bulan ini. Sehubungan dengan itu setiap pimpinan harus berusaha untuk dapat menimbulkan, meningkatkan dan memelihara semangat kerja para karyawan, antara lain dengan memahami serta mengetahui latar belakang dan tingkah laku serta kebutuhan para karyawan. Salah satu bentuknya adalah dengan Pemberian Insentif. Pemberian Insentif ini untuk mendorong para karyawan agar bekerja lebih berprestasi dalam melakukan pekerjaannya.

Sedangkan Pemberian Insentif seringkali diartikan sebagai penggerak atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan, jadi dengan diberikannya Pemberian Insentif diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab sehingga Kepuasan Kerja para karyawan dapat tercapai yang mengakhibatkan tujuan perusahaan dapat tercapai pula. Kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya tergantung pada bagaimana organisasi menghasilkan kompetensi manusia, tetapi juga bagaimana organisasi memberikan stimulus berupa Pemberian Insentif maupun Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap karyawan itu sendiri sehingga karyawan merasa puas kepuasan akan hasil dan timbal balik dari perusahaan. Oleh karena itulah sangat penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan Kepuasan Kerja para karyawannya, karena apabila Kepuasan Kerja karyawan tidak dijaga dengan baik maka dikhawatirkan akan berdampak langsung terhadap pribadi karyawan.

Kepuasan Kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Penyebab para karyawan merasa kurang puas adalah dikarenakan mereka kurang

menerima *feedback*, kemampuan mereka kurang optimal dimanfaatkan, hanya tersedia sedikit kesempatan untuk ikut berpartisipasi dan ujian atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik jarang dilontarkan oleh atasan mereka serta mereka lebih sering mengalami kebosanan. Logikanya, seorang karyawan yang dipahami, dilayani dan dipenuhi perasaan dan aspirasinya terutama yang berkaitan dengan pekerjaan akan memiliki kesetiaan tulus dan berpotensi memberikan kontribusi terbaik bagi kepentingan keberhasilan tujuan organisasinya. Setiap karyawan sangat sadar betapa itu semua pada gilirannya akan berimplikasi semakin besarnya potensi sumber daya organisasi untuk semakin memenuhi dan meningkatkan Kepuasan Kerja.

Hal ini bertujuan agar organisasi dapat melakukan prioritas dalam melakukan perbaikan dan peningkatan, demi meningkatkan Kepuasan Kerja yang diinginkan oleh karyawannya. Terlepas dari faktor-faktor apa yang dijadikan sebagai alat Kepuasan Kerja, tetap penting untuk mengusahakan agar terdapat korelasi positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja.

Kedua faktor di atas baik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maupun Pemberian Insentif merupakan faktor yang sangat penting guna mendukung tingkat Kepuasan Kerja karyawan. Kedua faktor tersebut tidak dapat dipisahkan ketika seseorang perusahaan berusaha untuk memberikan fasilitas kerja yang sesuai standart. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dimana sebuah perusahaan yang bisa memberikan jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pemberian Insentif terhadap karyawan yang memfokuskan pada PT. Metronik Eko Pertiwi merupakan industri

pupuk dengan lokasi pabrik di Ds. Banyu tengah KM. 42, Kecamatan Panceng, Kabupaten Gresik Jawa Timur, dengan kantor perusahaan di Jalan Pucang Anom no. 54 Surabaya, telepon 031-5024728/5049820 fax. 031-5023421. Perusahaan ini memproduksi Pupuk Fosfat Alam untuk pertanian, Dolomite, SP & Organik.

“ Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja” (Studi pada Karyawan PT. Metronik Eko Pertiwi, Surabaya).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pemberian Insentif secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah Pemberian Insentif secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan masalah yang diajukan adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pemberian Insentif secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan Pemberian Insentif secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Teoritis

- a. Sebagai sumbangan dan bahan untuk pengembangan dalam ilmu sumber daya manusia khususnya tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja.
- b. Sebagai bahan informasi tambahan dan pembandingan bagi pihak-pihak lain dalam melaksanakan penelitian serupa di masa yang akan datang.

2. Kontribusi Praktis

- a. Memberikan informasi mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Pemberian Insentif dan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja.
- b. Memberikan informasi kepada perusahaan dalam memahami Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pemberian Insentif dan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran sistematis berkenaan dengan isi skripsi ini, maka penulis menguraikan secara singkat dalam sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Memuat latar belakang mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pemberian Insentif yang dikaitkan terhadap Kepuasan Kerja. Ada pula Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kontribusi Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab II menyajikan penelitian terdahulu yang relevan, menguraikan teori tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meliputi (Usaha dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Fasilitas Perusahaan) dan Pemberian Insentif (Finansial dan Non Finansial) serta pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja (Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Supervisi). Pada bab ini juga menguraikan pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kepuasan kerja dan Pemberian Insentif dengan Kepuasan Kerja serta menjadikan Model Konsep dan Hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab III menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, memuat mengenai Jenis Penelitian; Lokasi Penelitian; Konsep dan Variabel, Definisi Operasional dan Pengukuran, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Pengujian Instrumen, Analisis Data.

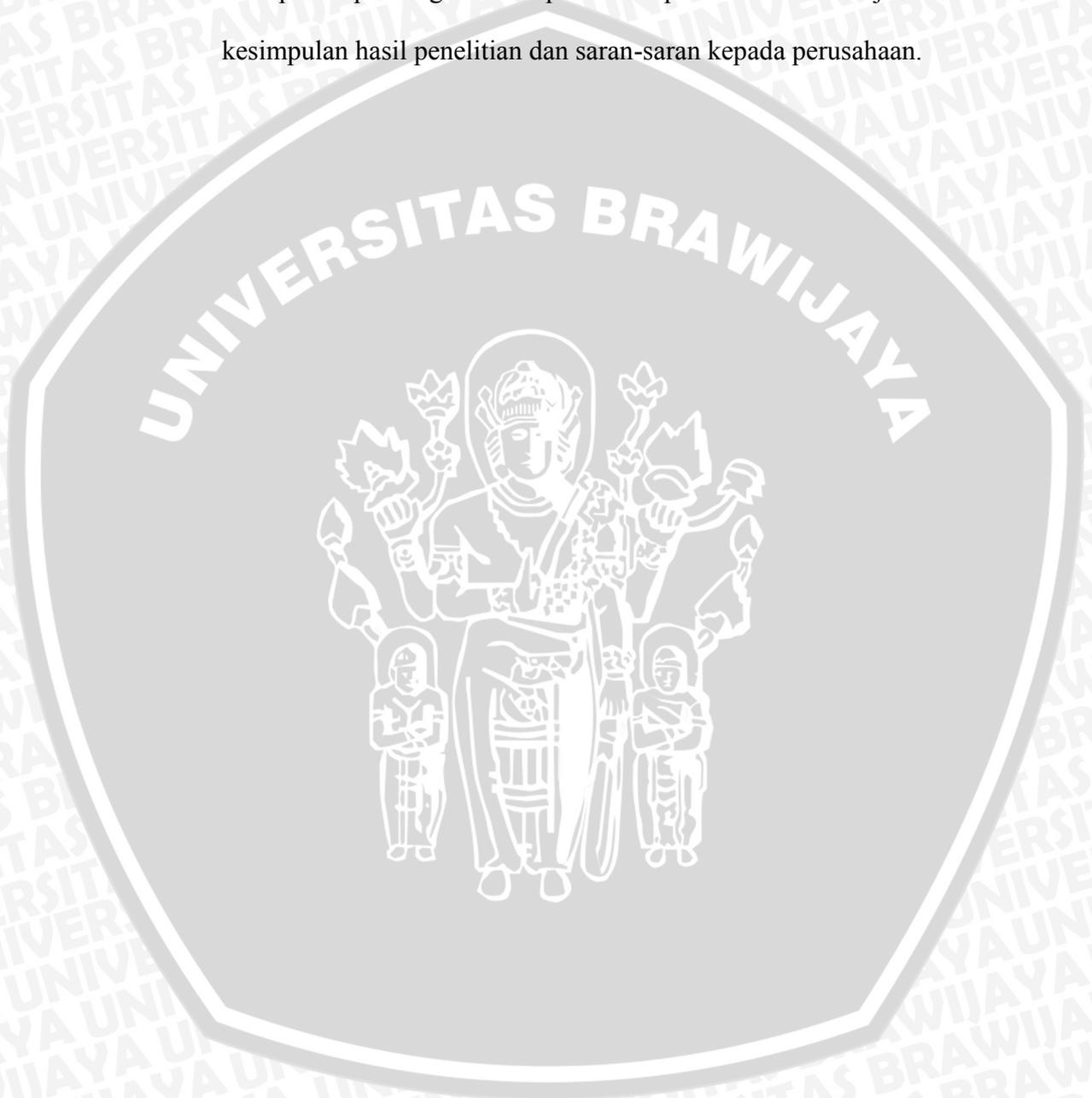
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan gambaran perusahaan yang meliputi Sejarah Perusahaan, Lokasi Perusahaan, Visi dan Misi Perusahaan, Struktur Perusahaan, dan Spesifikasi Produk. Selanjutnya adalah pembahasan yang meliputi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja,

pendapat responden mengenai variabel penelitian dan hasil pengolahan data

BAB V : PENUTUP

Bab penutup sebagai akhir penulisan penelitian ini menjelaskan kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran kepada perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, dikemukakan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini, yaitu:

1. Aditya Agung Nugraha (2004) Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Multi Guna Gas.

Tujuan penelitian ini adalah (1) Penulis dapat mengetahui apakah ada rasa puas pada karyawan yang diakibatkan karena pemberian Insentif tersebut. (2) Penulis dapat mengetahui bagaimana erat atau tidaknya hubungan antara Insentif dengan Kepuasan Kerja pada PT. Multi Guna Gas

Dilihat dari hasil tabulasi data, sebagian besar karyawan bereaksi positif terhadap pertanyaan yang berhubungan dengan program Insentif yang diberikan oleh perusahaan, tetapi hasil penelitian menunjukkan hanya 10,6% pengaruhnya. Variabel bebas yaitu Insentif bertanda koefisien regresi $-0,64$. Tanda negatif bahwa dengan ditingkatkannya Insentif terhadap pegawai, kinerja yang dihasilkan akan semakin rendah. Hal ini didukung oleh besarnya signifikansi dari koefisien regresi yang ditunjukkan oleh besarnya nilai t dari variabel tersebut, yakni t -hitung = $-2,535$ dengan signifikan nol persen dan tabel adalah $1,671$ dengan tingkat kepercayaan 5%. Karena t -hitung lebih kecil dari t tabel, dapatlah dikatakan bahwa secara parsial variasi bebas, yaitu Insentif, tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait, yaitu kepuasan karyawan PT. Multi Guna Gas.

Nilai R^2 dasarnya 0,106, hal ini berarti bahwa sumbangan variasi naik turunnya variabel bebas, yaitu Insentif, tidak begitu berpengaruh terhadap variasi naik turunnya variabel terkait, yaitu kepuasan pegawai, sebesar 10,6% sedangkan sisanya sebesar 89,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang berada di luar model. Keadaan di atas menunjukkan bahwa dengan meningkatkan Insentif, kepuasan karyawan belum mampu diwujudkan secara maksimal karena tidak ada insentif yang optimal. Hal ini berarti perlu ada analisis faktor atau variabel lain untuk mewujudkan Kepuasan Karyawan pada PT. Multi Guna Gas.

2. Margaretha (2005) Analisa Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Bambino Pra-Sekolah.

Tujuan penelitian ini adalah (1) Penulisan dapat mengetahui apakah ada Peningkatan Produktivitas Karyawan yang diakibatkan karena Pemberian Insentif tersebut. (2) Penulis dapat mengetahui bagaimana erat atau tidaknya hubungan antara Insentif dengan Produktivitas pada Bambino Pra-Sekolah.

Hasil penelitian sebagai berikut: Pemberian Insentif yang dilakukan perusahaan telah berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat responden tentang Insentif Finansial yang diberikan perusahaan. a) sebesar 60% pegawai menyatakan puas terhadap tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan. b) sebanyak 56,7% pegawai mengaku cukup puas dengan uang transportasi yang diberikan. c) 70% karyawan merasa puas terhadap bonus yang diberikan perusahaan. d) sementara itu dalam hal Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan perusahaan sebesar 46,7% pegawai merasa puas bahkan 23,3% pegawai merasa sangat puas dengan

Tunjangan Hari Raya (THR) yang diperolehnya. Kemudian jika dilihat dari segi Insentif Non Finansial yang diberikan perusahaan. a) sebesar 50% responden menyatakan bahwa tempat kerja mereka saat ini cukup nyaman. b) sedangkan 60% responden merasa bahwa mereka memiliki komunikasi dengan atasan mereka. c) menurut 63,3% responden mereka memiliki kesempatan yang baik untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan.

Perusahaan juga telah berjalan sesuai dengan yang diharapkan di dalam usaha untuk meningkatkan produksi karyawan. a) sebesar 50% dari pegawai dinilai memiliki tanggung jawab yang cukup baik oleh atasannya. b) atasan menilai bahwa 36,7% pegawainya memiliki hasil kerja yang baik dan 23,3% dinilai memiliki hasil kerja yang sangat baik. c) sebesar 53,3% karyawan memiliki sikap yang baik dalam menerima kritikan dan teguran. Berdasarkan perhitungan koefisien korelatif dan pengujian hipotesis dari data yang diperoleh maka dapat diambil kesimpulan bahwa antara Pemberian Insentif dengan Produktivitas Karyawan Bambino Pra-Sekolah memiliki hubungan positif yang cukup kuat.

3. Roni Darmawan (2005) Hubungan Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Tempa dan Cor PT. PINDAD (Persero) Bandung

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui gambaran mengenai Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja 2) untuk mengetahui gambaran mengenai Kepuasan Kerja Karyawan. 3) untuk mengetahui adakah hubungan antara Pelaksanaa Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

Sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, maka hasil analisis yang telah dilakukan, secara ringkas dapat diuraikan sebagai berikut: 1) pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) indikator yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah pelayanan kesehatan, sedangkan indikator yang memiliki skor rata-rata terendah adalah penciptaan lingkungan kerja sehat. 2) Pada variabel Kepuasan Kerja karyawan indikator yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah rekan kerja, sedangkan indikator yang memiliki skor rata-rata terendah adalah gaji. Terdapat hubungan yang positif antara Pelaksanaan Program K3 dengan Kepuasan Kerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil perhitungan uji kategori sedang dan cukup.

B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Terkadang pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak diperhatikan dalam kinerja karyawan sehingga akan mengganggu produktivitas kerja karyawan, jika Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diterapkan dan dilaksanakan maka akan tumbuh hasil kinerja yang memuaskan karena karyawan merasa di perhatikan keselamatan dan kesehatannya. Kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit akibat kerja, maupun karena keselamatan kerja yang tidak diperhatikan. Sementara itu Sedarmayanti (1996:109) mengemukakan: “Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material,

metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera”. Sedangkan Marihot (2002:312) mengungkapkan bahwa: “Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tentu mudah saja dipahami sebagai suatu aspek penting dalam suatu usaha meningkatkan kesejahteraan, produktivitas kerja, sehingga menjadi suatu kewajiban dari perusahaan untuk meningkatkannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kondisi terbebasnya karyawan dari kecelakaan kerja dan penurunan kondisi kesehatan baik fisik maupun mental yang diakibatkan oleh lingkungan maupun pekerjaan yang dilakukannya.

2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sedarmayanti (1996:109) mengemukakan bahwa tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah: “Menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani manusia serta karya dan budayanya yang tertuju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya”. Selanjutnya Sedarmayanti (1996:109-110) mengemukakan sasaran yang hendak dicapai oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu :

- 1) Tumbuhnya motivasi untuk bekerja secara aman.
- 2) Terciptanya kondisi kerja yang tertib, aman dan menyenangkan.
- 3) Mengurangi tingkat kecelakaan di lingkungan kantor.
- 4) Tumbuhnya kesadaran akan pentingnya makna keselamatan kerja di lingkungan kantor.
- 5) Meningkatkan produktivitas kerja.

Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dikutip dari panduan operasional P2K3 Departemen Tenaga kerja RI (1999:1) adalah:

“Agar setiap tenaga kerja dan orang lainnya yang berada di tempat kerja mendapat perlindungan atas keselamatannya. Setiap sumber produksi dapat dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien dan proses produksi berjalan lancar”.

Sementara itu menurut Mangkunegara (2005:162) tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

- 1) Agar setiap karyawan mendapat jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
- 3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- 4) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- 5) Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- 6) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- 7) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Sementara itu Rivai (2004:412) mengemukakan manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat yaitu:

- 1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
- 2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- 5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatkan citra perusahaan.

Perusahaan kemudian dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial. Tercapainya Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan, perlu diperhatikan dengan mengetahui faktor-faktor pendukungnya. Flippo yang dikutip Panggabean (2004:116) berpendapat

bahwa Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan dapat tercapai jika ada unsur-unsur yang mendukung yaitu:

- 1) Adanya dukungan dari pimpinan puncak.
- 2) Ditunjuknya direktur keselamatan.
- 3) Rekayasa pabrik dan kegiatan yang aman.
- 4) Diberikannya pendidikan bagi semua karyawan untuk bertindak aman.
- 5) Terpeliharanya catatan-catatan tentang kecelakaan.
- 6) Menganalisis penyebab kecelakaan.
- 7) Kontes keselamatan.
- 8) Melaksanakan peraturan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk menciptakan kondisi lingkungan dan perilaku yang menunjang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) itu sendiri dan membangun dan mempertahankan lingkungan kerja yang aman dan sehat, yang dapat dirancang untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja agar proses produksi yang tidak terhambat. Dalam pelaksanaannya harus mendapat perhatian utama dari pihak perusahaan dengan memperhatikan faktor-faktor pendukungnya.

3. Prinsip-prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Agar Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat tercapai maka beberapa prinsip perlu diterapkan perusahaan. Prinsip-prinsip ini dapat dijadikan acuan dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Mangkuprawira dan Vitayala Hubeis (2007:132) mengemukakan prinsip-prinsip yang perlu diterapkan perusahaan dalam bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu:

- 1) Filosofi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam memandang setiap karyawan memiliki hak atas perlindungan kehidupan kerja yang nyaman.
- 2) Setiap upaya yang terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) hanya akan berhasil jika dua pihak, yaitu perusahaan dan karyawan melakukan kerjasama sinergis dan harmonis.

- 3) Perusahaan perlu memiliki tujuan memperkecil kejadian kecelakaan kerja sampai titik nol.
- 4) Perusahaan mematuhi peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dikeluarkan pemerintah secara taat asas.
- 5) Membuat prosedur dan manual tentang bagaimana mengatasi keselamatan kerja.
- 6) Memberikan pelatihan dan sosialisasi keselamatan kerja pada karyawan.
- 7) Menyediakan fasilitas keselamatan kerja yang optimum.
- 8) Bertanggung jawab atas keselamatan kerja para karyawan.

Selanjutnya Sastradipoera (2002:110) mengemukakan prinsip-prinsip keamanan kerja sebagai berikut :

- 1) Manajer diwajibkan menunjukkan dan menerangkan kepada setiap karyawan baru mengenai:
 - a) Kondisi, khususnya bahaya yang dapat terjadi di tempat kerja,
 - b) Seluruh alat pengaman dan alat perlindungan yang disediakan dan selalu tersedia di tempat kerja,
 - c) Metode, prosedur dan sikap yang tepat untuk menjamin keamanan di tempat kerja.
- 2) Manajer diwajibkan melaksanakan bimbingan dan nasihat (*guidance and counseling*) kepada seluruh karyawan dalam pencegahan kecelakaan dan kebakaran dan peningkatan keamanan dan kesehatan kerja termasuk latihan teratur untuk keperluan itu.
- 3) Manajer hanya boleh memperkerjakan karyawan setelah ia yakin bahwa karyawan yang bersangkutan telah memenuhi dan melaksanakan persyaratan keamanan kerja.
- 4) Manajer diwajibkan menaati semua persyaratan dan ketentuan yang berlaku baik menurut undang-undang maupun peraturan di tempat kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa prinsip-prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan pedoman atau acuan dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) agar tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tersebut dapat tercapai.

4. Penyebab Kecelakaan dan Gangguan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Penyebab terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan yang dikutip dari panduan operasional P2K3 Departemen Tenaga kerja RI (1999:1011) dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu:

- 1) Sebab dasar yaitu sebab atau faktor umum terhadap kejadian kecelakaan dan gangguan kesehatan, yaitu:
 - a) Partisipasi pimpinan perusahaan dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
 - b) Faktor manusia atau dalam hal ini pekerja.
 - c) Faktor kondisi dan lingkungan kerja.
- 2) Sebab utama/gejala atau *symptom*
 - a) Kondisi tidak aman (*unsafe conditions*), yaitu kondisi yang tidak aman dari mesin, lingkungan, proses, sifat pekerjaan dan cara kerja.
 - b) Perbuatan tidak aman (*unsafe action*), yaitu perbuatan berbahaya dari manusia yang dilatar belakangi oleh faktor kurangnya pengetahuan, keletihan dan kelesuan serta sikap dan tingkah laku yang tidak aman.
- 3) Khusus untuk penyakit akibat kerja sebagai faktor penyebabnya antara lain adalah:
 - a) Faktor biologis.
 - b) Faktor kimia, termasuk debu dan uap logam.
 - c) Faktor fisik termasuk kebisingan, radiasi, penerangan, getaran, suhu dan kelembaban.
 - d) Faktor yang berhubungan dengan hal faal, fisiologi kerja.
 - e) Faktor yang berhubungan dengan mental psikologis.
 - f) Faktor mekanis.

Sementara itu Mangkunegara (2005:162) mengemukakan beberapa penyebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai, yaitu:

- 1) Keadaan tempat lingkungan kerja
 - a) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - b) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - c) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- 2) Pengaturan udara
 - a) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu dan berbau tidak enak).
 - b) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- 3) Pengaturan penerangan
 - a) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - b) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
- 4) Pemakaian peralatan kerja
 - a) Pengaman peralatan yang sudah usang atau rusak.
 - b) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
- 5) Kondisi fisik dan mental pegawai
 - a) Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil.
 - b) Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja

rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko berbahaya.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Mangkuprawira dan Vitayala Hubeis (2007:130-131) mengenai faktor penyebab terjadinya kecelakaan dapat ditinjau dari berbagai sudut, yaitu:

- 1) Kebijakan pemerintah
 - a) Undang-undang ketenagakerjaan, khususnya yang menyangkut tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan.
 - b) Peraturan pemerintah tentang pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan.
 - c) Pengendalian dan tindakan hukum bagi perusahaan yang mengabaikan undang-undang dan peraturan yang berlaku tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
- 2) Kondisi pekerjaan
 - a) Standar kerja yang kurang tepat dan pelaksanaannya juga tidak tepat.
 - b) Jenis pekerjaan fisik yang sangat berbahaya, namun disisi lain fasilitas keselamatan kerja sangat kurang.
 - c) Tidak tersedianya prosedur manual petunjuk kerja.
 - d) Kurangnya kontrol, evaluasi dan pemeliharaan tentang alat-alat kerja secara rutin.
- 3) Kondisi karyawan
 - a) Keterampilan karyawan dalam hal Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang rendah.
 - b) Kondisi kesehatan fisik karyawan yang tidak prima.
 - c) Kondisi kesehatan mental, seperti rendahnya motivasi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta tingginya derajat stress dan depresi.
 - d) Kecanduan merokok, minuman keras dan narkoba.
- 4) Kondisi fasilitas perusahaan
 - a) Ketersediaan fasilitas yang kurang cukup (mutu dan jumlah).
 - b) Kondisi ruangan kerja yang kurang nyaman.
 - c) Tidak tersedianya fasilitas kesehatan dan klinik perusahaan.
 - d) Tidak tersedianya fasilitas asuransi kecelakaan.
 - e) Kurangnya pelatihan dan sosialisasi tentang pentingnya keselamatan kerja di kalangan karyawan.

Menurut Sedarmayanti (1996:118) penyebab timbulnya kecelakaan kerja dapat dilihat dari 3 faktor, yaitu :

- 1) Faktor lingkungan
- 2) Faktor manusia
 - a) Faktor fisik dan mental

1. Kurang penglihatan/pendengaran.
2. Otot lemah.
3. Reaksi mental lambat.
4. Lemah jantung atau lemah organ lain.
5. Emosi dan syaraf tidak stabil.
6. Lemah badan.
- b) Pengetahuan dan keterampilan
 1. Kurang memperhatikan metode kerja yang aman dan baik.
 2. Kebiasaan yang salah.
 3. Kurang pengalaman.
- c) Sikap
 1. Kurang minat/perhatian.
 2. Kurang teliti.
 3. Malas.
 4. Sombong.
 5. Tidak peduli akan suatu akibat.
 6. Hubungan yang kurang baik
- 3) Faktor mesin/alat
 - a) Penerangan yang kurang.
 - b) Mesin yang tidak dijaga.
 - c) Kerusakan teknis.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum penyebab kecelakaan dan penurunan kondisi kesehatan akibat pelaksanaan pekerjaan ditimbulkan oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari diri karyawan yang meliputi kondisi fisik dan mental, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dan sikap kerja. Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari lingkungan kerja, peralatan yang digunakan dan fasilitas perusahaan yang tidak mendukung terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta kebijakan pemerintah.

5. Strategi dan Usaha-usaha dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Setiap perusahaan harus memiliki strategi dan usaha-usaha yang dapat memperkecil bahkan menghilangkan terjadinya kecelakaan kerja maupun

harus disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Mangkuprawira dan Vitayala Hubeis (2007:132) mengemukakan empat Strategi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu:

- 1) Pihak manajemen perlu menetapkan bentuk perlindungan bagi karyawan dalam menghadapi kejadian kecelakaan kerja.
- 2) Pihak manajemen dapat menentukan apakah peraturan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bersifat formal atau informal.
- 3) Pihak manajemen perlu proaktif dan reaktif terhadap pengembangan prosedur dan rencana tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan.
- 4) Pihak manajemen dapat menggunakan tingkat derajat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang rendah sebagai faktor promosi perusahaan kekhlayak luas.

Sementara itu Rivai (2004:417) mengemukakan strategi untuk meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) melalui peningkatan kualitas kerja, yaitu dengan: “Memantau tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), mengendalikan stress dan kelelahan kerja, mengembangkan kebijakan-kebijakan kesehatan kerja dan menciptakan program kebugaran”.

Berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Mangkunegara (2005:162) mengemukakan hal tersebut sebagai berikut :

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- 2) Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- 3) Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukan dan mencegah kebisingan.
- 4) Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit .
- 5) Memelihara kebersihan dan ketertiban serta keserasian lingkungan kerja.
- 6) Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (1996:124) usaha-usaha untuk meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat dilakukan dalam berbagai cara yaitu :

- 1) Membuat kondisi kerja menjadi lebih aman, antara lain dengan cara:
 - a) Menggunakan mesin yang dilengkapi dengan alat pengaman.
 - b) Menggunakan alat yang lebih baik.
 - c) Mengatur tata letak pabrik/perabot/peralatan dan penerangan dengan tepat.
 - d) Menjaga/memelihara agar lantai, tangga bebas dari air, minyak dan lainnya.
 - e) Melakukan pemeliharaan fasilitas pabrik mengadakan dan menggunakan petunjuk serta peralatan keamanan kerja.
- 2) Melakukan kegiatan pencegahan kecelakaan dengan mengendalikan praktek kerja pegawai agar bertindak aman. Pencegahan ini dapat dilakukan dengan cara antara lain:
 - a) Mendidik pegawai dalam hal keamanan.
 - b) Memberlakukan larangan secara keras.
 - c) Memasang poster untuk mengingatkan tentang keamanan.
 - d) Menunjukkan gambar pegawai yang cidera dan data statistik kecelakaan.
 - e) Membentuk tim manajemen serikat pekerja untuk menanggulangi masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan sebagainya.

Sementara itu Abdurrahmat Fathoni (2006:157) mengemukakan upaya yang harus dilakukan sebagai solusi untuk meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Mempersiapkan dan menyesuaikan sarana dan prasarana yang dapat melindungi tetapi tidak merubah bentuk, proses dan spesifikasi.
- 2) Menghilangkan pusat utama yang mengakibatkan bahaya melalui rancangan dan rekayasa pengelolaan dengan memastikan hal tersebut tidak membahayakan para pekerja.
- 3) Membuat isolasi kegiatan atau unsur-unsur yang berbahaya sehingga pekerja tidak berhubungan langsung dengan sumber bahaya.
- 4) Mengubah proses dan metode kerja dan mengganti bahan-bahan untuk pendapat perlindungan yang lebih baik sehingga dapat menghilangkan resiko bahaya yang mungkin muncul.
- 5) Mengadakan pelatihan bagi para pekerja untuk mencegah resiko dengan membatasi bahaya dengan menggunakan alat keselamatan yang tersedia.
- 6) Mengadakan pengawasan secara teratur untuk memastikan bahwa faktor-faktor yang dapat membahayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat terdeteksi setiap saat.

- 7) Memelihara kantor dan peralatannya sedemikian rupa untuk mencegah kemungkinan timbulnya bahaya bagi lingkungan kerja maupun para pekerja.
- 8) Mengadakan cek kesehatan secara teratur bagi karyawan sebagai upaya pencegahan.

Dengan adanya strategi dan usaha untuk meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diharapkan tingkat kecelakaan kerja dan penurunan kondisi kesehatan karyawan dapat diturunkan sehingga proses produksi tidak terhambat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan karena kondisi kerja menjadi aman dan sehat, sehingga karyawan tidak mengalami kekhawatiran dalam melaksanakan pekerjaannya.

6. Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) perlu dilaksanakan dan diperhatikan oleh pihak perusahaan. Hal tersebut merupakan langkah strategis yang bernilai jangka panjang sebagai konsekuensi logis dari perkembangan perindustrian. Hal ini ditandai dengan munculnya peran pemerintah yang dituangkan dalam bentuk Peraturan Pemerintah, dalam hal ini pemerintah telah mengeluarkan peraturan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan:

Pasal 86

- 1) Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
 2. Moral dan kesusilaan

3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat atau martabat manusia serta nilai-nilai agama
- 2) Untuk melindungi Keselamatan Kerja pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- 3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang, hal ini disebabkan dalam setiap pekerjaan, kecelakaan kerja sulit dihindari dan setiap karyawan berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas nasional.

7. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Usaha Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memerlukan partisipasi langsung yang terbentuk dalam wadah Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)) Silalahi (1985:46) menjelaskan bahwa pimpinan perusahaan selaku penanggung jawab Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai kewajiban yang harus dipenuhi, antara lain:

- 1) Terhadap tenaga baru bekerja, ia berkewajiban menunjukkan atau menjelaskan tentang:
 - a) Kondisi dan bahaya yang timbul di tempat kerja.
 - b) Semua alat pengaman dan pelindung yang diharuskan.
 - c) Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaannya.
 - d) Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan.
- 2) Terhadap tenaga kerja yang telah atau sedang dipekerjakan, ia berkewajiban:
 - a) Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada

- kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada umumnya.
- b) Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
 - c) Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tenaga kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.
 - d) Memasang gambar dan Undang-Undang Keselamatan Kerja serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai dengan petunjuk pengawas atau ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
 - e) Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit kerja yang terjadi di tempat tersebut kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
 - f) Membayar biaya pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ke Kantor Perbendaharaan Negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
 - g) Menaati semua persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) baik yang diatur yang di atur dalam peraturan perundang-undangan maupun ditetapkan oleh pengawas.

Menurut Silalahi (1985:46) karyawan mempunyai hak dan kewajiban dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang terdiri dari:

- 1) Kewajiban-kewajiban karyawan:
 - a) Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).Memakai alat pelindung diri yang diwajibkan
 - b) Mematuhi dan menaati persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang berlaku di tempat atau perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Hak-hak karyawan:
 - a) Meminta kepada pemimpin perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diwajibkan di tempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan.
 - b) Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta alat pelindung diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

C. Pemberian Insentif

Setiap manusia yang bekerja didorong oleh suatu motif, baik itu untuk memenuhi kebutuhan pribadinya maupun untuk keluarganya. Karena itu, apabila kebutuhannya itu tidak terpuaskan, maka ia tidak akan dapat bekerja dengan baik,

karena konsentrasinya terbagi antara pemuasan kebutuhan dengan tanggung jawab pekerjaan. Pemberian Insentif sebagai suatu sarana motivasi untuk mendorong karyawannya supaya bekerja dengan kemampuan maksimal, yaitu dengan memberikan pendapatan ekstra diluar gaji. Dimana maksud dari Pemberian Insentif ini ialah agar kebutuhan karyawan beserta keluarganya dapat terpenuhi.

1. Pengertian Insentif

Menurut Dessler (1995:411), “Insentif adalah ganjaran finansial yang diberikan kepada karyawan yang tingkat produksinya melampaui standar yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut Nitisemito (1983:183), “Usaha atau kegiatan dari manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja atau karyawan.” Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Pemberian Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan yang sengaja diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menggerakkan mereka agar bekerja lebih efektif dan meningkatkan prestasinya demi terciptanya tujuan perusahaan.

2. Jenis- jenis Insentif

Menurut pendapat Garry Dessler terjemahan Agus Darma (1995:411), Insentif terdiri dari:

1) Insentif Finansial

Meliputi beberapa sistem penghargaan berupa finansial yang diberikan dalam bentuk uang sebagai alat utama yang dapat membantu manusia dalam memenuhi kebutuhan pokok mereka. Dalam Pemberian Insentif ini terdapat perbedaan. Hal ini disebabkan adanya tingkat atau

golongan yang berbeda dari setiap pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi, berupa:

- a. Bonus, dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dihitung dari presentase dari laba perusahaan atau organisasi yang melebihi jumlah tertentu dan dimasukkan ke dalam dana bonus dan kemudian diberikan kepada manajer atau pegawai.
- b. Komisi, merupakan sistem bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan dan diberikan kepada pegawai penjualan.
- c. Pembagian keuntungan (*Profit Sharing*), Biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dibagikan ke dalam daftar pendapatan peserta.
- d. Pembayaran yang ditangguhkan, merupakan jenis pembayaran balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari terdiri dari:
 - a) Bantuan hari tua, secara umum akan dapat direalisasikan oleh perusahaan atau organisasi yang kondisi keuangannya cukup kuat dengan masa depan yang baik.
 - b) Pensiun, pensiun ini dibiayai sendiri oleh karyawan, dimana dana pensiun diperoleh dengan memotong gaji karyawan tiap bulan sewaktu karyawan tersebut masih aktif bekerja.
 - c) Pembayaran kontraktual, lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata dan otomatis. Bentuknya diantara pemberian rumah dinas, pengobatan secara cuma-cuma, pemberian kredit kepada pekerja atas barang-barang yang diberinya dari koperasi perusahaan atau organisasi, cuti sakit dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji, dan lain-lain.

2) Insentif Non Finansial

Suatu ganjaran bagi para pegawai yang bukan berbentuk uang, seperti:

- a. Terjaminnya kenyamanan tempat kerja
- b. Terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan
- c. Adanya penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas kerja yang baik
- d. Tersedianya hiburan, pendidikan dan latihan
- e. Pemberian tanda jasa atau medali
- f. Ucapan terimakasih, baik secara formal maupun informal
- g. Pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan)
- h. Pemberian perlengkapan khusus pada kerja (meja rapat, permadani, dll)

3. Pelaksanaan Pemberian Insentif

Menurut Garry Dessler diterjemahkan Agus Dharma (1995: 413) bahwa pelaksanaan Pemberian Insentif meliputi:

- 1) Pemberian Insentif bagi karyawan produksi mencakup:
 - a. Program kerja borongan. Perolehan Insentif yang dikaitkan secara langsung dengan jumlah yang dihasilkan dengan membayar orang yang bersangkutan suatu upah borongan bagi tiap unit yang dihasilkan. Keuntungan program kerja borongan cara ini tidak rumit dan mudah dipahami oleh pegawai, secara prinsip nampak adil dan nilai insentifnya dapat menjadi sangat kuat karena adanya kebiasaan beberapa perusahaan yang secara semena-mena menaikkan standar produksi kapan saja. Mereka merasa bahwa pegawai memperoleh upah yang berlebihan.
 - b. Program jam standar
Pegawai diberikan imbalan berdasarkan persentase premi yang sama dengan presentase hasil yang dicapainya di atas standar. Program ini berasumsi pegawai memiliki jaminan upah pokok Insentif yang diungkapkan dalam bentuk unit waktu dan bukan dalam bentuk unit uang.
 - c. Program Pemberian Insentif kelompok
Alasan penggunaan Insentif kelompok, karena kadangkala beberapa kelompok dikaitkan satu sama lain seperti halnya pekerjaan perakitan. Di sini prestasi seorang pegawai tidak hanya mencerminkan upayanya sendiri tetapi juga teman sekerjanya tidak hanya mencerminkan upayanya sendiri tetapi juga teman sekerjanya. Kelemahannya jika anggota kelompok tidak merasa bahwa upayanya tidak sama dengan ganjaran yang diinginkan maka sistem insentif kelompok biasanya tidak seefektif cara Pemberian Insentif individual.
- 2) Insentif bagi para manajer dan eksekutif. Pemberian Insentif dapat dibedakan atas:
 - a. Insentif Jangka Pendek (bonus tahunan)
Bertujuan memotivasi prestasi para manajer dan eksekutif mereka dalam jangka pendek.
 - b. Insentif jangka panjang
Ditunjuk untuk memotivasi dan memberikan ganjaran kepada pemimpin dalam rangka pertumbuhan dan kemajuan perusahaan atau organisasi dalam jangka panjang serta untuk menyuntikkan prospektif jangka panjang ke dalam keputusan para eksekutif. Tujuan lain adalah mendorong para eksekutif untuk dapat bekerja dalam perusahaan dengan menyediakan kesempatan bagi mereka untuk mengakumulasi modal (seperti saham perusahaan) yang didasarkan atas keberhasilan jangka panjang.
- 3) Insentif bagi wiraniaga, terdiri dari:
 - a. Gaji, para pegawai wiraniaga diberikan sejumlah gaji yang pasti meskipun ada kalanya mereka menerima insentif dalam bentuk bonus, hadiah, kontes penjualan dan sejenisnya.
 - b. Komisi, dengan cara ini dibayar dalam proporsi langsung dari hasil penjualannya dan semata-mata dari hasil yang dicapai dalam penjualan.
 - c. Cara kombinasi, membayar wiraniaga dalam satu kombinasi antara gaji dan komisi merupakan pendekatan yang paling umum.

- 4) Insentif bagi para pegawai profesional
 - a. Bayaran baik sebagai Insentif merupakan suatu ganjaran yang diberikan kepada seorang pegawai atas prestasi perorangan yang dicapai. Bayaran akan mewakili suatu kenaikan yang berlanjut.
 - b. Insentif bagi para pegawai profesional. Pegawai profesional adalah pegawai yang pekerjaannya melibatkan aplikasi pengetahuan yang dipelajari untuk memecahkan masalah-masalah perusahaan mereka cenderung lebih termotivasi oleh keinginan untuk menghasilkan keberhasilan tinggi dan profesional, yang diharapkan adalah kenaikan gaji yang cukup nalar dan perlakuan yang wajar.
- 5) Insentif kelompok atau tim

Ada beberapa cara untuk mengimplementasikan rencana Insentif tim atau kelompok. Beberapa cara tersebut adalah sebagai berikut:

 - a. Menetapkan standar kerja untuk keluaran masing-masing anggota. Para anggota selanjutnya dibayar berdasarkan satu dari tiga rumusan: (1) Semua anggota menerima upah yang didapat oleh produsen paling tinggi, (2) Semua anggota menerima upah yang didapat oleh produsen paling rendah atau semua anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata upah yang didapatkan oleh kelompok.
 - b. Menetapkan satu standar produksi yang didasarkan pada keluaran final dari kelompok sebagai suatu keseluruhan. Semua anggota selanjutnya menerima upah yang sama, berdasarkan pola tarif per potong yang ada untuk pekerjaan kelompok. Insentif ini dapat didasarkan pada tarif per potong atau rencana jam standar, namun rencana jam standar lazim digunakan.
 - c. Memiliki satu devinisi yang dapat diukur dari kinerja kelompok atau produktivitas yang dapat dikendalikan oleh kelompok. Dapat misalnya menggunakan kriteria yang luas seperti jam kerja total produk final. Standar yang direkayasa dari kerja yang dibayarkan berdasarkan hasil kerja dengan demikian tidak perlu dituntut disini.
- 6) Program Insentif Perusahaan

Banyak perusahaan atau organisasi yang telah melaksanakan Program Insentif dimana semua pegawai turut serta, program ini mencakup antara lain:

 - a. Program rugi laba

Dalam program ini hampir semua pegawai menerima sesuatu bagian dari laba perusahaan atau organisasi, yang berarti lebih besar laba berarti bonus yang diterima lebih besar pula. Apabila perusahaan atau organisasi tidak mendapatkan laba maka tidak ada bonus. Ada dua tipe laba para pegawai, yaitu pembagian tunai dan pembagian laba yang ditangguhkan. Bila pembagian tunai yang digunakan, pegawai menerima pembagian laba dalam bentuk tunai paling sedikit setahun sekali sedangkan pembagian laba yang ditangguhkan berarti laba yang dibagikan dikaitkan dengan rencana pensiun pegawai, pada saat kematian atau ketidak mampuan untuk bekerja.

b. Program Scanlon

Merupakan program Pemberian Insentif yang menjamin timbulnya prestasi yang tinggi dengan menyesuaikan tujuan perusahaan atau organisasi pegawainya. Program ini mempunyai tiga unsur utama yaitu:

a) Adanya falsafah kerja sama.

Pegawai dinamakan adanya rasa memiliki perusahaan organisasi, dan memahami betul bahwa imbalan ekonomi merupakan kesatuan dengan kerjasama yang tulus.

b) Keterlibatan.

Pegawai diikutsertakan dan dilibatkan dalam memberikan saran-saran mengenai peningkatan produktivitas kepada para pemimpin.

c) Formula bagi keuntungan.

Program Scanlon berasumsi bahwa para pegawai secara langsung seyogyanya memperoleh bagian secara langsung dalam tiap keuntungan ekstra yang dihasilkan dari saran yang diajukan. Program ini telah banyak berhasil dalam upaya pengurangan biaya-biaya dan menumbuhkan rasa memiliki dan kerja sama dikalangan pegawai. Sebelum menerapkan sistem insentif yang digunakan, lebih dahulu harus ditetapkan standar produksi. Standar ini merupakan tolak ukur pekerjaan, yaitu suatu hasil minimum tertentu yang dapat dikerjakan dalam kondisi normal oleh semua pegawai yang terlebih terlatih pada suatu waktu tertentu.

4. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut William B. Werther dan Keith Davis (1993: 465) Tujuan

Pemberian Insentif dapat dikategorikan menjadi 2 yaitu:

1) Tujuan bagi organisasi

Organisasi mempunyai berbagai tujuan ketika mereka menawarkan Insentif antara lain:

a. Mengurangi biaya lembur

b. Mengurangi jumlah pegawai yang absen dan berhenti

c. Memuaskan tujuan pegawai

2) Tujuan pegawai

Pegawai biasanya mencari perusahaan atau organisasi yang menyediakan Insentif karena mengurangi beban mereka dalam beberapa hal, misalnya dengan adanya pemberian tunjangan kesehatan akan membantu pegawai dan keluarganya dalam membiayai jasa medis yang diperlukan.

Dari pendapat di atas tujuan memberikan Insentif adalah untuk mempertahankan pegawai serta menambah semangat serta kegairahan kerja mereka, sehingga pegawai terpacu untuk lebih berprestasi dan pada akhirnya

dapat meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Insentif

Menurut Heidjarachman dan Husnan (1995:161) tinggi rendahnya tingkat Insentif yang diberikan kepada pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti:

- 1) Kondisi dan kemampuan perusahaan
Bila perusahaan atau organisasi mencukupi maka jumlah Insentif yang diberikan akan lebih besar dibandingkan dengan perusahaan atau organisasi yang tidak mampu atau perusahaan maupun organisasi kecil.
- 2) Kemampuan, kreativitas serta prestasi pegawai
Pegawai yang berprestasi tinggi akan menerima Insentif yang lebih besar dibandingkan dengan pegawai yang tidak berprestasi
- 3) Keadaan ekonomi suatu Negara
Dengan adanya peraturan pemerintah seperti kebijaksanaan yang diberikan kemudahan bagi setiap usaha akan mempengaruhi jumlah Insentif yang akan diberikan kepada pegawai.
- 4) Tingkat produktivitas
Dengan adanya produktivitas perusahaan atau organisasi yang tinggi, maka makin meningkat pula keuntungan perusahaan atau organisasi, sehingga perusahaan atau organisasi dapat mengurangi pemborosan biaya dan Insentif yang diberikan kepada pegawai dapat meningkat pula.

6. Pedoman Pemberian Insentif yang Efektif

Sudah menjadi tugas seorang manajer untuk memberikan dorongan dan rangsangan kepada bawahannya agar mereka dapat bekerja secara optimal. Sehingga dapat dicapai hasil yang memuaskan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka dari itu dalam pelaksanaannya kebijaksanaan Pemberian Insentif harus dilaksanakan secara efektif.

Untuk dapat melaksanakan Pemberian Insentif yang efektif harus ada pedoman-pedoman tertentu yang melibatkan bukan saja atasan tapi juga pegawai dengan maksud agar dalam penerapannya tidak terjadi salah paham antara kedua belah pihak, sehingga antara atasan dan bawahan ada saling

pengertian dan keadilan. Menurut Garry Dessler dalam Agus Dharma (1995:429-431) ada beberapa pedoman untuk menyusun program Insentif yang efektif:

- 1) Pastikan bahwa upaya dan ganjaran berkaitan secara langsung. Insentif dapat memotivasi pegawai, jika mereka melihat adanya kaitan antara upaya yang mereka lakukan dengan ganjaran yang disediakan. Oleh karena itu, program Insentif hendaknya menyediakan ganjaran kepada pegawai dalam proporsi yang sesuai dengan peningkatan produktivitas mereka. Pegawai harus berpandangan bahwa mereka dapat melakukan tugas yang diperlukan sehingga standar yang ditetapkan dapat tercapai
- 2) Ganjaran yang tersedia haruslah bernilai bagi pegawai. Agar Insentif dapat memotivasi pegawai, ganjaran yang disediakan haruslah menarik karena kebutuhan tiap orang berbeda-beda maka daya tarik Insentif pun berbeda-beda.
- 3) Pengkajian metode dan prosedur yang seksama. Program Insentif pada umumnya didasarkan atas suatu studi metode kerja yang cermat. Melalui observasi dan pengukuran yang seksama, maka dapat ditetapkan program Insentif yang disusun berdasarkan standart tersebut.
- 4) Program Insentif haruslah dapat dipahami dan dikalkulasikan dengan mudah oleh pegawai. Para pegawai diharapkan dapat mudah menghitung kompensasi yang bakal diterima dalam berbagai upaya, dengan melihat kaitan antara upaya dengan ganjaran. Oleh karena itu, program tersebut sebaiknya dapat dimengerti dan mudah dikalkulasikan.
- 5) Susun standar yang efektif. Standar yang mendasari Pemberian Insentif ini sebaiknya efektif, dimana standar dipandang sebagai hal yang wajar oleh pegawai, standar sebaiknya ditetapkan cukup masuk akal, sehingga dalam upaya mencapainya terdapat kesempatan cukup masuk akal, sehingga dalam upaya mencapainya terdapat kesempatan berhasil 50-50 dan tujuan yang akan dicapai hendaknya spesifik, artinya tujuan secara terperinci dan dapat diukur karena hal ini di pandang lebih efektif.
- 6) Jaminan standar yang akan ditetapkan. Dewasa ini, para pegawai sering curiga bahwa upaya melampaui standar akan mengakibatkan makin tingginya standar untuk melindungi kepentingan jangka panjang, maka mereka tidak berprestasi diatas standar sehingga mengakibatkan program Insentif gagal. Oleh karena itu penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memandang standar yang ditetapkan sebagai suatu kontrak dengan pihak pegawai.
- 7) Jaminan upah pokok per hari. Terutama bagi karyawan pabrik, pihak perusahaan disarankan untuk menjamin adanya upah pokok bagi karyawan, baik dalam per jam, hari, bulan, dan sebagainya agar mereka tahu bahwa apapun yang terjadi mereka akan memperoleh upah minimum yang terjamin.

D. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan tujuan akhir yang akan dicapai oleh karyawan, rasa puas bukanlah suatu keadaan yang tetap karena dipengaruhi dan diubah oleh keadaan baik dari dalam maupun luar lingkungan kerja. Vroom (1964) dalam As'ad (2002:104) menyatakan bahwa "Kepuasan Kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya". Sedangkan menurut Martoyo (2002:142) "Kepuasan Kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan".

Wexley & Yukl (As'ad, 2002:128) menyatakan Kepuasan Kerja sebagai "*the way an employee feels about his/her job*". Kepuasan Kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kerja semacam ini melihat Kepuasan Kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Jadi determinasi dari Kepuasan Kerja menurut batasan ini meliputi perbedaan individu (*individual differences*) maupun situasi sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Kepuasan Kerja merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Untuk itu, pihak manajemen perusahaan harus selalu memonitor Kepuasan Kerja karyawannya karena dapat mempengaruhi tingkat

absensi, perpindahan karyawan, semangat kerja, keluhan dan masalah-masalah personalia yang lainnya.

Strauss dan Sayles (dalam Handoko, 1998:196) mengatakan bahwa Kepuasan Kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh Kepuasan Kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Sedangkan “Karyawan yang mendapatkan Kepuasan Kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan tidak memperoleh Kepuasan Kerja” (Handoko, 1998: 196). Oleh karena itu, Kepuasan Kerja mempunyai arti penting baik karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif didalam lingkungan kerja perusahaan.

Moorse dalam Penggabean (2002:128) mengemukakan bahwa pada dasarnya, Kepuasan Kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Hal senada juga diungkapkan oleh Gezels dan Guba dalam Penggabean (2002:129), Kepuasan adalah fungsi dari kerserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan.

Dari uraian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang dirasakan karyawan baik menyenangkan atau tidak menyenangkan dari hasil kerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Kepuasan Kerja karyawan nampak dalam sikap positif terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dengan ini untuk

membangun sikap komitmen terhadap organisasi maka perusahaan harus memperhatikan bagaimana dapat memberikan sikap puas terhadap karyawannya.

2. Teori-Teori yang Berkaitan dengan Kepuasan Kerja

Teori-teori yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja antara lain:

1) Teori Kebutuhan Maslow

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donelly (1996:189) teori Maslow membagi kebutuhan manusia atas:

- a. Fisiologis: makanan, minuman, tempat tinggal dan sembuh dari rasa sakit.
- b. Keamanan dan keselamatan: kebutuhan untuk kemerdekaan dari ancaman, yaitu keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam.
- c. Rasa memiliki sosial dan kasih sayang: kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, interaksi dan kasih sayang.
- d. Penghargaan (*esteem*): kebutuhan atas harga diri dan penghargaan dari pihak lain.
- e. Aktualisasi diri: kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

Teori Maslow mengungkapkan semua kebutuhan manusia seperti kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, rasa memiliki atau sosial dan kasih sayang, penghargaan dan aktualisasi diri. Dimana setiap manusia akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut agar timbul kepuasan dalam diri mereka.

2) Teori ERG-Adelfer

Seperti yang disebutkan oleh Gibson, Ivancevich dan Donelly (1996:193), Adelfer setuju dengan pendapat Maslow bahwa kebutuhan individual tersusun secara hirarki. Tetapi hirarki kebutuhan yang disusun Adelfer berbeda dengan Maslow, yaitu:

- a. Eksistensi [*Exsistensi* (E)]: kebutuhan-kebutuhan terpuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, air, gaji, dan kondisi kerja.
- b. Keterkaitan [*Relatedness* (R)]: kebutuhan-kebutuhan yang terpuaskan dengan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.
- c. Pertumbuhan [*Growth* (G)]: kebutuhan-kebutuhan yang terpuaskan oleh seorang individu menciptakan kontribusi yang kreatif dan produktif.

Berbeda dengan Maslow yang menyebutkan bahwa seorang - individu akan meningkat hirarki kebutuhan yang tinggi hanya apabila kebutuhan tingkat rendahnya telah terpuaskan. Teori ERG menyatakan bahwa sebagai tambahan kepada proses peningkatan kepuasan yang diajukan Maslow, proses penurunan frustasi juga terjadi. Apabila kepuasan terhadap kebutuhan yang tinggi tidak tercapai maka frustasi akan muncul dan menyebabkan individu mengarah kembali pada kebutuhan yang lebih rendah.

Wexley & Yukl (As'ad 2002:105) teori-teori tentang Kepuasan Kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu:

1) Teori Perbandingan Intrapersona (*Discrepancy Theory*)

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

Porter mengukur Kepuasan Kerja seseorang dengan menghitung selisih apa yang seharusnya ada dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian

Locke menerangkan bahwa Kepuasan Kerja seseorang tergantung kepada selisih antara yang seharusnya (*expectation, needs or values*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antar yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi (As'ad, 2002: 105).

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merupakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan keadilan dan ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

3) *Two Factor Theory*

Prinsip dari teori ini adalah sesuai dengan pendapat Herzberg yaitu Kepuasan Kerja dan ketidakpuasan, itu merupakan dua hal yang berbeda. Artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinu menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan "*dissatisfies*" atau "*hygiene factors*" dan yang lain dinamakan "*satisfies*" atau "*motivator*". *Satisfies* atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber Kepuasan Kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab dan promosi. Dikatakan tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas, tetapi kalau

ada, akan membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu faktor ini disebut sebagai pemuas.

Hygiene factors adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber Kepuasan, terdiri dari gaji, Insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Keberadaan kondisi-kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan bagi karyawan, tetapi ketidakteradannya dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan As'ad (2002:104). Dari konsep *hygiene* dapat diketahui bahwa dalam perencanaan pekerjaan bagi pekerja haruslah senantiasa terjadi keseimbangan antara kedua faktor.

3. Pengukuran Kepuasan Kerja

Lucke dalam Luthans (2006:243) Dua pendekatan yang paling meluas digunakan adalah suatu angka-nilai global tunggal (*single global rating*) dan skor penjumlahan (*summation score*) yang tersusun dari sejumlah aspek kerja. Metode penilaian global tunggal secara umum sekedar meminta individu-individu untuk menjawab atau merespon satu pernyataan, seperti “Dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puaskah diri Anda dengan pekerjaan Anda?” kemudian para responden menjawab dengan cara melingkari sebuah angka antara 1 dan 5 yang cocok dengan jawaban dari “sangat puas” sampai “sangat tidak puas” pendekatan lain adalah penyajian akhir aspek pekerjaan lebih rumit. Pendekatan skor penjumlahan mengidentifikasi elemen-elemen penting dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan tentang setiap elemen. Faktor-faktor khusus yang akan dimasukkan adalah sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan-rekan kerja. Faktor-faktor

ini dinilai berdasarkan skala standar dan kemudian dijumlahkan untuk mendapatkan nilai Kepuasan Kerja secara keseluruhan.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan salah satu bentuk sikap karyawan dalam bekerja. Kepuasan Kerja bukan merupakan konsep yang berdiri sendiri melainkan tergantung faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kepuasan Kerja karyawan merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam perusahaan karena dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Robbins yang dialih bahasakan oleh Pujaatmaka (1996:192) mengemukakan faktor-faktor penting yang mendorong Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kerja yang secara mental menantang, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.
- 2) Ganjaran yang pantas, karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung, karyawan sangat memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja seperti kenyamanan bekerja. Studi fisik mengatakan bahwa karyawan lebih suka lingkungan fisik yang tidak berbahaya dan nyaman.
- 4) Rekan kerja yang mendukung, karyawan tidak hanya membutuhkan uang dan sesuatu yang dapat diukur. Pada dasarnya karyawan membutuhkan teman sebagai interaksi sosial dan bahkan pimpinan yang dapat bekerja sama dengan karyawan.

Menurut MARIHOT (2002:29) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek yaitu:

- 1) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil
- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

- 3) Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada orang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- 4) Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja
- 5) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja seseorang.
- 6) Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Luthans (1998:231) menunjukkan adanya 6 faktor penting yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan yaitu :

1) *The work itself.*

Pekerjaan itu sendiri, Sejauhmana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab. Unsur ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab. Menurut Robbins (2001:149) “karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja”. Adanya kesesuaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan karyawan diharapkan mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

2) *Pay.*

Gaji merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi. Jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku di perusahaan yang sejenis dan memiliki tipe yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan terhadap gaji. Oleh karena itu gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar kedua belah pihak (karyawan dan perusahaan) merasa sama-sama diuntungkan. Karena karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan berpengaruh pada kinerja karyawan

3) *Promotion opportunities.*

Kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir. Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan

4) *Supervision.*

Supervisi, merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan. Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi.

5) *Co-worker.*

Rekan kerja, merupakan suatu tingkatan di mana rekan kerja memberikan dukungan. Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau

kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Baiknya hubungan antara rekan kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerja sama tim yang tinggi. Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kepuasan timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok dan karena lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

6) *Working condition*

Kondisi kerja, apabila kondisi kerja karyawan baik (bersih, menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya. Apabila kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik), akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak menyenangkan (panas dan berisik) akan berdampak sebaliknya pula. Apabila kondisi bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja, sebaliknya jika kondisi yang ada buruk maka akan buruk juga dampaknya terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh faktor-

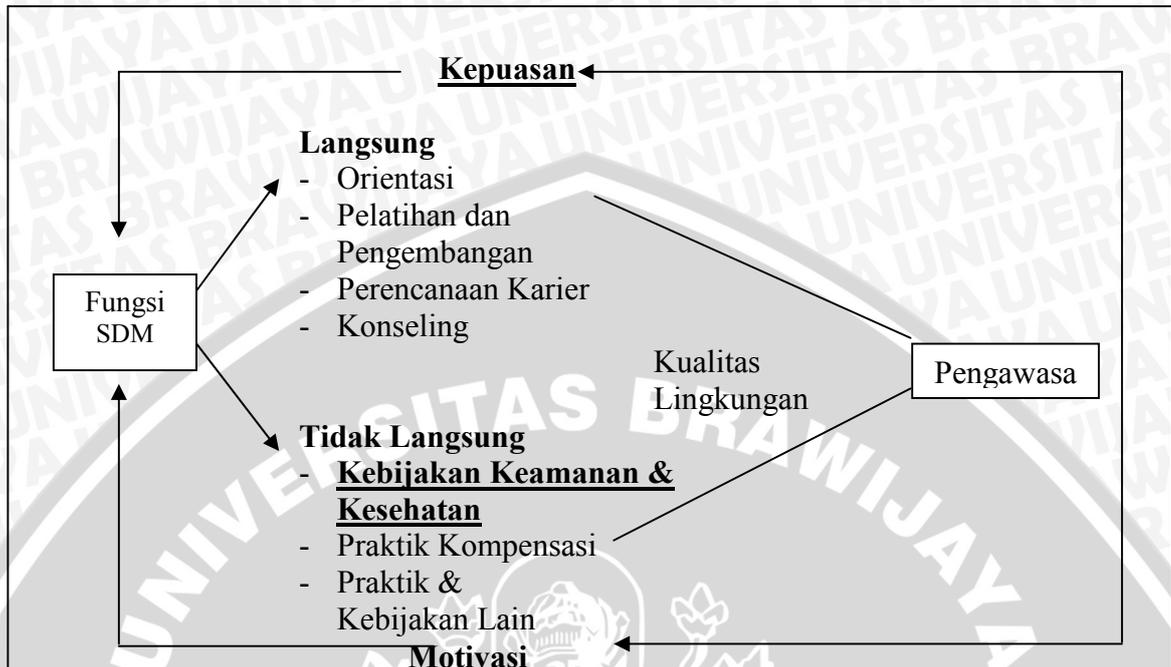
faktor salah satunya adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, gaji, pekerjaan itu sendiri, atasan, promosi, lingkungan kerja.

E. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja karyawan memiliki pengaruh penting dalam perusahaan, sehingga dapat dikatakan Kepuasan Kerja karyawan merupakan salah satu kunci utama perusahaan. Hasibuan (2003:203) mengemukakan bahwa “Kepuasan Kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan”. Frederick Herzberg mengemukakan *two factor theory*, ia menyatakan bahwa individu memiliki kebutuhan yang harus dipuaskan. Teori ini terbagi menjadi dua kelompok yaitu *satisfier* atau motivator dan *dissatisfier* atau *hygiene factor*. Salah satu faktor dari *dissatisfier* atau *hygiene* faktor yaitu kondisi kerja. Apabila faktor ini tidak terpenuhi akan menyebabkan ketidakpuasan. Dengan dilaksanakannya kegiatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang aman yang akan membentuk kondisi kerja yang aman dan sehat yang pada akhirnya akan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu bentuk kebijakan perusahaan dalam melaksanakan salah satu fungsi dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu fungsi pemeliharaan. Veithzal Rivai menggambarkan pengaruh fungsi SDM terhadap Kepuasan dan motivasi sebagai berikut:

Gambar 1
Pengaruh Fungsi SDM terhadap Kepuasan dan Motivasi



Sumber: Veithzal Rivai (2004:479)

Berdasarkan gambar di atas kebijakan keamanan dan kesehatan yang dilaksanakan perusahaan salah satunya dapat diwujudkan melalui kegiatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, hal ini akan turut meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan. Suardi (2005:21) mengemukakan bahwa ” Dengan adanya jaminan keselamatan, keamanan dan kesehatan selama bekerja akan memberikan kepuasan kepada mereka dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan”. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu tolak ukur tingkat Kepuasan Kerja karyawan. Benneth N.B. Silalahi dan Rumondang B. Silalahi (1991:8) mengemukakan bahwa:

“Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) harus lahir dari doktrin yang menyatakan bahwa manajemen yang berhasil mensukseskan seluruh komponen industri. Kesuksesan menyeluruh salah satunya dapat diukur dengan kepuasan, termasuk Keselamatan, Kesehatan dan Kesejahteraan yang diperoleh manajemen dan karyawan”.

Menurut As'ad (1987) dalam Dariyo (2004:83) menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja bagi seorang individu, yaitu faktor fisiologis, psikologis, sosial, dan finansial. Dalam penjelasan As'ad dalam Dariyo (2004:83) dapat dilihat bahwa K3 sangat berpengaruh erat dalam menyukkseskan Kepuasan Kerja karyawan seperti yang dijelaskan dalam faktor fisiologis dibawah ini yang memiliki unsur bahwa:

“Faktor fisiologis Adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja maupun lingkungan fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan jam kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, penerangan, dan sirkulasi udara. Sementara itu, kondisi fisik karyawan meliputi kesehatan karyawan, umur, dan jenis kelamin”.

Selanjutnya Zainal Askin yang dikutip dari Konradus (2006:8) mengemukakan bahwa:

“K3 merupakan sarana atau alat untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan untuk mencapai drajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya. Hal ini dapat dicapai melalui upaya menciptakan lingkungan kerja yang *zero accident*, pencegahan pemberantasan penyakit akhibat kerja , pemeliharaan dan peningkatan kesehatan pemenuhan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan gairah serta Kepuasan Kerja”.

Sementara itu Marihot (2002:312) mengemukakan bahawa: “Keamanan kerja merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang dapat mempengaruhi motivasi dan Kepuasan Kerja”. Keberhasilan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini harus mendapatkan dukungan dari semua pihak yaitu pengusaha, karyawan dan pemerintah melalui penetapan undang-undang yang mengatur tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Berkaitan dengan hal tersebut Marihot (2002:314) mengemukakan bahwa:

“Semua kewajiban dan persyaratan dalam undang-undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dilihat dari kacamata MSDM jelas merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai,

memotivasi, pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan produktivitas”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam pelaksanaannya dapat menunjang pencapaian Kepuasan Kerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki hubungan dengan Kepuasan Kerja karyawan.

F. Hubungan antara Pemberian Insentif dengan Kepuasan Kerja.

Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memotivasi karyawannya adalah dengan memberikan imbalan dalam bentuk Insentif. Agar Insentif ini dapat memotivasi karyawan, maka Insentif harus menarik. Keuntungan yang diperoleh perusahaan tidak lepas dari peran serta karyawan yang telah menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya. Mengingat hal itu, maka keuntungan yang diperoleh perusahaan akan turut dirasakan oleh karyawannya sendiri berupa Pemberian Insentif yang lebih baik. Dengan demikian, terdapat dua hubungan yang saling menguntungkan, yakni karyawan yang merasa dihargai dengan Insentif yang diberikan oleh perusahaan, dan perusahaan dapat memperbaiki efektivitas organisasi perusahaan, meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan dan keuntungan lainnya. Jadi, Pemberian Insentif yang lebih baik sudah merupakan hak karyawan untuk menerimanya sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Robins (1996:215) menjelaskan teori penghargaan demikian:

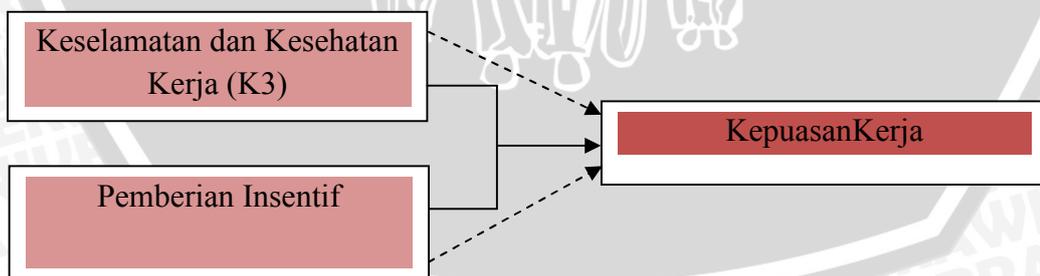
“Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan upaya yang lebih tinggi bila ia meyakini upaya tersebut akan menghantarkan ke sesuatu penilaian kerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi, dan imbalan-imbalan tersebut akan memberikan kepuasan kepada karyawan”.

Selain itu Insentif yang diberikan dapat dirasakan adil dan sesuai dengan teori keadilan, yang menyatakan bahwa kepuasan yang dirasakan karyawan merupakan rasio perbandingan Insentif yang mereka peroleh dengan berapa besar Insentif yang mereka harapkan. Jadi bilamana karyawan melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang unggul diakui dan diberikan imbalan (Insentif) yang adil oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa puas dan cenderung mengulangi perilaku kerja mereka dengan menentukan tingkat kerja yang lebih tinggi dengan mengharapkan Insentif yang lebih besar.

G. Model Konsep dan Hipotesis

Menurut Arikunto (2002:64) Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan di atas, dapat diperoleh dua konsep dalam penelitian ini, yaitu tentang Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja seperti gambar di bawah ini.

Gambar 2 Model Konsep



Keterangan :

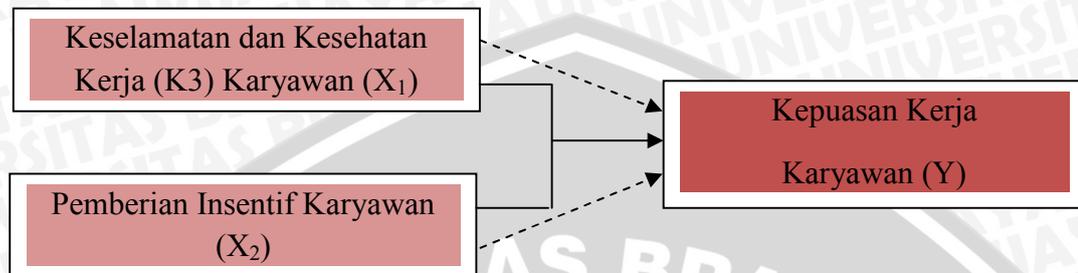
————— : Simultan

- - - - - : Parsial



Dari konsep-konsep tersebut, dikembangkan menjadi variabel penelitian yang disajikan dalam Model Hipotesis sebagai berikut:

Gambar 3 Model Hipotesis



Keterangan :

————— : Simultan

----- : Parsial

Berdasarkan Model Hipotesis, dapat dirumuskan Hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) (X₁) dan Pemberian Insentif Karyawan (X₂) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
- H2: Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) (X₁) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
- H3: Pemberian Insentif Karyawan (X₂) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian yang dinamakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Dimana metode ini digunakan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar satu variabel dengan variabel lain. Menurut Singarimbun dan Effendi (2008:5) penelitian *explanatory research* adalah penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dengan mengambil sampel dari satu populasi, penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi pabrik di Ds. Banyu tengah KM. 42, Kec. Panceng, Kab. Gresik Jawa Timur, telepon 031-3940317, dengan kantor perusahaan di Jalan Pucang Anom no. 54 Surabaya, telepon 031-5023422, 5024727/ fax. 031-5023422. Perusahaan ini memproduksi Pupuk Fosfat Alam untuk pertanian, Dolomite, SP & Organik. Lokasi pabrik di Gresik menempati lahan seluas \pm 3Ha pada wilayah industri dan pedesaan.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Pengukuran.

1. Konsep dan Variabel

Sebuah penelitian memerlukan adanya pemahaman tentang konsep dari permasalahan yang hendak diteliti, karena melalui konsep akan dapat

dirumuskan hubungan-hubungan teoritis. Konsep adalah pengertian abstrak yang digunakan para ilmuwan sebagai komponen dalam membangun proposisi dan teori atau digunakan dalam memberikan arti suatu fenomena (Kountur, 2004:88). Pengertian variabel menurut Sekaran (2006:115) adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Arikunto (2002: 96) menyatakan bahwa variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Berdasarkan pendapat di atas maka pada penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan notasi (X_1) dan Pemberian Insentif (X_2) serta satu variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja dengan notasi (Y)

2. Definisi Operasional Variabel

Menurut Singarimbun (2006:46) Definisi Operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi variabel dalam konsep penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas

Pada penelitian ini, memiliki dua variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) dan Pemberian Insentif (X_2).

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kondisi terbebasnya karyawan dari kecelakaan kerja dan penurunan kondisi kesehatan baik fisik maupun mental yang diakibatkan oleh lingkungan maupun pekerjaan yang dilakukannya.

memiliki indikator dan item-itemnya sebagai berikut:

1) Kegiatan pencegahan kecelakaan. Item-itemnya adalah:

- a. Mesin yang dilengkapi dengan alat pengaman
- b. Mendidik pegawai dalam hal keamanan
- c. Memasang poster untuk mengingatkan tentang keamanan
- d. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat pelindung diri
- e. Mengatur penerangan dengan tepat
- f. Cek kesehatan gratis bagi karyawan

2) Fasilitas perusahaan. Item-itemnya adalah:

1. Tersedianya fasilitas kesehatan
2. Fasilitas kesehatan yang diberikan dirasa puas
3. Tersedia asuransi kecelakaan
4. Memberikan sosialisasi tentang K3

2. Pemberian Insentif (X_2)

Pemberian Insentif adalah merupakan salah satu bentuk rangsangan yang sengaja diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menggerakkan mereka agar bekerja lebih efektif dan meningkatkan prestasinya demi terciptanya tujuan perusahaan. Memiliki indikator sebagai berikut:

1) Finansial. Item-itemnya adalah:

- a. Bonus, dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- b. Komisi, merupakan sistem bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan dan diberikan kepada pegawai penjualan.

c. Pembagian keuntungan (*Profit Sharing*), Biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dibagikan ke dalam daftar pendapatan peserta.

2) Non Finansial

Suatu ganjaran bagi para pegawai yang bukan berbentuk uang.

- a. Tersedianya hiburan
- b. Pemberian tanda jasa
- c. Terjaminnya komunikasi antara atasan dan bawahan
- d. Pemberian promosi jabatan atau kenaikan pangkat

b. Variabel terikat

Adapun yang menjadi variabel bebas dalam pembahasan ini adalah Kepuasan Kerja (Y). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Indikator yang digunakan meliputi :

1) Pekerjaan itu Sendiri . Item yang digunakan sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan karyawan sangat menarik
- 2) Karyawan merasa memperoleh kesempatan belajar dari pekerjaan tersebut
- 3) Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan

2) Gaji. Item yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Perusahaan memberikan gaji yang lebih baik dari pada perusahaan pesaing
- 2) Perusahaan memberikan gaji yang cukup memepertimbangkan tanggung jawab yang dipikul oleh karyawan
- 3) Karyawan menerima tunjangan yang cukup

3) Promosi. Item yang digunakan sebagai berikut :

- 1) Karyawan setuju dengan dasar patokan yang digunakan untuk promosi di dalam perusahaan.
- 2) Karyawan akan dipromosikan bila melaksanakan pekerjaan dengan baik
- 3) Karyawan puas dengan tingkat kemajuannya.

4) Supervisi. Item yang digunakan sebagai berikut :

- 1) Penyelia memberikan dukungan kepada karyawan
- 2) Penyelian memperlakukan karyawan dengan jujur.
- 3) Penyelia mau mendengarkan karyawan

Tabel 1
Devinisi Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan	Usaha dalam Meningkatkan K3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendidik pegawai dalam hal keamanan 2. Memasang poster untuk mengingatkan tentang keamanan 3. Mesin yang dilengkapi dengan alat pengaman 4. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat pelindung diri 5. Mengatur penerangan dengan tepat 6. Cek kesehatan gratis bagi karyawan

Lanjutan Tabel 1

Konsep	Variabel	Indikator	Item
		Fasilitas Perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedianya fasilitas kesehatan (klinik) 2. Fasilitas kesehatan yang diberikan dirasa puas 3. Tersedia asuransi kecelakaan 4. Memberikan sosialisasi tentang K3
Pemberian Insentif	Pemberian Insentif Karyawan	Finansial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian Bonus pada karyawan secara adil 2. Pemberian Komisi pada karyawan secara adil 3. Pemberian Keuntungan (<i>Profit Sharing</i>) pada karyawan
		Non Finansial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedianya hiburan 2. Pemberian tanda jasa 3. Terjaminnya komunikasi antara atasan dan bawahan 4. Pemberian promosi jabatan atau kenaikan pangkat
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan	Pekerjaan itu Sendiri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan karyawan sangat menarik 2. Karyawan merasa memperoleh kesempatan belajar dari pekerjaan tersebut 3. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan
		Gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memberikan Gaji yang lebih baik dari pada perusahaan pesaing. 2. Perusahaan memberikan Gaji yang cukup mempertimbangkan tanggung jawab yang dipikul oleh karyawan 3. Perusahaan memberikan Gaji dengan tepat waktu
		Promosi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan setuju dengan dasar patokan yang digunakan untuk Promosi di dalam perusahaan. 2. Kesempatan Promosi 3. Karyawan merasa adil dengan Promosi yang diberikan perusahaan
		Supervisi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelia memberikan dukungan kepada karyawan 2. Penyelia memperlakukan karyawan dengan jujur. 3. Penyelia mau mendengarkan karyawan

3. Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2008 : 133), yaitu “ skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala *Likert* ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dapat diberi skor sebagai berikut:

- 1) Jawaban sangat setuju diberi skor 5
- 2) Jawaban setuju diberi skor 4
- 3) Jawaban ragu-ragu diberi skor 3
- 4) Jawaban tidak setuju deberi skor 2
- 5) Jawaban sangat tidak setuju deberi skor 1

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2008: 115) menyatakan bahwa “ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi yaitu keseluruhan subyek yang akan diteliti dengan

karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Metronik Eko Pertiwi yang berjumlah 69 orang, terdiri dari 19 orang pegawai kantor dan 50 orang pegawai tambang dan lapangan.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2006: 134) yang menyatakan bahwa apabila sumber/subyek kurang dari 100 lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah sumbernya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20%-25% atau lebih. Didalam penelitian ini jumlah populasi relatif sedikit adalah 69 orang karena jumlah populasi relatif sedikit jadi diambil keseluruhan jumlah populasi untuk diteliti. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil. (Sugiyono, 2005 :96).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Menurut Widayat dan Amirulla (2002:63) data dalam penelitian ini diambil dari 2 sumber yaitu:

1) Data Primer

Data Primer adalah “ Data yang secara khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan” (Widayat dan Amirullah, 2002:63).

Data ini diperoleh dan dikumpulkan langsung di lapangan atau dari lokasi

penelitian melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Metronik Eko Pertiwi.

2) Data Sekunder

Data Sekunder merupakan “Data yang dikumpulkan tidak hanya untuk keperluan suatu riset tertentu saja” (Widayat dan Amirullah, 2002:63). Data ini diperoleh dari dokumen-dokumen yang telah ada yang mendukung data primer.

2. Metode Pengumpulan Data

Kegiatan mengumpulkan data merupakan usaha secara operasional dalam melaksanakan penelitian yang dapat memberikan pengaruh positif bagi pelaksanaan analisa interpretasi data. Dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan cara-cara yaitu kuesioner. Kuesioner adalah cara memperoleh data dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Dalam penelitian ini data diperoleh dari pengedaran kuesioner adalah :

- 1) Identitas responden.
- 2) Tanggapan atau jawaban-jawaban responden dan item-item yang diajukan dalam bentuk pertanyaan.

3. Instrumen Penelitian

Arikunto (2006:149) menyebutkan bahwan instrumen adalah alat pada waktu penelitian dengan menggunakan suatu metode. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner (angket). Dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

F. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrument valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2008: 137). Untuk menguji validitas dalam penelitian dalam ini adalah dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan korelasi *product moment*. Valid tidaknya suatu indikator, diketahui dengan membandingkan indeks koefisien korelasi *product moment* (r hitung) dengan nilai kritisnya, dimana r hitung dapat diperoleh dengan rumus (Sugiyono, 2007: 212):

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan: r = korelasi product moment X dan Y
 n = banyaknya populasi / sampel
 X = nilai variabel X
 Y = nilai variabel Y

Apabila nilai koefisien korelasi r (disebut dengan r hitung) antar indikator pertanyaan dengan skor total indikator mempunyai taraf signifikan di bawah atau sama dengan 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka indikator pertanyaan yang digunakan dalam instrumen penelitian tersebut adalah valid, sebaliknya jika nilai koefisien korelasi (r) antara indikator pertanyaan dengan skor total indikator mempunyai taraf signifikan di atas 0,05 ($\alpha = 5\%$) maka indikator pertanyaan yang digunakan dalam instrumen penelitian tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2008:137). Menurut Arikunto (1997: 193) Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu alat ukur cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena alat ukur tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas, peneliti menggunakan *Alpha Cronbach*, adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Di mana,

- α = adalah reliabilitas alat ukur
- k = adalah jumlah indikator 1 pertanyaan
- $\sum \sigma_i^2$ = adalah jumlah varian masing-masing indikator
- σ_t^2 = adalah varian total

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien reliabilitas sebesar $\geq 0,6$. Setelah dilakukan pengujian terhadap data maka dapat diketahui bahwa data yang diperoleh adalah valid dan reliabel sehingga proses analisis berikutnya dapat dilanjutkan. Dalam hal ini mengetahui nilai reliabilitas, maka peneliti menggunakan *SPSS For windows* dengan versi 17.0.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian Uji Validitas dan reliabilitas masing-masing dilakukan dengan menggunakan *SPSS 17.0 for windows*.

a) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1)

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1)

No	Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	$X_{1,1}$	0,803	0,000	Valid
2	$X_{1,2}$	0,314	0,009	Valid
3	$X_{1,3}$	0,279	0,020	Valid
4	$X_{1,4}$	0,803	0,000	Valid
5	$X_{1,5}$	0,469	0,000	Valid
6	$X_{1,6}$	0,314	0,009	Valid
7	$X_{1,7}$	0,279	0,020	Valid
8	$X_{1,8}$	0,803	0,000	Valid
9	$X_{1,9}$	0,469	0,000	Valid
10	$X_{1,10}$	0,803	0,000	Valid
Alpha Cronbach = 0.718				Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2011

Keterangan :

- $X_{1,1}$ = Perusahaan memberikan pendidikan tentang K3 kepada karyawan.
- $X_{1,2}$ = Perusahaan memasang poster untuk mengingatkan karyawan tentang keamanan dan keselamatan kerja.
- $X_{1,3}$ = Perusahaan memberikan alat pengaman pada mesin untuk keamanan bagi setiap karyawannya.
- $X_{1,4}$ = Perusahaan menyediakan secara cuma-cuma alat pelindung diri untuk karyawan guna untuk meningkatkan rasa aman.
- $X_{1,5}$ = Pengaturan penerangan pada masing-masing ruang perusahaan sesuai dengan standar kenyamanan.
- $X_{1,6}$ = Perusahaan memberikan cek kesehatan gratis 6 bulan sekali.
- $X_{1,7}$ = Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan (klinik kesehatan) kepada karyawan.
- $X_{1,8}$ = Fasilitas kesehatan yang diberikan dapat memberikan rasa puas pada diri karyawan.
- $X_{1,9}$ = Perusahaan memberikan asuransi kecelakaan guna untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- $X_{1,10}$ = Perusahaan memberikan sosialisasi tentang K3 kepada karyawan.

b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pemberian Insentif (X_2)

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Pemberian Insentif (X_2) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pemberian Insentif (X_2)

No.	Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	$X_{2,1}$	0,803	0,000	Valid
2	$X_{2,2}$	0,429	0,000	Valid
3	$X_{2,3}$	0,700	0,000	Valid
4	$X_{2,4}$	0,429	0,000	Valid
5	$X_{2,5}$	0,700	0,000	Valid
6	$X_{2,6}$	0,803	0,000	Valid
7	$X_{2,7}$	0,803	0,000	Valid
Alpha Cronbach = 0.793				Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2011

Keterangan :

- $X_{2,1}$ = Bonus yang diberikan perusahaan dapat memberikan rasa puas pada diri karyawan.
- $X_{2,2}$ = Komisi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- $X_{2,3}$ = Besarnya pembagian keuntungan (*Sharing Profit*) yang diberikan perusahaan dirasa adil oleh karyawan.
- $X_{2,4}$ = Hiburan diberikan kepada karyawan dan keluarga karyawan setiap satu tahun sekali.
- $X_{2,5}$ = Tanda jasa diberikan kepada setiap karyawan yang menjalankan pekerjaannya dengan baik.
- $X_{2,6}$ = Komunikasi antara pihak atasan dan karyawan terjalin dengan baik guna untuk menciptakan rasa aman dalam ruang lingkup perusahaan.
- $X_{2,7}$ = Kenaikan jabatan diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam bidangnya sehingga akan tercipta rasa puas dalam diri karyawan.

c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan kerja karyawan (Y) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	Y ₁	0,256	0,034	Valid
2	Y ₂	0,345	0,004	Valid
3	Y ₃	0,495	0,000	Valid
4	Y ₄	0,450	0,000	Valid
5	Y ₅	0,645	0,000	Valid
6	Y ₆	0,483	0,003	Valid
7	Y ₇	0,559	0,000	Valid
8	Y ₈	0,654	0,000	Valid
9	Y ₉	0,628	0,000	Valid
10	Y ₁₀	0,412	0,000	Valid
11	Y ₁₁	0,562	0,000	Valid
12	Y ₁₂	0,278	0,000	Valid
Alpha Cronbach = 0.699				Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2011

Keterangan :

- Y₁ = Pekerjaan yang diberikan perusahaan dirasa menarik bagi masing-masing karyawan.
- Y₂ = Karyawan merasa memperoleh kesempatan belajar dari pekerjaan tersebut.
- Y₃ = Pekerjaan yang diberikn sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan.
- Y₄ = Kepuasan sistem pemberian gaji yang adil dibandingkan dengan perusahaan pesaing.
- Y₅ = Kepuasan pemberian gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan
- Y₆ = Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan dengan tepat waktu.
- Y₇ = Karyawan puas dengan dasar patokan promosi yang digunakan di dalam perusahaan.
- Y₈ = Karyawan puas dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan.
- Y₉ = Karyawan merasa adil dengan promosi yang diberikan oleh perusahaan
- Y₁₀ = Supervisor memberikan dukungan dengan cara memberikan pujian terhadap kinerja yang baik.
- Y₁₁ = Supervisor memberikan *punishment* (hukuman) kepada karyawan yang tidak bersikap jujur dan profesional.
- Y₁₂ = Supervisor mendengarkan saran dan krtik dari setiap karyawan.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas (alpha) dari 3 variabel yaitu variabel terikat yang terdiri dari Kepuasan Kerja karyawan dan variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

dan Pemberian Insentif adalah $> 0,6$. sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan peneliti reliabel.

G. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan penelitian responden dan distribusi item-item masing-masing variabel. Data yang dikumpulkan diedit dan ditabulasikan dalam table kemudian dibahas secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka presentase.

2. Analisis Inferensial

Analisis Regresi Berganda

Dalam menganalisis data, metode yang digunakan adalah rumus Analisis Regresi Berganda untuk mempermudah proses analisis ini penulis menggunakan bantuan komputer dengan menggunakan aplikasi pengolah data SPSS 17.0 *for windows*. Dalam penelitian ini model regresi yang digunakan yaitu : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan :

- Y = variabel terikat (Kepuasan Kerja)
- X_1 = variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3))
- X_2 = variabel bebas (Pemberian Insentif)
- a = konstanta
- b_1, b_2 = koefisien regresi

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel dependen dengan variabel independen maka digunakan

uji F yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil *F-test* ini pada *output* SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA (*Analysis of Varians*) untuk mengetahui adanya perbedaan pengaruh dari variabelnya.

F ini digunakan untuk menguji hipotesis. Rumus yang digunakan :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(N-K-1)}$$

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut :

- a) $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2$, Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terkait.
- b) $H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2$, Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terkait

Uji hipotesis F dilakukan dengan cara membandingkan *sig F* dan *Level of signifikan* (α) sehingga akan dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, apabila

- a) Jika $sig F < Level Of signifikan (\alpha)$: H_0 ditolak
- b) Jika $sig F > Level Of signifikan (\alpha)$: H_0 diterima

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis secara statistik yang dilakukan dengan permasalahan adalah pengujian dengan uji signifikan, untuk menguji secara statistik harus melalui proses yang disebut testing hipotesis. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh/pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara

individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil dari *t-test* pada *output* SPSS dapat dilihat pada tabel *Coefisients*. Rumus yang digunakan :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{Sb}$$

Di mana:

b adalah parameter estimasi dari X_1

Sb adalah standar error dari X_1

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut

- a) $H_0 : b_i = 0$, berarti variabel bebas (X_i) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- b) $H_1 : b_i \neq 0$, berarti variabel bebas (X_i) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Uji *t* dilakukan dengan membandingkan *sig t* dan *Level of signifikan* (α) dengan nilai $\alpha = 0,05$ sehingga akan dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, apabila:

- a) Jika $\text{sig } t < \text{Level of signifikan } (\alpha)$: H_0 ditolak
- b) Jika $\text{sig } t > \text{Level of signifikan } (\alpha)$: H_0 diterima

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT. Metronik Eko Pertiwi adalah perusahaan swasta nasional termasuk industri kecil yang didirikan pada tahun 1992, merupakan industri pupuk milik Tjahjo Hariwibowo sebagai Direktur Utama, dengan lokasi pabrik di Ds. Banyu tengah KM. 42, Kec. Panceng, Kab. Gresik Jawa Timur, telepon 031-3940317, dengan kantor perusahaan di Jalan Pucang Anom no. 54 Surabaya, telepon 031-5023422, 5024727/ fax. 031-5023422. Perusahaan ini memproduksi Pupuk Fosfat Alam untuk pertanian, Dolomite, SP & Organik dengan kapasitas terpasang ± 50.000 ton/tahun, namun pada saat awal kapasitas riil ± 12.000 ton/tahun pada waktu tahun 1993 dan berkembang menjadi 36.000 ton/tahun pada tahun 2002 dengan sistem kerja 1 (satu) shift. Lokasi pabrik menempati lahan seluas ± 3 Ha pada wilayah industri dan wilayah pedesaan. Untuk kegiatan pemasaran dan pengadaan bahan baku ditangani oleh kantor pusat, sehingga pabrik lebih berkonsentrasi pada kegiatan produksi. Tenaga kerja pada saat ini berjumlah 69 orang di pabrik dan telah berpengalaman untuk menghasikan mutu produk sesuai dengan ketentuan SNI.

2. Profil Perusahaan

Perusahaan memproduksi 3 (tiga) produk yaitu Fosfat, Alam, Dolomite, SP & Organik sesuai SNI 02-3776-1995, SNI 02-3769-1995 dengan

merk dagang Cakra. Produk Fosfat Alam, banyak dibutuhkan oleh pertanian, perkebunan maupun lahan untuk hutan industri. Hasil produksi PT. Metronik Eko Pertiwi lebih banyak diserap di Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Bara dan Pulau Sumatera dan sebagian dipasarkan di luar Jawa lainnya atas dasar pemesanan pihak tertentu. Pemasaran secara keseluruhan telah terserap pasar dan pola produksi didasarkan atas permintaan pasar yaitu adanya *job order* dari petani dan perusahaan perkebunan yang ada di Jawa Timur dengan beberapa persyaratan tertentu. Dengan demikian pangsa pasar cukup tersedia bagi PT. Metro Eko Pertiwi. Pengolahan manajemen dipimpin oleh direktur dibantu oleh Kepala Bagian yang ahli di bidangnya dan tersusun dalam struktur organisasi dan uraian tugas wewenang, dan tanggung jawab serta hubungan mekanisme kerja antara Bagian Unit Kerja secara efisien. Demikian juga kegiatan manajemen dibagi menurut bidang masing-masing yaitu pabrik sebagai unit produksi, kantor Surabaya untuk pengolahan administrasi dan pemasaran/pembelian dan pengaturan kebijakan untuk seluruh perusahaan.

Komitmen pimpinan perusahaan menjamin bahwa produk Pupuk yang dihasilkan dan dipasarkan telah memenuhi syarat mutu dan standar yang ditetapkan sesuai keinginan dan kebutuhan pelanggan. Kebijakan mutu secara berkesinambungan, penyerahan tepat waktu, pelayanan yang memuaskan dan harga yang bersaing, serta manajemen berupaya terus menerus untuk meningkatkan mutu produk agar dapat memberikan semua permintaan, kebutuhan, keinginan pelanggan dengan sebaik-baiknya.

3. Tanggung Jawab Manajemen

Perusahaan menetapkan dan mendokumentasikan tanggung jawab wewenang kebijakan mutu, organisasi, sumber daya, wakil manajemen, dan tinjauan manajemen yang merupakan bagian dan persyaratan tanggung jawab manajemen yang merupakan bagian dalam persyaratan tanggung jawab manajemen. Direktur dan Wakil Manajemen bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tanggung jawab manajemen, penetapan kebijakan mutu dan menjamin kebijakan ini dimengerti, diterapkan dan dipelihara pada semua tingkatan dalam organisasi, serta meninjau semua sistem mutu secara berkala. Kebijakan mutu yang ditentukan perusahaan adalah merupakan pedoman untuk menyamakan pandangan semua personil di perusahaan yang akan di capai. Manajemen puncak menjamin bahwa kebijakan mutu dipatuhi dan dijalankan oleh semua personil.

Perusahaan menetapkan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan sasaran dan kebijakan mutu perusahaan yang menjamin terpenuhinya dalam sistem mutu. Struktur organisasi yang dimaksud memberikan kejelasan tentang tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan seluruh personil sebagai pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan mutu perusahaan. Perusahaan mengidentifikasi persyaratan sumber daya dan personalia yang memenuhi kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan menyediakan sampai pada penugasannya. Perusahaan menetapkan bahwa agar sistem mutu dapat diterapkan dan dipelihara, maka harus diangkat seseorang sebagai wakil manajemen diluar tugasnya sehari-hari dalam

perusahaan, sehingga perusahaan dapat menerapkan sistem mutu secara efektif.

Dokumentasi sistem manajemen mutu yang telah diterapkan dan dipelihara, secara periodik harus dilakukan tinjauan agar jaminan kesesuaian, keefektifan, dan kesinambungan dalam penerapan sistem mutu tersebut. Tinjauan manajemen dilakukan minimal 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

4. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

- 1) Fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
 - a. Ruang kesehatan: pada ruang kesehatan menyediakan berbagai obat-obatan ringan dan kotak P3K.
 - b. Santunan kecelakaan kerja.
 - c. Helm pengaman (safety helmet): berfungsi untuk melindungi kepala dari benda jatuh, atau terbentur benda keras.
 - d. Masker: berfungsi untuk menutup mulut dan hidung pada saat pabrik beroperasi dan melindungi dari debu.
 - e. Sarung tangan: sarung tangan berbahan kain, berfungsi melindungi tangan dari benda kasar.
 - f. Sarung tangan isolasi: sarung tangan yang terbuat dari karet, untuk melindungi tangan dari bahan kimia.
 - g. Sepatu isolasi: sepatu yang terbuat dari bahan karet berfungsi melindungi kaki dari bahan kimia, benda tajam, benda kasar.
 - h. Jas laboratorium: digunakan pada ruang laboratorium, berfungsi sebagai pelindung tubuh dari bahan kimia.
 - i. Alat pemadam kebakaran

- 2) Usaha-usaha mencegah resiko kecelakaan pada PT. Metronik Eko Pertiwi.
 - a. Memasang poster tentang keamanan dan keselamatan kerja diberbagai ruang kantor dan lokasi pabrik.
 - b. Memberikan sosialisasi tentang kesadaran disiplin dan menaati pemakaian alat pelindung diri.
 - c. Melakukan pengendalian resiko kecelakaan dengan menata ruang kerja baik pada kantor, pabrik, gudang, dan ruang laboratorium.
 - d. Pengecekan mesin-mesin pada pabrik secara berkala.

5. Sistem Mutu Perusahaan

Penyusunan dan penulisan sampai pembaharuan dokumentasi sistem manajemen mutu sesuai standar mutu yang berlaku dan digunakan seluruh perusahaan adalah sesuai dengan SNI 19-9000/ISO-9000 dan Pedoman BSN 10-1999/Modul I. Direktur dan Wakil manajemen bertanggung jawab terhadap pelaksanaan penerapan dokumentasi sistem manajemen mutu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan menyusun, memeriksa, menyetujui, dan mengesahkan dokumentasi sistem manajemen mutu selanjutnya menerapkannya. Sistem mutu yang diterapkan meliputi:

- 1) Manual mutu: menjelaskan tentang kebijakan yang berlaku diperusahaan
- 2) Prosedur operasional: menjelaskan secara rinci tentang kebijakan perusahaan yang telah diterapkan dalam manual mutu.
- 3) Instruksi kerja: menjelaskan tentang petunjuk-petunjuk untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan dalam Prosedur Operasional.

- 4) Format: menjelaskan tentang semua form standar yang digunakan dalam pengoperasian kegiatan yang sudah dilaksanakan.

Perencanaan menetapkan dan mendokumentasikan bahwa persyaratan mutu bias dipenuhi dalam perencanaan mutu yang telah ditentukan dan disesuaikan dengan metode kerja

6. Visi dan Misi Perusahaan

- 1) Visi PT. Metro Eko Pertiwi
“Menjadi penghasil Pupuk dengan syarat mutu dan standar sesuai keinginan serta kebutuhan pelanggan lokal dan internasional”.
- 2) Misi PT. Metro Eko Pertiwi
 - a. Menyediakan mutu Pupuk secara berkesinambungan.
 - b. Memberikan layanan tepat waktu, memuaskan dan harga bersaing.
 - c. Menghasilkan produk sesuai standar SNI.

7. Lokasi Perusahaan

PT. Metronik Eko Pertiwi adalah perusahaan swasta nasional termasuk industri kecil yang didirikan pada tahun 1992, merupakan industri pupuk dengan lokasi pabrik di Ds. Banyu tengah KM. 42, Kecamatan Panceng, Kabupaten Gresik Jawa Timur, dengan kantor perusahaan di Jalan Pucang Anom no. 54 Surabaya, telepon 031-5024728/5049820 fax. 031-5023421.

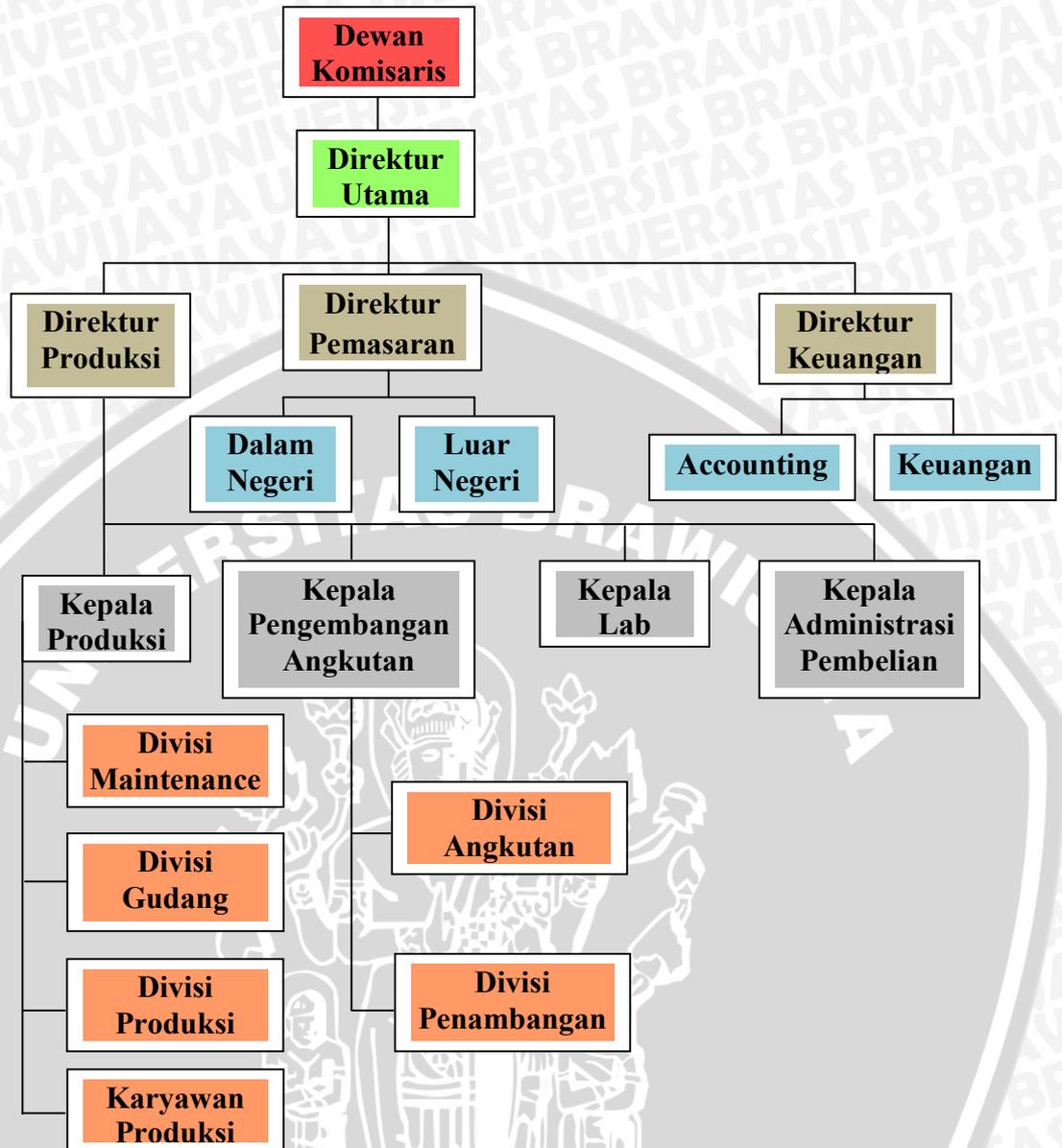
8. Biodata Perusahaan

- 1) Luas lokasi tambang di Gresik yang diijinkan : 11,5 Ha dari 113,5
- 2) Luas lokasi tambang yang terkendali : 2 Ha
- 3) Luas lokasi pabrik di Gresik : 3 Ha

- 4) Luas lokasi pabrik di Tuban : 2 Ha
- 5) Sarana di lokasi tambang : 1 Excasator 320,
: Balderson 130
- 6) Sarana di pabrik : Wheel Loader
- 7) Kapasitas produksi tepung : 100 ton per hari
- 8) Kapasitas produksi granule : 21 ton per jam
- 9) Kapasitas produk organik : 21 ton per jam
- 10) Networking pemasaran : Perkebunan di Indonesia
- 11) Networking pemasaran di luar negeri : Japan, Taiwan, China
- 12) Sarana Laboratorium : Volimetri / Titrasi
: Spektrophotomeri

9. Struktur Organisasi

Di dalam suatu instansi atau perusahaan mutlak diperlukan Struktur Organisasi, Struktur Organisasi dapat membantu pelaksanaan tugas dan aktivitas dalam organisasi sehingga tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Struktur Organisasi juga memperjelas garis wewenang dan tanggung jawab serta hak dari masing – masing anggota dan mengetahui secara pasti kepada siapa mereka mendapatkan tugas perintah. Perintah tersebut digariskan secara tegas mengenai tugas dan fungsi masing-masing personil yang ada dalam suatu perusahaan. Adanya suatu kejelasan tentang kewajiban dan fungsi masing-masing personil dalam suatu perusahaan diharapkan semua pekerjaan secara baik dan lancar dengan kesadaran dan tanggung jawab tinggi. Untuk lebih jelasnya ditampilkan dalam Gambar 4 bagan Struktur Organisasi di bawah ini:



Gambar 4
Bagan Struktur Organisasi PT. Metronik Eko Pertiwi

- 1) Dewan Komisaris: selaku pemegang saham di dalam perusahaan, melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada Direktur Utama
- 2) Direktur Utama: memimpin perusahaan baik di luar maupun di dalam, menentukan tujuan perusahaan yang hendak dicapai dan menetapkan kebijaksanaan perusahaan, mengurus rapat-rapat tender.

3) Direktur Produksi: menetapkan dan mewujudkan sasaran strategi produksi, mengelola dan memberdayakan sumber daya produksi, sarana dan prasarana sehingga tercapainya kinerja bidang produksi secara optimal.

a. Kepala Produksi: membawahi tugas direktur produksi dan memimpin semua divisi yang berkaitan dengan produksi.

a) Divisi Maintenance: bertanggung jawab atas pemeliharaan mesin produksi.

b) Divisi Gudang: mengkoordinir, mengarahkan, dan mengawasi pelaksanaan penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran barang dari gudang.

c) Divisi Produksi: mengawasi dan mengkoordinir secara langsung pada karyawan bagian produksi.

d) Karyawan Produksi: menjalankan proses produksi dengan optimal sesuai dengan standar SNI 19-9000/ISO-9000.

b. Kepala Pengembangan Angkutan: bertugas mengkoordinir, mengarahkan dan mengawasi Divisi Angkutan dan Divisi Penambangan.

a) Divisi Angkutan: bertanggung jawab atas pengangkutan hasil produksi.

b) Divisi Penambangan: bertanggung jawab atas semua yang berhubungan dengan penambangan bahan yang dibutuhkan untuk bahan baku pembuatan pupuk.

- c. Kepala Lab: bertanggung jawab terhadap hal-hal yang menyangkut kegiatan laborat meliputi pengawasan terhadap pengoperasian, mencatat hasil, dan semua isi pada ruang laboratorium.
 - d. Kepala Administrasi: Menyusun buku kas, buku pembelian dan pengeluaran untuk kegiatan produksi.
- 4) Direktur Pemasaran: menetapkan dan mengevaluasi upaya strategi dan kebijakan pemasaran serta pengadaan barang, mencari dan membina hubungan dengan mitra bisnis, menetapkan sistem pengendalian persediaan hasil produksi, menetapkan pedoman harga barang.
- a. Dalam Negeri: : menetapkan dan mengevaluasi upaya strategi dan kebijakan pemasaran serta pengadaan barang, mencari dan membina hubungan dengan mitra dalam negeri.
 - b. Luar Negeri : menetapkan dan mengevaluasi upaya strategi dan kebijakan pemasaran serta pengadaan barang, mencari dan membina hubungan dengan mitra luar negeri.
- 5) Direktur Keuangan: mengelola dan memberdayakan sumber daya keuangan secara tepat guna, sehingga tercapai *cash flow*, dan biaya operasional perusahaan yang efektif dan efisien.
- a. Accounting: menerima dan mencatat laporan-laporan dari bagian administrasi.
 - b. Keuangan: memberikan gaji kepada karyawan tetap dan karyawan kontrak, Mengawasi dan mengkoordinir transaksi keuangan perusahaan, Melaporkan dan menjalankan kewajiban perpajakan perusahaan.

10. Jenis Produk

- 1) Pupuk Organik “GUANZU”
- 2) SP-18
- 3) Phosphate (P_2O_5)
- 4) Pupuk NPK “TJAKRA”
- 5) DOLMIT
- 6) Pengental Karet

11. Personalia Perusahaan

- 1) Jumlah Karyawan

Secara keseluruhan Jumlah Karyawan yang bekerja pada PT. Metronik Eko Pertiwi berjumlah 69 orang karyawan tersebut terdiri dari karyawan tetap 19 orang dan karyawan tenaga ikatan kontrak 50 orang.

- a. Karyawan Tetap yaitu karyawan yang membantu direktur dan kepala bagian dalam melaksanakan tugasnya yang terbagi menurut keahliannya.
- b. Karyawan Tenaga Ikatan Kontrak (TIK) yaitu semua karyawan yang dipekerjakan menurut waktu tertentu dan dapat berhenti jika masa kontraknya telah selesai dan digaji menurut peraturan gaji perusahaan, dalam hal ini perusahaan yang dimaksud adalah PT. Metronik Eko pertiwi.

Jumlah Karyawan pada PT. Metronik Eko Pertiwi berdasarkan klasifikasi karyawan tersaji pada Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5
Jumlah Karyawan Berdasarkan Klasifikasi Karyawan
PT. Metronik Eko Pertiwi

No	Klasifikasi	Karyawan		Total
		Laki-laki	Perempuan	
1	Karyawan Tetap:	14 orang	5 orang	19 orang
2	Karyawan TIK	50 orang	0 orang	50 orang
	Jumlah	64 orang	5 orang	69 orang

Sumber: PT. Metronik Eko Pertiwi

2) Sistem Gaji dan upah

Dalam suatu perusahaan antara pemimpin dengan karyawan harus memiliki hubungan yang saling menguntungkan. Pihak perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk proses operasional sedangkan karyawan menerima gaji maupun upah. PT. Metronik Eko Pertiwi membedakan gaji dan upah dari status masing-masing karyawan, yaitu karyawan tetap dan karyawan TIK.

- a. Gaji, yaitu pembayaran yang merupakan hak dari karyawan dalam jangka waktu tertentu.
- b. Upah lembur, yaitu upah yang diberikan kepada karyawan diluar jam kerja yang ditentukan.

3) Elemen-elemen Gaji

Gaji yang diberikan oleh PT. Metronik Eko Pertiwi.

- a. Gaji pokok.

- b. Upah lembur.
- c. Tunjangan-tunjangan.
- d. Santunan sosial.

12. Jam Kerja

Jam kerja karyawan yang berlaku pada PT. Metronik Eko Pertiwi untuk semua karyawan dalam menjalankan aktifitasnya disajikan pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6

Jam Kerja Karyawan PT. Metronik Eko Pertiwi

Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin – Kamis	08.00-16.00 WIB	12.00-13.00 WIB
Jumat	08.00-16.00 WIB	11.00-13.00 WIB
Sabtu	08.00-14.00 WIB	12.00-13.00 WIB

Sumber: PT. Metronik Eko Pertiwi

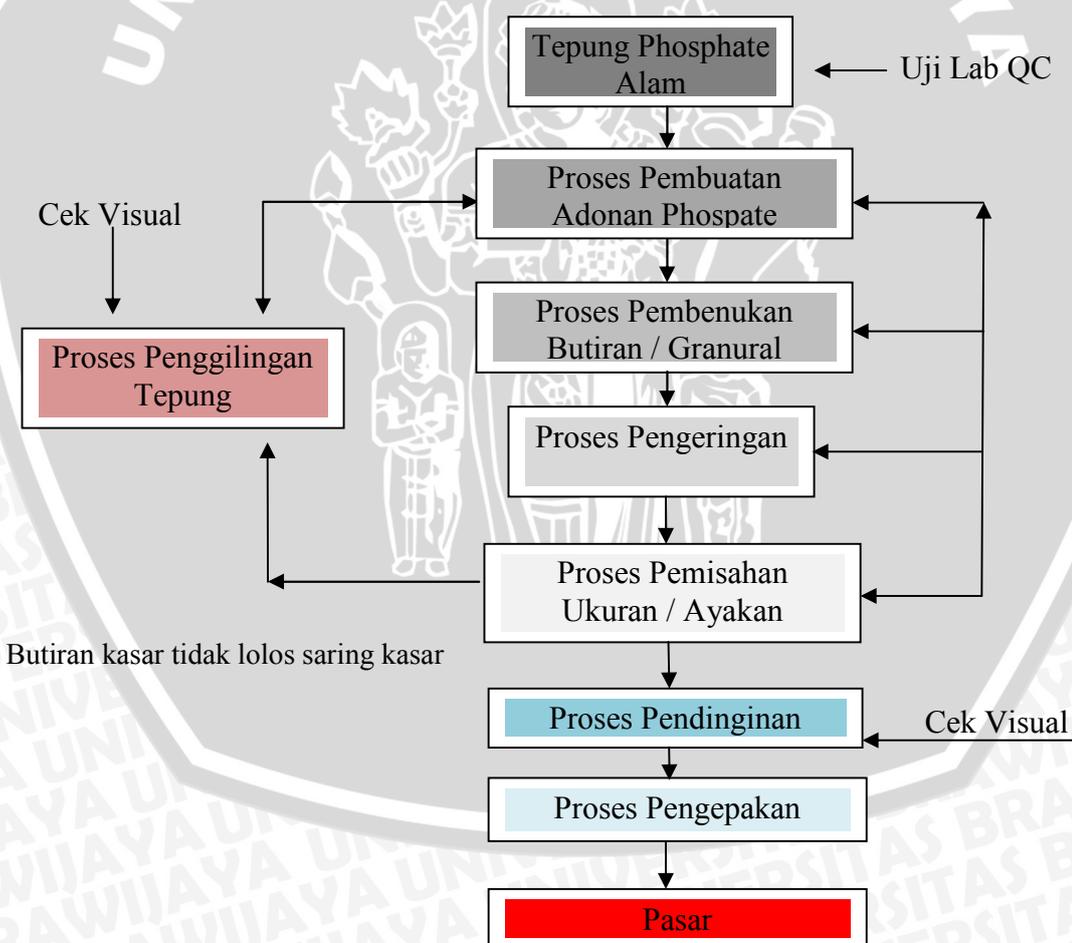
13. Referensi Perusahaan

PT. Metronik Eko Pertiwi telah bekerjasama dengan beberapa Perusahaan dan Perkebunan antara lain:

- 1) Produksi SP-18 dengan PT. Pertani (Persero) sejak tahun 2005 hingga sekarang
- 2) Mitra PT. Pertani (Persero) produksi pupuk organik BLP 2008-2009 dan BLP 2009-2010.
- 3) Mitra PT. Pupuk Kalimantan Timur, Tbk. Produksi filler phosphate untuk produk NPK Pelangi
- 4) PT. Petro Kimia Gresik

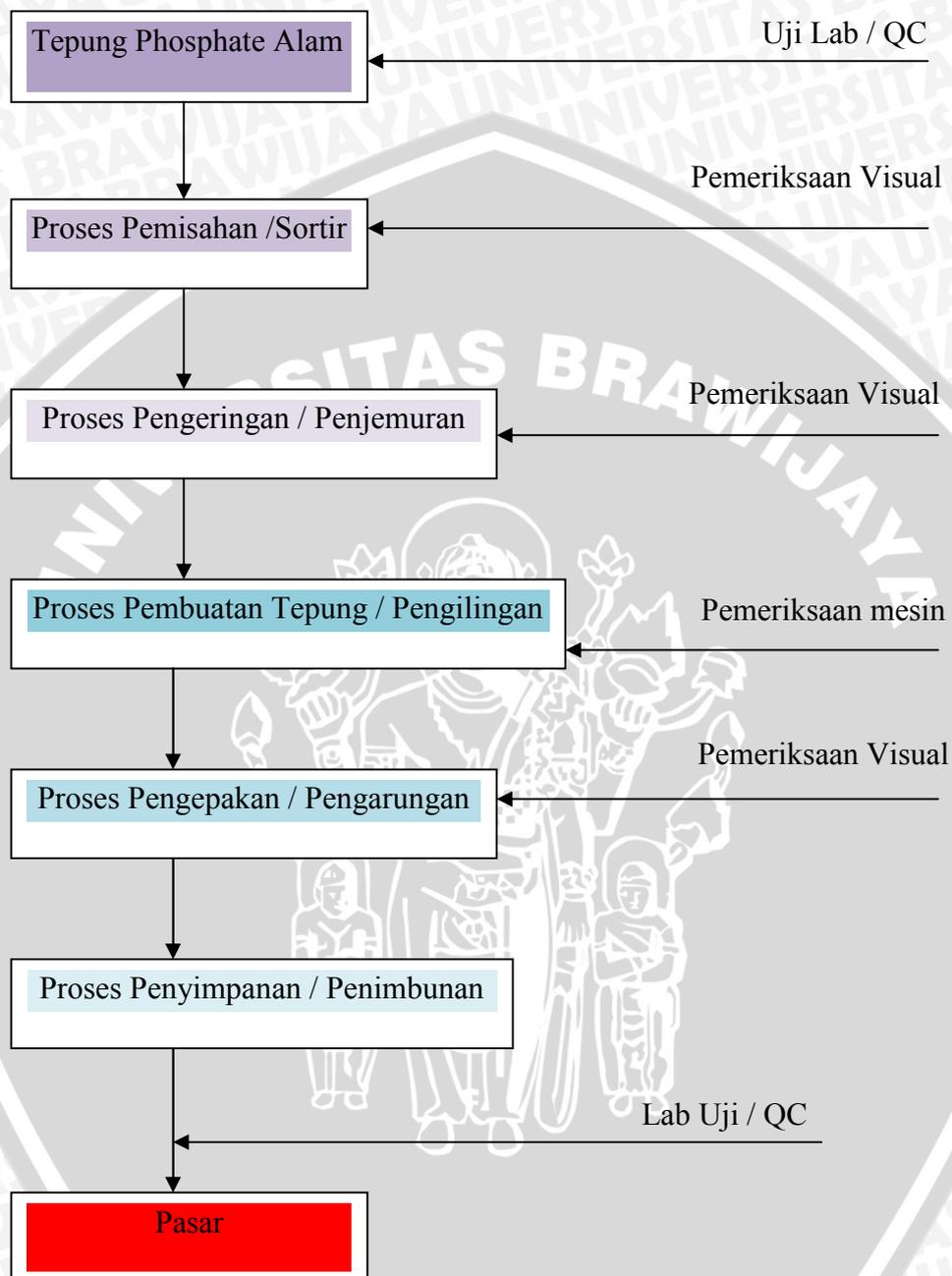
- 5) PT. Cheil Samsung Indonesia
- 6) PT. Condong Garut
- 7) PT. HM. Sampoerna
- 8) Beberapa perkebunan di Sumatera
- 9) Beberapa perkebunan di Jawa Barat
- 10) Eksport ke Jepang
- 11) Eksport ke Taiwan
- 12) PT. Lonsum Tbk. Ujung Pandang

14. Diagram Alir Proses Pembuatan Pupuk Granular Phosphate Alam



Gambar 5
Diagram Alir Proses Pembuatan Pupuk Granular Phosphate Alam

15. Diagram Alir Proses Pembuatan Pupuk Phospate Alam



Gambar 6
Diagram Alir Proses Pembuatan Pupuk Phospate Alam

B. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan 69 responden yaitu jumlah keseluruhan karyawan PT. Metronik Eko Pertiwi Malang. Sebanyak 69 kuesioner yang disebarkan kepada para responden semuanya kembali dan telah terisi. Berikut ini dijelaskan gambaran umum dari responden penelitian ini menurut jenis Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, Masa Kerja.

1. Usia Responden

Tabel 7
Distribusi Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
Dibawah 31 tahun	11 orang	15,94 %
31-35 tahun	18 orang	26,08 %
36-40 tahun	14 orang	20,28 %
41-45 tahun	12 orang	17,39 %
46-50 tahun	8 orang	11,59 %
Diatas 50 tahun	6 orang	8,69 %
Jumlah	69 Orang	100 %

Sumber : PT. Metronik Eko Pertiwi, 2011

Responden sebagian besar berusia diantara 31-35 tahun yaitu sebanyak 18 orang (26,08 %), 11 orang (15,94 %) usia dibawah 31 tahun , 14 orang (20,28 %) berusia diantara 36-40 tahun, 12 orang (17,39 %) berusia diantara 41-45 tahun, dan usia antara 46-50 tahun berjumlah 8 orang (11,59 %), sedangkan responden yang berusia di atas 50 tahun hanya ada 6 orang (8,69 %).

2. Jenis Kelamin Responden

Tabel 8
Distribusi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	64 orang	92,7 %
Perempuan	5 orang	7,24 %
Jumlah	69 orang	100 %

Sumber : PT. Metronik Eko Pertiwi, 2011

Jumlah responden laki-laki sebanyak 64 orang (92,7 %), sedangkan perempuan hanya 5 orang (7,24 %). Mayoritas karyawan laki-laki lebih banyak, disebabkan alasan teknik pekerjaan di PT. Metronik Eko Pertiwi yang menuntut kegiatan fisik baik bekerja pada tambang, pabrik dan gudang. Sedangkan karyawan perempuan dialokasikan pada pekerjaan administrasi walaupun tidak sepenuhnya.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 9
Distribusi Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
S1	7 orang	10,14 %
D3	9 orang	13,04 %
SMA/SLTA	35 orang	50,72 %
SMP	12 orang	17,39 %
SD	6 orang	8,69 %
Jumlah	69 orang	100 %

Sumber : PT. Metronik Eko Pertiwi, 2011

Sebagian besar responden berada di Tingkat Pendidikan SMA/SLTA yaitu 33 orang (50,72%), 9 orang (13,04 %) mempunyai Tingkat Pendidikan D3, 12 orang (17,39 %) mempunyai Tingkat Pendidikan SMP, 8 orang (8,69 %) mempunyai Tingkat Pendidikan SD, sedangkan yang berpendidikan paling tinggi yaitu S1 hanya 7 orang (10,14 %).

4. Masa Kerja Responden

Tabel 10
Distribusi Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1-3 tahun	26 orang	37,68 %
4-7 tahun	34 orang	49,27 %
8-12 tahun	9 orang	13,04 %
Jumlah	69 orang	100 %

Sumber : PT. Metronik Eko Pertiwi, 2011

Responden sebagian besar dengan Masa Kerja 1-3 tahun yaitu 26 orang (37,68 %), 34 orang (49,27 %) dengan Masa Kerja 4-7 tahun, 9 orang (13,04 %) dengan Masa Kerja 8-12 tahun.

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif ini digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner kepada 69 orang responden yang merupakan karyawan PT. Metronik Eko Pertiwi. Responden sebanyak 69 orang ini adalah seluruh karyawan/staf yang bekerja

di PT. Metronik Eko Pertiwi. Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item dari variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X_1), variabel Pemberian Insentif (X_2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner. Berikut disajikan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item pertanyaan masing-masing variabel penelitian.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1)

Ada 10 item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini, hasil dari distribusi frekuensi variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat dilihat dalam Tabel 11 berikut :

Tabel 11

Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1)

Item	Skor										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
$X_{1.1}$	4	5,8	21	30,4	35	50,7	9	13	0	0	2,71
$X_{1.2}$	0	0	22	31,9	37	53,6	7	10,1	3	4,3	2,87
$X_{1.3}$	0	0	24	34,8	35	50,7	8	11,6	2	2,9	2,83
$X_{1.4}$	4	5,8	21	30,4	35	50,7	9	13	0	0	2,71
$X_{1.5}$	2	2,9	31	44,9	26	37,7	6	8,7	4	5,8	2,7
$X_{1.6}$	0	0	22	31,9	37	53,6	7	10,1	3	4,3	2,87
$X_{1.7}$	0	0	24	34,8	35	50,7	8	11,6	2	2,9	2,83
$X_{1.8}$	4	5,8	21	30,4	35	50,7	9	13	0	0	2,71
$X_{1.9}$	2	2,9	31	44,9	26	37,7	6	8,7	4	5,8	2,7
$X_{1.10}$	4	5,8	21	30,4	35	50,7	9	13	0	0	2,71
Mean											2,76

Sumber : Data Primer diolah, 2011

Keterangan :

$X_{1.1}$ = Perusahaan memberikan pendidikan tentang Keselamatan dan

- Kesehatan Kerja (K3) kepada karyawan.
- X_{1.2} = Perusahaan memasang poster untuk mengingatkan karyawan tentang keamanan dan keselamatan kerja.
 - X_{1.3} = Perusahaan memberikan alat pengaman pada mesin untuk keamanan bagi setiap karyawannya.
 - X_{1.4} = Perusahaan menyediakan secara cuma-cuma alat pelindung diri untuk karyawan guna untuk meningkatkan rasa aman.
 - X_{1.5} = Pengaturan penerangan pada masing-masing ruang perusahaan sesuai dengan standar kenyamanan.
 - X_{1.6} = Perusahaan memberikan cek kesehatan gratis 6 bulan sekali.
 - X_{1.7} = Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan (klinik kesehatan) kepada karyawan.
 - X_{1.8} = Fasilitas kesehatan yang diberikan dapat memberikan rasa puas pada diri karyawan.
 - X_{1.9} = Perusahaan memberikan asuransi kecelakaan guna untuk meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.
 - X_{1.10} = Perusahaan memberikan sosialisasi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kepada karyawan.

Pada item memberikan pendidikan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_{1.1}) 9 responden 13% menyatakan setuju, 35 responden 50,7% menyatakan ragu-ragu, 21 responden 30,4% menyatakan tidak setuju, dan 4 responden 5,8% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item memberikan pendidikan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_{1.1}) juga dapat diketahui nilai rata-ratanya 2,71. Pada item Perusahaan memasang poster (X_{1.2}) sebanyak 3 responden 4,3% menyatakan sangat setuju, 7 responden 10,1% menyatakan setuju, 37 responden 53,6% menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 22 responden 31,9% menyatakan tidak setuju. Pada item Perusahaan memasang poster (X_{1.2}) juga dapat diketahui nilai rata-ratanya 2,87.

Untuk item ketiga yaitu Perusahaan memberikan alat pengaman pada mesin (X_{1.3}) sebanyak 2 responden 2,9% menyatakan sangat setuju, 8 responden 11,6% menyatakan setuju, 35 responden 50,7% menyatakan ragu-ragu, 24 responden 34,8% menyatakan tidak setuju. Item Perusahaan

memberikan alat pengaman pada mesin ($X_{1.3}$) memiliki nilai rata-rata 2,83 Untuk item Perusahaan menyediakan secara cuma-cuma alat pelindung diri ($X_{1.4}$) sebanyak 9 responden 13% menyatakan setuju, 35 responden 50,7% menyatakan ragu-ragu, 21 orang 30,4% menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 4 responden 5,8% menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata dari item Perusahaan menyediakan secara cuma-cuma alat pelindung diri ($X_{1.4}$) adalah sebesar 2,71. Pada Item Pengaturan penerangan pada masing-masing ruang ($X_{1.5}$) sebanyak 4 responden 5,8% menyatakan sangat setuju, 6 responden 8,7% menyatakan setuju, 26 responden 37,7% menyatakan ragu-ragu, 31 responden 44,9% menyatakan tidak setuju, 2 responden 2,9% menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata dari item Pengaturan penerangan pada masing-masing ruang ($X_{1.5}$) adalah sebesar 2,7.

Pada item Perusahaan memberikan cek kesehatan gratis 6 bulan sekali ($X_{1.6}$) sebanyak 3 responden 4,3% menyatakan sangat setuju, 7 responden 10,1% menyatakan setuju, 37 responden 53,6% menyatakan ragu-ragu, 22 responden 31,9% menyatakan tidak setuju. Item Perusahaan memberikan cek kesehatan gratis 6 bulan sekali ($X_{1.6}$) memiliki nilai rata-rata sebesar 2,87. Selanjutnya untuk item Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan ($X_{1.7}$) sebanyak 2 responden 2,9 menyatakan sangat setuju, 8 responden 11,6% menyatakan setuju, 35 responden 50,7% menyatakan ragu-ragu, dan 24 responden 34,8% menyatakan tidak setuju. Diketahui nilai rata-rata untuk item Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan ($X_{1.7}$) sebesar 2,83.

Item kedelapan yaitu Fasilitas kesehatan yang diberikan dapat memberikan rasa puas ($X_{1.8}$) memiliki 9 responden 13% menyatakan setuju,

35 responden 50,7% menyatakan ragu-ragu, 21 responden 30,4% menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 4 responden 5,8% menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata untuk item Fasilitas kesehatan yang diberikan dapat memberikan rasa puas ($X_{1.8}$) diketahui sebesar 2,71. Untuk item Perusahaan memberikan asuransi kecelakaan ($X_{1.9}$) sebanyak 4 responden 5,8% menyatakan sangat setuju, 6 responden 8,7% menyatakan setuju, 26 responden 37,7% menyatakan ragu-ragu, 31 responden 44,9% menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 2 responden 2,9% menyatakan sangat tidak setuju. Untuk item Perusahaan memberikan asuransi kecelakaan ($X_{1.9}$) memiliki nilai rata-rata 2,7.

Untuk Item terakhir yaitu kesepuluh Perusahaan memberikan sosialisasi tentang K3 ($X_{1.10}$) diketahui sebanyak 9 responden 13% menyatakan setuju, 35 responden 50,7% menyatakan ragu-ragu, 21 responden 30,4% menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 4 responden 5,8% menyatakan sangat tidak setuju. Untuk item Perusahaan memberikan sosialisasi tentang K3 ($X_{1.10}$) memiliki nilai rata-rata 2,71. Untuk total nilai rata-rata menunjukkan nilai 2,76, masih banyak responden yang memilih ragu-ragu dan tidak setuju maka PT. Metronik Eko Pertiwi diharapkan agar lebih memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pegawainya.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Pemberian Insentif (X_2)

Dalam variabel Pemberian Insentif (X_2) terdapat tujuh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 12 di bawah ini:

Tabel 12

Distribusi Frekuensi Variabel Pemberian Insentif (X_2)

Item	Skor										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
X2.1	0	0	4	5,8	14	20,3	44	63,8	7	10,1	3,78
X2.2	0	0	6	8,7	26	37,7	35	50,7	2	2,9	3,48
X2.3	0	0	6	8,7	26	37,7	32	46,4	5	7,2	3,52
X2.4	0	0	6	8,7	26	37,7	35	50,7	2	2,9	3,48
X2.5	0	0	6	8,7	26	37,7	32	46,4	5	7,2	3,52
X2.6	0	0	4	5,8	14	20,3	44	63,8	7	10,1	3,78
X2.7	0	0	4	5,8	14	20,3	44	63,8	7	10,1	3,78
Mean											3,62

Sumber: Data Primer diolah, 2011

Keterangan :

- $X_{2.1}$ = Bonus yang diberikan perusahaan dapat memberikan rasa puas pada diri karyawan.
- $X_{2.2}$ = Komisi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.
- $X_{2.3}$ = Besarnya pembagian keuntungan (*Sharing Profit*) yang diberikan perusahaan dirasa adil oleh karyawan.
- $X_{2.4}$ = Hiburan diberikan kepada karyawan dan keluarga karyawan setiap satu tahun sekali.
- $X_{2.5}$ = Tanda jasa diberikan kepada setiap karyawan yang menjalankan pekerjaannya dengan baik.
- $X_{2.6}$ = Komunikasi antara pihak atasan dan karyawan terjalin dengan baik guna untuk menciptakan rasa aman dalam ruang lingkup perusahaan.
- $X_{2.7}$ = Kenaikan jabatan diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam bidangnya sehingga akan tercipta rasa puas dalam diri karyawan.

Item pertama yaitu Bonus yang diberikan perusahaan dapat memberikan rasa puas ($X_{2.1}$) pada tabel 4.8 dapat diketahui sebanyak 7 responden 10,1 menyatakan sangat setuju, 44 responden 63,8% menyatakan setuju, 14 responden 20,3% menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 4 responden 5,8% menyatakan tidak setuju. Untuk Item pertama ini memiliki nilai rata-rata sebesar 3,78. Untuk item kedua adalah Komisi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan ($X_{2.2}$), pada item

ini terdapat 2 responden 2,9% menyatakan sangat setuju, 35 responden 50,7% menyatakan setuju, 26 responden 37,7% menyatakan ragu-ragu, 6 responden 8,7% menyatakan tidak setuju. Diketahui nilai rata-rata untuk item Komisi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan ($X_{2.2}$) sebesar 3,48

Pada item setiap Besarnya pembagian keuntungan (*Sharing Profit*) yang diberikan perusahaan dirasa adil oleh karyawan ($X_{2.3}$), sebanyak 5 responden 7,2% menyatakan sangat setuju, 32 responden 46,4% menyatakan setuju, 26 responden 37,7% menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 6 responden 8,7% menyatakan tidak setuju. Besarnya pembagian keuntungan (*Sharing Profit*) yang diberikan perusahaan dirasa adil oleh karyawan ($X_{2.3}$) dapat terlihat nilai rata-ratanya sebesar 3,52. Item keempat Hiburan diberikan kepada karyawan dan keluarga karyawan setiap satu tahun sekali ($X_{2.4}$) memiliki 2 responden 2,9% menyatakan sangat setuju, 35 responden 50,7% menyatakan setuju, 26 responden 37,7% menyatakan ragu-ragu dan selanjutnya 6 responden 8,7% menyatakan tidak setuju. Untuk item Hiburan diberikan kepada karyawan dan keluarga karyawan setiap satu tahun sekali ($X_{2.4}$) memiliki nilai rata-rata sebesar 3,48

Untuk item kelima yaitu Tanda jasa diberikan kepada setiap karyawan yang menjalankan pekerjaannya dengan baik ($X_{2.5}$) menunjukkan sebanyak 5 responden 7,2% mengatakan sangat setuju, 32 responden 46,4% menyatakan setuju, 26 responden 37,7% mengatakan ragu-ragu dan sebanyak 6 responden 8,7%. Pada item Tanda jasa diberikan kepada setiap karyawan yang menjalankan pekerjaannya dengan baik ($X_{2.5}$) diketahui nilai rata-rata sebesar

3,52% Selanjutnya item keenam Komunikasi antara pihak atasan dan karyawan terjalin dengan baik guna untuk menciptakan rasa aman dalam ruang lingkup perusahaan ($X_{2.6}$) diketahui sebanyak 7 responden 10,0% menyatakan sangat setuju, 44 responden 63,8% menyatakan setuju, 14 responden 20,3% menyatakan ragu-ragu, 4 responden 5,8% menyatakan tidak setuju. Rata-rata dari item keenam Komunikasi antara pihak atasan dan karyawan terjalin dengan baik guna untuk menciptakan rasa aman dalam ruang lingkup perusahaan ($X_{2.6}$) yaitu sebesar 3,78

Untuk item terakhir Kenaikan jabatan diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam bidangnya sehingga akan tercipta rasa puas dalam diri karyawan ($X_{2.7}$), sebanyak 7 responden 10,1% menyatakan sangat setuju, 44 responden 63,8% menyatakan setuju, 14 responden 20,3% menyatakan ragu-ragu, 4 responden 5,8% menyatakan tidak setuju. Rata-rata nilai dari item Kenaikan jabatan diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam bidangnya sehingga akan tercipta rasa puas dalam diri karyawan ($X_{2.7}$) adalah 3,78 Sedangkan untuk total nilai rata-rata variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai 3,62. Masih banyak skor ragu-ragu yang terdapat pada pilihan jawaban responden, maka perusahaan perlu meningkatkan Pemberian Insentif kepada karyawannya.

d. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Dalam Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja terdapat dua belas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 13 di bawah:

Tabel 13

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item	Skor										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y ₁	0	0	1	1,4	24	34,8	36	52,2	8	11,6	3,74
Y ₂	0	0	11	15,9	26	37,7	28	40,6	4	5,8	3,36
Y ₃	0	0	9	13	13	18,8	39	56,5	8	11,6	3,67
Y ₄	0	0	11	15,9	20	29	34	49,3	4	5,8	3,45
Y ₅	0	0	9	13	23	33,3	30	43,5	7	10,1	3,51
Y ₆	0	0	5	7,2	29	42	27	39,1	8	11,6	3,55
Y ₇	0	0	3	4,3	14	20,3	40	58	12	17,4	3,88
Y ₈	0	0	5	7,2	25	36,2	32	46,4	7	10,1	3,59
Y ₉	0	0	4	5,8	14	20,3	44	63,8	7	10,1	3,78
Y ₁₀	0	0	6	8,7	24	34,8	34	49,3	5	7,2	3,55
Y ₁₁	0	0	4	5,8	25	36,2	34	49,3	6	8,7	3,61
Y ₁₂	0	0	1	1,4	15	21,7	35	50,7	18	26,1	4,01
Mean											3,64

Sumber: Data Primer diolah, 2011

Keterangan :

- Y₁ = Pekerjaan yang diberikan perusahaan dirasa menarik bagi masing-masing karyawan.
- Y₂ = Karyawan merasa memperoleh kesempatan belajar dari pekerjaan tersebut.
- Y₃ = Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan.
- Y₄ = Kepuasan sistem pemberian gaji yang adil dibandingkan dengan perusahaan pesaing.
- Y₅ = Kepuasan pemberian gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.
- Y₆ = Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan dengan tepat waktu
- Y₇ = Karyawan puas dengan dasar patokan promosi yang digunakan di dalam perusahaan.
- Y₈ = Karyawan puas dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan.
- Y₉ = Karyawan merasa adil dengan promosi yang diberikan oleh perusahaan.
- Y₁₀ = Supervisor memberikan dukungan dengan cara memberikan pujian terhadap kinerja yang baik.
- Y₁₁ = Supervisor memberikan *punishment* (hukuman) kepada karyawan yang tidak bersikap jujur dan profesional.
- Y₁₂ = Supervisor mendengarkan saran dan kritik dari setiap karyawan.

Ada 12 item yang digunakan untuk variabel kepuasan kerja karyawan, yang pertama adalah item Pekerjaan yang diberikan perusahaan dirasa menarik bagi masing-masing karyawan (Y_1), sebanyak 8 responden 11,6% menyatakan sangat setuju, 36 responden 52,2% menyatakan setuju, 24 responden 34,8% menyatakan ragu-ragu, dan selanjutnya sebanyak 1 responden 1,4% menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata item Pekerjaan yang diberikan perusahaan dirasa menarik bagi masing-masing karyawan (Y_1) sebesar 3,74. Pada item kedua yaitu Karyawan merasa memperoleh kesempatan belajar dari pekerjaan tersebut (Y_2), sebanyak 4 responden 5,8% menyatakan sangat setuju, 28 responden 40,6% menyatakan setuju, 26 responden 37,7% menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 11 responden 15,9% mengatakan tidak setuju. Nilai rata-rata untuk item Karyawan merasa memperoleh kesempatan belajar dari pekerjaan tersebut (Y_2) sebesar 3,36.

Item ketiga dari variabel Pekerjaan yang diberikannya sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan (Y_3), dimana sebanyak 8 responden 11,6% menyatakan sangat setuju, 39 responden 56,5% menyatakan setuju, 13 responden 18,8% menyatakan ragu-ragu, 9 responden 13% menyatakan tidak setuju. Nilai rata-rata dari item Pekerjaan yang diberikannya sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan (Y_3) yaitu sebesar 3,67. Pada item Kepuasan sistem pemberian gaji yang adil dibandingkan dengan perusahaan pesaing (Y_4), sebanyak 4 responden 5,8% menyatakan sangat setuju, 34 responden 49,3% menyatakan setuju, 20 responden 29% menyatakan ragu-ragu, 11 responden 15,9% menyatakan tidak setuju. Pada item keempat yaitu Kepuasan sistem pemberian gaji yang adil dibandingkan dengan perusahaan

pesaing.(Y₄) diketahui nilai rata-ratanya yaitu 3,45. Pada item kelima yaitu Kepuasan pemberian gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan (Y₅) diketahui sebanyak 7 responden 10,1% menyatakan sangat setuju, 30 responden 43,5% menyatakan setuju, 23 responden 33,3% menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 9 responden 13% menyatakan tidak setuju. Rata-rata nilai dari item Kepuasan pemberian gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan (Y₅) yaitu sebesar 3,51.

Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan dengan tepat waktu (Y₆) sebagai item keenam, diketahui sebanyak 8 responden 11,6% menyatakan sangat setuju, 27 responden 39,1% menyatakan setuju, 29 responden 42% menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 5 responden 7,2% menyatakan tidak setuju. Rata-rata dari item Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan dengan tepat waktu (Y₆) adalah 3,55. Item Karyawan puas dengan dasar patokan promosi yang digunakan di dalam perusahaan (Y₇) sebanyak 12 responden 17,4% menyatakan sangat setuju, 40 responden 58% menyatakan setuju, 14 responden 20,3% menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 3 responden 4,3% menyatakan tidak setuju. Rata-rata dari item Karyawan puas dengan dasar patokan promosi yang digunakan di dalam perusahaan (Y₇) adalah 3,88%. Item kedelapan Karyawan puas dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan (Y₈) sebanyak 7 responden 10,1% menyatakan sangat setuju 32 responden 46,4% menyatakan setuju, 25 responden 36,2% menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 5 responden 7,2% menyatakan tidak setuju. Rata-rata dari Karyawan puas dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan (Y₈) adalah 3,59.

Karyawan merasa adil dengan promosi yang diberikan oleh perusahaan (Y₉) sebagai item kesembilan sebanyak 7 responden 10,1% menyatakan sangat setuju, 44 responden 63,8% menyatakan setuju, 14 responden 20,3% menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 4 responden 5,8% menyatakan tidak setuju. Pada item Karyawan merasa adil dengan promosi yang diberikan oleh perusahaan (Y₉) dapat diketahui juga nilai rata-ratanya yaitu sebesar 3,78. Selanjutnya item Supervisor memberikan dukungan dengan cara memberikan pujian terhadap kinerja yang baik (Y₁₀) sebanyak 5 responden 7,2% menyatakan sangat setuju, 34 responden 49,3% menyatakan setuju, 24 responden 34,8% menyatakan ragu-ragu, 6 responden 8,7% menyatakan tidak setuju. Rata-rata dari item Supervisor memberikan dukungan dengan cara memberikan pujian terhadap kinerja yang baik (Y₁₀) adalah 3,55. Untuk item kesebelas yaitu Supervisor memberikan *punishment* (hukuman) kepada karyawan yang tidak bersikap jujur dan profesional (Y₁₁) diketahui sebanyak 6 responden 8,7% menyatakan sangat setuju, 34 responden 49,3% menyatakan setuju, 25 responden 36,2% menyatakan ragu-ragu, 4 responden 5,8% menyatakan tidak setuju. Rata-rata dari item Supervisor memberikan *punishment* (hukuman) kepada karyawan yang tidak bersikap jujur dan profesional (Y₁₁) adalah 3,61.

Item terakhir adalah Supervisor mendengarkan saran dan kritik dari setiap karyawan. (Y₁₂) diketahui 18 responden 26,1% menyatakan sangat setuju, 35 responden 49,3% menyatakan setuju, 15 responden 21,7% menyatakan ragu-ragu, 1 responden 1,4% menyatakan tidak setuju. Rata-rata dari item duabelas yaitu Supervisor mendengarkan saran dan kritik dari

setiap karyawan. (Y_{12}) sebesar 4,01 Untuk total nilai rata-rata variabel Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan nilai 3,64. PT. Metronik Eko agar lebih memperhatikan sumber-sumber yang menjadi acuan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja karyawannya karena masih banyak dijumpai pada skor pilihan ragu-ragu pada jawaban responden.

2. Analisis Inferensial

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan digunakan alat analisis regresi berganda, yaitu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Berikut ini akan dikemukakan hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan dengan bantuan SPSS *for windows*.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mencari bentuk pengaruh secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) dan Pemberian Insentif (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil perhitungan analisis regresi berganda diperoleh hasil seperti pada Tabel 14 dibawah ini:

Tabel 14
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	Koefisien Beta	t	Sig.	Keterangan
Konstan	10,572	4,015	-	2,634	0,011	
X1	0,307	0,089	0,289	3,466	0,001	H0 ditolak
X2	0,972	0,111	0,730	8,765	0,000	H0 ditolak

Lanjutan Tabel 14

R	= 0,743
R Square	= 0,553
Adjusted R square	= 0,539
F hitung	= 40,768
Sig. F	= 0,000
α	= 0,05

Sumber : Data Primer diolah, 2011

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada Tabel 14 di atas dapat di jelaskan sebagai berikut :

- 1) Dari hasil perhitungan diketahui nilai R sebesar 0,743 maka dapat dijelaskan bahwa hubungan antara variable Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah cukup kuat.

Dari nilai R square sebesar 0,553 nilai tersebut berarti variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh sebesar 55,3% terhadap Kepuasan Kerja karyawan, sedangkan sebesar 44,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

- 2) Persamaan Regresi sebagai berikut :

$$Y = 10,572 + 0,307X_1 + 0,972X_2$$

- 3) Dari nilai Sig F menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0,000 sedangkan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa signifikansi $F < \text{signifikansi } \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$, maka secara simultan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) dan Pemberian Insentif (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t sebagai berikut :

- a. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) mempunyai nilai Sig t sebesar 0,001 sedangkan nilai sebesar α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikansi $t < \text{signifikansi } \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan maka secara parsial variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- b. Variabel Pemberian Insentif (X_2) mempunyai nilai Sig t sebesar 0,000 sedangkan nilai sebesar α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikansi $t < \text{signifikansi } \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan maka secara parsial variabel Pemberian Insentif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

3. Hasil Pengujian Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Pada uji hipotesis ini dilakukan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Berdasarkan tabel di atas hasil analisis regresi berganda, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai Sig F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan sebesar 0,05 (5%). Nilai probabilitas tersebut dibawah 5% ($0,000 < 0,05$) sehingga menghasilkan keputusan terhadap H_0 ditolak, karena H_0 ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan antara

variabel-variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1), dan Pemberian Insentif (X_2), secara simultan mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Metronik Eko Pertiwi dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pemberian Insentif meningkat maka Kepuasan Kerja akan meningkat, seperti dalam persamaan regresi berikut yaitu $Y=10,572+0,289 X_1+0,730 X_2$

Besarnya sumbangan (kontribusi) variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1), dan Pemberian Insentif (X_2), dapat dilihat dari nilai *R Square* yaitu sebesar 0,553. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel-variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pemberian Insentif secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Metronik Eko Pertiwi adalah sebesar 55,3% sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas $t < \alpha$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya jika probabilitas $t > \alpha$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil dari uji dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji parsial antara (X_1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan (Y) Kepuasan Kerja menunjukkan nilai signifikan t yang dihasilkan 0,001 di bawah nilai signifikan 0,05. Karena nilai probabilitas $t < \alpha$ ($0,001 < 0,05$) maka

pengaruh (X_1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Uji parsial antara X_2 (Pemberian Insentif) dengan Y (Kepuasan Kerja) menunjukkan nilai signifikan t yang dihasilkan 0,000 di bawah nilai signifikan 0,05. Karena nilai probabilitas $t < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka pengaruh X_2 (Pemberian Insentif) terhadap Y (Kepuasan Kerja) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Pemberian Insentif dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1), dan Pemberian Insentif (X_2), secara Parsial mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) pada PT. Metronik Eko Pertiwi dan diketahui juga jika variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja adalah Pemberian Insentif karena memiliki nilai koefisien beta paling besar yaitu 0,730.

D. Pembahasan

Dari hasil analisis data sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) mempunyai kontribusi yang besar dalam meningkatkan Kepuasan Kerja (Y). Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) pada PT. Metronik Eko Pertiwi secara keseluruhan sudah berjalan cukup baik meskipun lebih kecil dibandingkan dengan variabel Pemberian Insentif (X_2) dari variabel

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) terdapat 10 item yaitu pendidikan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), memasang poster tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), memberikan alat pengaman untuk mesin, menyediakan secara cuma-cuma alat pelindung diri, pengaturan penerangan pada masing-masing ruangan, memberikan fasilitas cek kesehatan, menyediakan fasilitas kesehatan, fasilitas kesehatan yang diberikan dapat memberikan rasa puas, memberikan asuransi kecelakaan, memberikan sosialisasi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Itulah yang dapat menciptakan karyawan puas dengan pekerjaannya sehingga tidak berfikir untuk keluar dari perusahaan.

Nilai mean tertinggi pada variabel Keselamatan dan Kesehatan (K3) terletak pada item $X_{1.2}$ dan $X_{1.6}$ yaitu masing-masing sebesar 2,87 berarti perusahaan dapat mempertahankan item $X_{1.2}$ dan $X_{1.6}$ agar lebih menciptakan Kepuasan Kerja. Item $X_{1.5}$ dan $X_{1.9}$ yaitu masing-masing 2,7 menunjukkan item paling rendah pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berarti perusahaan perlu meningkatkan item $X_{1.5}$ dan $X_{1.9}$ agar lebih menciptakan Kepuasan Kerja. Dapat dilihat pada tabel 4.7 nilai mean X_1 sebesar 2,76 hal ini berarti skor berada pada asumsi penelitian yang cukup baik, tetapi alangkah lebih baik jika Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) lebih ditingkatkan lagi sehingga dapat menghasilkan mean yang lebih besar.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Variabel Pemberian Insentif (X_2) di PT. Metronik Eko Pertiwi secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Hasil ini sesuai dengan pendapat Robins (1996:215) menjelaskan yaitu "Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan upaya yang lebih tinggi bila ia meyakini upaya

tersebut akan menghantarkan ke sesuatu penilaian kerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi, dan imbalan-imbalan tersebut akan memberikan kepuasan kepada karyawan". Hal ini berarti semakin baik Pemberian Insentif yang ada di perusahaan maka, akan membentuk Kepuasan Kerja setiap karyawan. Pemberian Insentif yang baik dan tepat seperti bonus yang diberikan perusahaan, komisi yang diberikan perusahaan, besarnya pembagian keuntungan (*Sharing Profit*). Nilai mean tertinggi pada variabel Pemberian Insentif terletak pada item $X_{2.1}$, $X_{2.6}$ dan $X_{2.7}$ yaitu masing-masing sebesar 3,78 berarti perusahaan dapat mempertahankan item $X_{2.1}$, $X_{2.6}$ dan $X_{2.7}$ agar lebih menciptakan Kepuasan Kerja sedangkan item $X_{2.2}$ dan $X_{2.4}$ menunjukkan item paling rendah pada variabel Pemberian Insentif berarti perusahaan perlu meningkatkan item $X_{2.2}$ dan $X_{2.4}$ agar lebih menciptakan Kepuasan Kerja. Pada tabel 4.8 nilai mean X_2 sebesar 3,62 dikatakan baik. Dengan demikian perusahaan telah menerapkan faktor-faktor dari Pemberian Insentif dengan cukup baik, sehingga berdampak positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan item pekerjaan yang diberikan karyawan dirasa menarik bagi masing-masing karyawan, karyawan merasa memperoleh kesempatan belajar dari pekerjaan tersebut, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, kepuasan sistem pemberian gaji yang adil dibandingkan dengan perusahaan pesaing, pemberian gaji sesuai tanggung jawab pekerjaan, perusahaan memberikan gaji dengan tepat waktu, karyawan puas dengan dasar patokan promosi yang digunakan perusahaan, puas dengan kesempatan promosi yang diberikan perusahaan, merasa adil dengan

kesempatan promosi yang diberikan, supervisor memberikan dukungan dengan cara memberikan pujian terhadap kinerja yang baik, supervisor yang memberikan hukuman kepada karyawan tidak bersikap jujur dan profesional, supervisor mendengarkan saran dan kritik dari karyawan .

Nilai mean tertinggi pada variabel Kepuasan Kerja terletak pada item Y₇ yaitu sebesar 3,88 sedangkan item Y₇ menunjukkan item paling rendah pada variabel Kepuasan Kerja. Pada tabel 4.9 nilai mean variabel Y sebesar 3,64 hal ini menunjukkan pengaruh baik. Hasil penelitian ini juga menunjukkan besarnya kontribusi variabel secara parsial Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X₁) sebesar 0,289 dan variabel Pemberian Insentif (X₂) sebesar 0,730. Secara simultan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X₁) dan variabel Pemberian Insentif (X₂) memberikan kontribusi sebesar 55,3% sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti prestasi, kondisi kerja, hubungan pribadi. Pada teori yang dikemukakan oleh Herzberg yaitu faktor *Satisfies* atau motivator yaitu prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab. *Hygiene factors* yaitu hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Pada penelitian ini dari kedua variabel yang diteliti yaitu, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan variabel Pemberian Insentif yang mempunyai pengaruh dominan adalah variabel Pemberian Insentif.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dan saran-saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Metronik Eko Pertiwi agar lebih memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) dan Pemberian Insentif yang dialami oleh karyawannya agar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) dan Pemberian Insentif tersebut tidak menjadi hambatan dalam bekerja melainkan untuk kemajuan perusahaan serta kepuasan bagi karyawannya.

1. Dari hasil analisis deskriptif bahwa nilai *mean* variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sebesar 2,76 yang berarti bahwa variabel ini di PT Metronik Eko Pertiwi dikatakan cukup baik. Nilai mean dari variabel Pemberian Insentif ialah sebesar 3,62 berarti bahwa variabel ini di katakan baik pada PT Metronik Eko Pertiwi dan nilai mean dari variabel Kepuasan Kerja yaitu sebesar 3,64 berarti bahwa variabel ini juga dikatakan baik.
2. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, bahwa pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) dan Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja yang dilakukan dengan pengujian F-test dari hasil analisis linier berganda dapat diterima serta pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) terhadap Kepuasan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja karyawan yang

dilakukan dengan pengujian t-test masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan.

3. Berdasarkan hasil uji t disimpulkan bahwa Pemberian Insentif memiliki t hitung lebih besar dibandingkan t hitung Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) dengan demikian Pemberian Insentif mempunyai pengaruh yang paling kuat atau dominan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
4. Hasil pengujian hipotesis, penelitian ini berhasil membuktikan adanya pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian yang menunjukkan arah pengaruh negatif menunjukkan fakta bahwa kurangnya Pemberian Insentif dapat menyebabkan penurunan terhadap Kepuasan Kerja.

B. Saran – saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 69 orang karyawan PT. Metronik Eko Pertiwi sebagai sampel penelitian maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Agar tingkat Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Metronik Eko Pertiwi terus meningkat maka sebaiknya perusahaan perlu memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) dan Pemberian Insentif yang diberikan kepada karyawannya. Sebisa mungkin dapat dikontrol agar tetap optimal dengan strategi yang tepat sehingga tidak merugikan karyawan sendiri maupun perusahaan.
2. Pihak perusahaan sebaiknya terus mengembangkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) dan Pemberian Insentif secara optimal

agar karyawan dapat berfikir secara dinamis, kreatif dan berkembang dalam berkarya.

3. Karena variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) memiliki Distribusi Frekuensi Variabel yang lebih rendah dibandingkan dengan Pemberian Insentif maka PT. Metronik Eko Pertiwi perlu memperhatikan sumber-sumber yang diperlukan dalam mengembangkan kegiatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) mengingat secara teknik pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepada karyawan bagian tambang dan pabrik memerlukan keselamatan, keamanan dan kenyamanan. Selain itu PT. Metronik Eko Pertiwi juga perlu memperhatikan kesehatan karyawan dan melakukan pembinaan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) agar dalam dalam melaksanakan tugasnya karyawan merasa nyaman, aman dan sehat sehingga kepuasan dalam diri karyawan akan meningkat.
4. Pihak perusahaan sebisa mungkin menjaga dan mengontrol sumber yang dapat menjadi penyebab menurunnya Kepuasan Kerja yang dialami para karyawan, baik dari faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pemberian Insentif itu sendiri maupun faktor lain karena apabila dibiarkan berlarut larut maka tingkat Kepuasan Kerja pada karyawan akan semakin menurun dan hal tersebut dapat berdampak merugikan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Refrensi Buku:

- Alex S. Nitisemito. 1983. *Manajemen Personalialia*. Cetakan ke empat, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- As'ad, Moh. 2002. Seri *Ilmu Sumber Daya Manusia-Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Arikunto, Suharsimi. 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi kelima. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2006. *Prosedur Penelitian Study Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Enam. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dariyo, Agoes. 2004. *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Garry Dessler terjemahan Agus Dharma. 1995. *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. *Organisasi*. Jakarta: Ginarupa Aksara
- Handoko, T Hani. 1998. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasido
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 1995 *Manajemen Personalialia*. Jilid 2, Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE
- Keith Davis dan William B. Werther. 1993. *Personal Management and HumanResources, Fourth Edition*. Singapore: Mc Graw-Hill.

- Konradus, Danggur. 2006. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT. Percetakan Penebar Swadaya.
- Kountur, Ronny. 2004. *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Dialih bahasakan oleh Vivian A. Yuwono. Yogyakarta: Andi.
- Luthans, Fred 1998. *Organizational Behaviour*. Singapore : McGraw Hill, Inc
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangakuprawira. TB. Sjafrri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martoyo,S. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Mural Kencana.
- Robbins, Stephen. 1991. *Perilaku Organisasi*. Edisi 8. Jakarta: Prentice Hall.
- _____. 1996. *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, Aplikasi* Edisi Bahasa Indonesia Jilid I. Dialih bahasakan oleh Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Saksono, Slamet. 1997. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sarwoto. 1991. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia,
- Sastradipoera, Komaruddin. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Bandung: Kappa Sigma.
- Sedarmayanti. 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.

Silalahi, Bennet N. B, dan Silalahi Rumondang B. 1985. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

_____. 1991. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Singarimbun, Masri. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survey*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapanbelas. Jakarta: LP3ES

Suardi, Rudi. 2005. *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja*. Jakarta: PPM.

Sugiono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

_____. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

Widayat dan Amirullah. 2002. *Riset Bisnis*. Edisi Pertama. Malang: Cv. Cahaya Pres.

Internet :

Aditya Agung Nugraha (2004) Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, diakses pada tanggal 27 Februari 2011
(<http://lib.atmajaya.ac.id/Uploads/Fulltext/upload/10/Aditya%20Agung%20Nugraha%27s%20Undergraduated%20Theses.pdf>)

Margaretha (2005) Analisa Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Bambino Pra-Sekolah, diakses pada tanggal 27 Februari 2011
(<http://lib.atmajaya.ac.id/Uploads/Fulltext/upload/10/Margaretha%27s%20Undergraduated%20Theses.pdf>)

Undang-Undang No.1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Tanggal Terbit 12 Januari 1970, diakses pada Tanggal 10 Januari 2011 dari <http://staff.unud.ac.id/-ady/content/uploads/2008/08/88-no1-1970-ohs-indonesia.pdf>

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tanggal Terbit 25 Maret 2003, diakses pada Tanggal 10 Januari 2011 dari <http://www.beacukai.go.id/library/data/uu13-2003.pdf>