PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada PT.Bentoel Prima Malang)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang

ARIF KURNIAWAN
0210323006

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

2009

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul :**Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**
(Studi pada karyawan PT. Bentoel Malang**)**

Disusun oleh : Arif kurniawan
NIM : 0210323006
Fakultas : Ilmu Administrasi
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Malang, 25 maret 2009

Komisi Pembimbing

Ketua,

Drs Moch Soe'oed Hakam M.Si,
NIP. 130573956

Anggota,

Djudi Mukzam, Drs, M.Si
NIP. 130890051

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi fakultas ilmu administrasi universitas brawijaya malang, pada :

Hari : Senin
Tanggal : 25 mei 2009
Jam : 08.00 WIB
Skripsi atas nama : Arif Kurniawan
Judul :**Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

(Studi pada karyawan PT. Bentoel prima Malang)

Dan dinyatakan lulus

MAJELIS PENGUJI

Ketua,

Drs Moch Soe'oedHakam.M.Si
NIP. 130573956

Anggota,

Drs.Djudi Mukzam,, M.Si
NIP. 130890051

Anggota

Drs. Heru susilo M.A
NIP. 131573956

Anggota

Dr. djamhur hamid. M.Si
NIP.130890043

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendaptkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalm naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah ini dapat dibuktikan tewrdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 tahun 2003, Pasal 25 ayat 2dan pasal 70)

Malang, 7 Mei 2009

Mahasiswa

Nama : Arif Kurniawan
NIM : 0210323006

ABSTRAKSI

Arif Kurniawan, 2009, Pengaruh Program Keselamtan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BENTOEL PRIMA MALANG) Pembimbing Utama: Soeoed Hakam, Pendamping Djudi Mukzam, 72 Hal + X

Jaminan keselamatan dan kerja para karyawan secara langsung memberikan perasaan yang aman sehingga karyawan dapat bekerja tanpa adanya perasaa tertekan dengan kondisi atau keadaan sekitarnya. Sebagai upaya dalam memberikan jaminan keselamtan dan kesehatan kerja yaitu dengan memberikan perlindungan bagi para karyawan sehingga mereka dapat terhindar dari bahaya yang dapat ditimbulkan dari kegiatan operasional perusahaan dan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui program keselamtan dan kesehatan kerja karyawan pada PT. Bentoel Prima Malang dan untuk mengetahui program keselaman dan kesehatan kerja karyawan secara simulan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian *survey*, dimana peneliti melakukan observasi dalam pengumpulan data peneliti hanaya mencatat data seperti adanya, menganalisis dan menafsirkan data tersebut. Jumlah sampel yang diambil yaitu sebanyak 651 karyawan dan jumlah sampel yang diambil yaitu sebanayk 65 responden.

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai koofisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,722 yang sudah mendekati 1. Dengan demikian berarti bahwa pengaruh pelaksanaan program keselamatan dan pelaksanaan program kesehatan kerja terhadap kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang dapat dijelaskan sekitar 72,2% oleh pelaksanaan program keseelamtam kerja (X_1) dan pelaksanaan program kesehatan kerja(X_2) sedangkan sisanya sekitar 27,8% dijelaskan oleh variabel- variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil uji F membuktikan bahwa variabel pelaksanaan program keselamtan kerja (X_1) dan pelaksanaan program keswehatan kerja(X_2) secara bersama-sama memounyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang. Hasil uji t dapat membuktikan bahwa variabel pelaksanaan program keselamtan kerja (X_1) dan pelaksanaan program kesehatan kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan . hasil koofisien regresi variabek penelitian dapat diketahui bahwa variabel pelkasanaan program kekeselamatan kerja (X_1) yaitu sebesar 0,491 dan pelaksanaan program kesehatan kerja (X_2) sebesar 0,293 dengan demikian keselamtan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadapo kinerja para karyawan bagian praoduksi pada PT. Bentoel Prima Malang.

Alhamdulillah, puji syukur yang sedalam–dalamnya penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sehubungan dengan terselesaikannya skripsi ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar–besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono , MS, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Kusdi, DEA, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Drs. R. Rustam Hidayat, M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Drs.Moch Soe'oed Hakam.MSi, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan, dan motivasi.
5. Bapak Drs. Djudi Mukzam, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan, dan motivasi.
6. Bapak HAryanto, selaku Area Manager PT BENTOEL PRIMA Malang, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian .
7. Segenap karyawan PT. BENTOEL PRIMA Malang yang telah banyak membantu penulis selama melakukakan penelitian.
8. Ayah dan bunda tercinta, kakak–kakak, serta keponakan–keponakanku, terima kasih untuk setiap kasih sayang, perhatian, semangat, serta do'anya sepanjang waktu.
9. My Queeny, yang telah menjadi teman, sahabat, sekaligus saudara, untuk semua cinta, kasih sayang, do'a, semangat, kebahagiaan, serta waktunya selama ini.
10. Teman-teman kos 226c untuk persaudaraannya. Sampai kapanpun kalian semua akan tetap jadi saudaraku. *I love you all*.
11. Teman–teman Bisnis 02, untuk setiap kebersamaannya. Dan semua warning crew tuk kopi setengah paitnya…
12. Semua pihak yang telah membantu, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu saran dan kritikan yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Amien.

Malang, 20 Mei 2009

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
KATA PENGANTAR ii
DAFTAR ISI..... iii
DAFTAR GAMBAR v
DAFTAR TABEL vi
DAFTAR LAMPIRAN..... viii

BAB I. PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Perumusan Masalah 4
C. Tujuan Penelitian 4
D. Kontribusi Penelitian 5
E. Sistematika Pembahasan 5

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA
A. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan 7
1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan 7
2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan 8
3. Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja dan Usaha-Usaha Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja 9
4. Persyaratan Legal Untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja 12
B. Kinerja Karyawan 12
1. Pengertian Kinerja 12
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 13
3. Pengukuran Kinerja 14
4. Keterkaitan Antara Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 18
C. Model konsepsi dan Hipotesis 19

BAB III. METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian..... 20
B. Konsep, Variabel,Definisi Operasional dan Skala Pegukuran..... 20
C. Populasi dan Sampel 23
D. Sumber Data..... 24
E. Teknik Pengumpulan Data..... 25
F. Uji Instrumen penelitian..... 26
G. Teknik Analisis Data..... 30

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Hasil Penelitian 34
1. Sejarah Perusahaan 34

2. Bentuk Hukum Perusahaan 36
3. Lokasi Perusahaan 37
4. Struktur Organisasi 41
5. Personalia 42
6. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan 48
B. Gambaran Karakteristik Responden 50
1. Tingkat Usia Responden 50
2. Jenis Kelamin Responden 51
3. Tingkat Pendidikan Responden 52
4. Status Perkawinan Responden 53
5. Lama Bekerja Responden 53
D. Hasil Analisis Data 54
1. Hasil Analisis Rentang Skala 54
2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 61

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN
A. Kesimpulan 71
B. Saran 72

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. Model Konsep.....19

Gambar 2. Model Hipotesis.....19

Gambar 3.Bagan Struktur Organisasi PT. Boentoel Prima Malang 41

Gambar 2.Bagan Proses Produksi.....46

Gambar 3. Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji Secara Simultan (Uji F) 66

Gambar 4. Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji Secara Parsial (Uji t) 68

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Tanggungjawab Umum Terhadap Keselmatan dan Kesehatan Kerja 12

Tabel 2. Definisi Operasional Penelitian.....22

Tabel 3. Uji Validitas Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja.....27

Tabel 4. Uji Validitas Pelaksanaan Program Kesehatan Kerja.....27

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....28

Tabel 6. Rentang Skala 31

Tabel 7. Pengaturan Jam Kerja Perusahaan Rokok PT. Bentoel Prima Malang.....43

Tabel 8. Diskripsi Responden Berdasarkan Usia.....50

Tabel 9. Diskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 51

Tabel 10. Diskripsi Responden Berdasarkan pendidikan 52

Tabel 11. Diskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....53

Tabel 12. Diskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....54

Tabel 13. Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja.....55

Tabel 14. Pelaksanaan Program Kesehatan Kerja.....57

Tabel 15. Variabel Kinerja Karyawan 60

Tabel 16. Hasil Analisis Regresi Berganda.....62

Tabel 17. Perbandingan Antara Nilai t_{hitung} Dengan t_{tabel} 67

.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Daftar Pertanyaan
2. Skor Jawaban Responden
3. Hasil Distribusi Frekuensi
4. Hasil Uji Validitas
5. Hasil Uji Reliabilitas
6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan merupakan suatu hal yang abadi yang tidak dapat dihindari dan merupakan dampak modernisasi, dalam perubahan ini dimasudkan pada proses perubahan kearah maju dengan menggunakan peralatan yang serba modern. Perkembangan teknologi yang semakin pesat akan berdampak langsung pada proses produksi dalam suatu perusahaan terutama yang menyangkut unsur produksi tenaga kerja.

Perkembangan jaman yang semakin maju diikuti oleh tehnologi yang tinggi akan membawa pengaruh ekonomi, sosial, maupun budaya suatu bangsa. Pada abab modern ini belum terdapat perubahan yang dapat mengoperasikan faktor-faktor produksi tanpa memanfaatkan unsur tenaga kerja. Salah satu unsur faktor dalam operasional perusahaan adalah suatu tenaga kerja, maka besar pula kebutuhan dan jumlah tenaga kerja yang diantaranya yaitu tingkat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diberikan oleh perusahaan. Meskipun telah dikemukakan hasil teknologi dari proses modernisasi yang berupa mesin-mesin otomatis, masih membutuhkan tenaga kerja yang cukup besar, karena tenaga kerja yang operasional inilah yang berhubungan langsung dengan kontinuitas hidup dan kelangsungan dan perkembangan kearah yang lebih baik dari seluruh aktivitas suatu perusahaan dan juga dimasudkan untuk memperoleh nilai tambah yang bersangkutan. Karena itu keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu proses aplikasi, yang dalam kegiatan pelaksanaannya membutuhkan suatu penanganan dari perusahaan secara serius sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan secara maksimal.

Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja secara langsung memberikan perasaan yang aman sehingga karyawan dapat bekerja tanpa adanya perasaaan tertekan dengan kondisi atau keadaan disekitarnya. Sebagai upaya dalam memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu dengan memberikan perlindungan bagi para karyawan sehingga mereka dapat terhindar dari bahaya yang dapat ditimbulkan dari kegiatan operasional perusahaan. Dalam keadaan tersebut karyawan perusahaan dapat menentukan peran mutu sumber daya manusia yang merupakan pendukung tercapainya kinerja dan penentu keberhasilan perusahaan. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci keberhasilan perusahaan, untuk itu dibutuhkan kebijakan dalam menggunakan tenaga kerja agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Salah satu faktor agar kinerja meningkat diperlukan pimpinan yang dapat memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan.

Peningkatan kinerja banyak merupakan hasil dari perencanaan yang tepat dari investasi yang bijaksana, teknologi baru, teknik yang lebih baik dan dari efisiensi yang tinggi. Kinerja sangat tergantung pada kesadaran dari tiap-tiap karyawan dan peningkatan tersebut dapat dilihat pada perilaku pada suatu lingkungan kerja yang ada. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang telah dimilikinya. Salah satu cara untuk mengefektifkan dan mengifisienkan serta meningkatkan kinerja karyawan tersebut adalah dengan cara pemberian jaminan keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan.

Dalam memberikan jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, ada beberapa usaha yang telah dilakukan oleh PT. Bentoel Prima Malang perusahaan agar para karyawan

tetap produktif dan mendapatkan jaminan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. Langkah nyata yang telah dilakukan oleh perusahaan yaitu meliputi: pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja, memberikan pendidikan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja kepada para karyawan secara kontinyu, memberikan perlindungan dalam bekerja dan penerapan peraturan secara tegas agar para karyawan berhati-hati dalam bekerja. Langkah tersebut dilakukan dalam rangka menghindari segala bentuk kejadian-kejadian yang dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan kerja sehingga mereka lebih produktif yang secara langsung berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan.

Namun demikian dalam kenyataannya program-program jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja tersebut kurang dapat berjalan secara maksimal. Hal tersebut dibuktikan dengan masih sering terjadinya karyawan yang mengalami kecelakaan kerja, kondisi tersebut membuktikan bahwa selain adanya kecerobohan para karyawan dalam beraktivitas juga dikarenakan sarana dan prasarana yang telah diberikan guna memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja kurang memenuhi persyaratan. Pada sisi yang lain kondisi tersebut membuktikan bahwa program-program jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bentoel Prima Malang)**

B. Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang di atas, maka peneliti dapat menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Bentoel Prima Malang ?

2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada PT. Bentoel Prima Malang ?
3. Apakah program keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Bentoel Prima Malang.
b. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Bentoel Prima Malang.
c. Untuk mengetahui program keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

1. Bagi Perusahaan

   Dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan program keselamatan dan kesehatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi pihak lain

   Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika ini menunjukkan mata rantai pembahasan dari awal hingga akhir sehingga lebih mudah untuk dipahami. Tata urutan secara garis besar dalam penyusunan skripsi ini diuraikan sebagai berikut:

Skripsi ini diawali dengan Bab I mengenai pendahuluan yang berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

Berikutnya adalah Bab II yaitu mengenai landasan teori yang menguraikan teori-teori yang relevan dengan topik penelitian. Teori ini diambil dari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pada akhir bab ini akan dituliskan hipotesis yang digunakan dalam penelitian.

Bagian selanjutnya adalah Bab III menguraikan mengenai metode penelitian yang digunakan yaitu meliputi penentuan lokasi penelitian, jenis penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisa yang digunakan serta definisi operasionalisasi dan pengukuran variabel.

Bagian berikutnya adalah Bab IV merupakan bagian inti dari skripsi ini, dimana akan dilakukan analisa terhadap data yang berhasil dikumpulkan.

Penulisan Skripsi ini akan diakhiri dengan Bab V yaitu penutup yang berisi kesimpulan dan saran dari penulis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2000:161) memberikan pengertian tentang keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut: “Pengertian istilah keselamatan dan kesehatan kerja dalam bidang kepegawaian dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderiataan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan kerja merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang telah ditentukan, lingkungan kerja dapat menyebabkan atau membuat stress emosi dan gangguan fisik.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002:245) pengertian Kesehatan kerja adalah: “Merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cidera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal secara umum”.

Adapun keselamatan kerja adalah “Merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Tujuan program keselamatan kerja yang efektif diperusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cidera yang terkait dengan pekerjaan”.

Berdasarkan uraian tersebut maka tujuan utama keselamatan dan kesehatan kerja adalah agar masing-masing karyawan dapat melakukan pekerjaannya kelak lebih efisien, dan mendapat jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis. Dengan demikian diperlukan adanya suatu sistem atau menajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan mempertimbangkan tujuan, teknik, peralatan yang digunakan, proses produk dan perencanaan di tempat kerja.

2. Tujuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Menurut Dharma (1993:634) perumusan tujuan keselamatan dan kesehatan kerja dilihat dari beberapa segi, adapun tujuan pemberian jaminan dan keselamatan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Moral.
   Para manajer menyelenggarakan upaya pencegahan kecelakaan pertama sekali karena atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal itu untuk memperingan penderitaan karyawan yang mengalami kecelakaan dan keluarganya.
2. Hukum
   Disamping alasan moral terdapat juga alasan hukum pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dan hukuman terhadap pihak-pihak yang membangkang ditetapkan cukup berat.
3. Ekonomi
   Adanya alasan ekonomi karena biaya yang harus dipikul perusahaan dapat jadi cukup tinggi sekalipun kecelakaan yang terjadi kecil saja.

Sedangkan tujuan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2000: 162) yaitu meliputi:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja yang digunakan sebaiknya seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamananya.
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.

4. Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja dan Usaha-Usaha Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sebelum menguraikan usaha-usaha dalam meingkatkan keselamtan dan kesehatan kerja maka akan diuraikan mengenai penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Menurut Mangkunegara (2000:162) terdapat beberapa hal yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, yaitu sebagai berikut:

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

2. Emosi pegawai tidak stabil, kepribadian pegawai rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai ceroboh, kurang cermat dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

Sedang menurut Hilyati (2003:64) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja yang ditinjau dari segi keteknikan (*engineering*) adalah sebagai berikut:

1. Faktor teknik mesin
   Umpamanya, sabuk penggerak yang berputar tanpa perlidungan atau pagar yang rapat.
2. Teknik listrik
   Sering terjadi kecelakaan karena generator, kawat penyelur listrik, trasformator, panel distribusi, dll.
3. Teknik Kimia
   Kecelakaan sering terjadi karena gas-gas beracun, terbakarnya zat kimia, keracunan bahan makanan, dll.
4. Angkutan barang
   Yaitu barang-barang yang dipindah saling menindih.
5. Pada pekerjaan menggerinda dan terjadinya sabuk pengaman lepas sehingga dapat mengenai mata.
6. Sistem pengeluaran (*exaust*) debu, asap yang dihasilkan oleh industri, dll.

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Dessler (1997: 316) yaitu sebagai berikut:

a. Mengurangi kondisi yang tidak aman.
   Mengurangi kondisi yang tidak aman merupakan lini pertama dalam mengurangi kondisi fisik yang tidak aman.
b. Mengurangi tindakan yang tidak aman melalui seleksi dan penempatan
   Mengurangi tindakan-tindakan yang tidak aman melalui pendekatan dasar kedua, yaitu dengan jalan melakukan penyaringan orang yang mudah mendapat kecelakaan sebelum melakukan pekerjaan.
c. Mengurangi tindakan tidak aman melalui propaganda
   Propaganda seperti poster-poster keselamatan kerja dapat membantu mengurangi tindakan-tindakan yang tidak aman.
d. Mengurangi tindakan-tindakan tidak aman melalui pelatihan
   Pelatihan dan keselamtan kerja dapat mengurangi kecelakaan. Pelatihan tersebut tersebut khususnya cocok untuk para karyawan baru.
e. Mengurangi tindakan tidak aman melalui dorongan positif

Program keselamatan kerja yang didasarkan pada dorongan positif dapat memperbaiki keselamatan ditempat kerja, hal tersebut akibat dari peran serta perusahaan yang selalu berusaha atau tanggap terhadap keadaan atau kondisi karyawan.

f. Mengurangi tindakan yang tidak aman melalui komitmen manajemen puncak
Salah satu temuan yang paling konsisten dalam literatur adalah program perusahaan yang berhasil menuntut komitmen manajemen yang kuat terhadap keamanan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:162) uasaha-usaha dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja adalah 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, kelembapan, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkandan 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.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab perusahaan, dimana hal tersebut dapat membawa dampak atau pengaruh secara langsung kepada para karyawan dalam bekerja.

5. Persyaratan Legal Untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Mematuhi berbagai undang-undang negera federal dan negara bagian adalah hal yang fundamental untuk para pengusaha dalam menciptakan tenaga kerja maupun lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman. Menurut Mathis dan Jackson (2002:246) sebuah tinjauan terhadap beberapa area legal yang utama terdapat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1

Tanggung Jawab Umum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Unit Sumber Daya Manusia	Manajer
• Mengkoordinasikan program kesehatan dan keselamatan kerja • Menyusun sistem pelaporan keselamatan kerja. • Memberikan keahlian dalam	• Mengawasi kesehatan dan keselamatan kerja setiap harinya • Membimbing para karyawan agar sadar akan keselamatan kerja • Menyelidiki kecelakaan kerja

penyelidikan kecelakaan kerja. • Menyusun prosedur akses terbatas dan sistem identifikasi karyawa. • Melatih para manajer untuk mengenali dan mengatasi situasi karyawan yang sulit	• Mengobservasikan perilaku kesehatan dan keselamatan kerja • Mengawasi tempat kerja untuk persoalan keamanannya. • Mengkomunikasikan karyawan yang "sulit". • Mengikuti prosedur keamanan dan merekomendasikan perubahan yang diperlukan.

Sumber: Mathis dan Jackson (2002:246)

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak faktor yang mempengaruhi tingkat rendahnya kinerja seseorang.

Mangkunegara (2000:67) mengatakan pengertian kinerja adalah: "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Dharma (1993:212) "Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang".

Dari kedua pendapat di atas, dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Mangkunegara (2000:67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan
   Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Motivasi
   Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal seorang karyawan. Faktor eksternal tersebut sangat erat kaitannya dengan situasi atau kondisi kerja pada suatu perusahaan atau organisasi.

3. Pengukuran Kinerja

Secara umum pengukuran kinerja berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. Seperti yang dikemukakan oleh Sinungan (2000:23) yaitu:

1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif
3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Penerapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai sasaran yang diharapkan sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil yang aktual dengan hasil yang diharapkan olah karena itu adanya suatu standar yang baku merupakan tolak ukur bagi kinerja yang akan dievaluasi.

Sedangkan menurut Atmosoeprapto (2001: 6) menyatakan bahwa “Kinerja tidak dapat diukur secara kuantitatif semata-mata, sehingga mempunyai nilai mutlak, melainkan

menggambarkan keragaman dari suatu kegiatan". Ada dua titik kunci untuk mengukur keragaman pada setiap situasi atau kegiatan, yaitu meliputi:

1. Lebih memusatkan pada hasil akhir daripada kegiatan-kegiatan. Sebagai contoh, bagi bisnis yang berorientasi pada keuntungan, sasaran nilai dolar penjualan lebih berarti daripada jumlah penjualan yang tercapai.
2. Berfikir pada perbandingan dari "kenyataan" terhadap "yang seharusnya". Meskipun pada *output* yang "*tangible"* dan dapat diukur secara kuantitatif, hasil bagi *output* terhadap *input* saja kurang berarti apabila tidak diperbandingkan dengan hasil bagi atau sasaran yang diharapkan.

Penilaian kinerja pada umumnya dilakukan dengan bantuan metode predeterminasi dan formal seperti satu atau lebih, sedangkan menurut Dessler (1998:5) metode penilaian kinerja pada perusahaan dapat dibagi menjadi:

1. Metode Skala Penilaian Grafik

   Penilaian kinerja dengan skala grafik adalah teknik yang paling sederhana dan yang paling populer untuk menilai kinerja. Skala ini mendaftarkan sejumlah ciri dan kisaran kinerja masing-masing. Karyawan kemudian dinilai dengan mengidentifikasi skor yang paling baik menggambarkan tingkat kinerja untuk masing-masing ciri. Nilai yang ditetapkan untuk ciri-ciri tersebut kemudian dijumlahkan. Sebagai ganti penilaian ciri dan faktor generik (seperti kualitas dan kuantitas) banyak perusahaan yang melakukan spesifikasi dalam melakukan penilaian atas kinerja yang telah dicapai oleh masing-masing karyawannya.
2. Metode Peringkatan Alternasi

Yaitu metode dengan jalan membuat peringkat karyawan dari yang terbaik ke yang terjelek pada satu atau banyak ciri adalah metode lainnya untuk menilai karyawan. Karena biasanya lebih mudah untuk membedakan antara karyawan yang paling jelek dan paling baik dari pada menyusun mereka dalam peringkat berdasarkan ciri tertentu.

3. Metode Perbandingan Berpasangan

   Metode ini merupakan metode yang memeringkatkan karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karayawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana karyawan yang lebih baik dari pasangannya. Untuk masing-masing ciri (kuantitas kerja, kualitas kerja dan sebagainya). Andai terdapat lima orang karyawan yang harus dinilai, dalam metode perbandingan berpasangan masing-masing karyawan yang mungkin untuk masing-masing ciri tunjukanlah (dengan tanda + atau -) dan siapa yang merupakan karyawan yang lebih baik dalam pasangan yang telah terbentuk.

4. Metode distribusi paksa (*forced distribution method*)

   Metode ini adalah sama dengan pemeringkatan pada sebuah kurva. Dengan metode ini, persentase yang sudah ditentukan dari peserta penilaian ditempatkan dalam kategori kinerja.

5. Metode Insiden Kritis (*critical incident method*)

   Metode ini dengan jalan membuat satu catatan tentang contoh-contoh yang luar biasa baik atau tidak diinginkan dengan perilaku yang berhubungan dengan kerja seorang karyawan dan meninjauanya bersama karyawan pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

6. Skala Penilaian berjangkarkan Perilaku

Skala penilaian berjangkar perilaku (*BARS: Behaviorally Anchored Rating Scala*), yaitu dengan mengkombinasikan manfaat penilaian berdasarkan kuantitas dan penilaian insiden kritis, penilaian naratif dengan menjangkari sebuah skala berdasarkan kuantitas dengan contoh-contoh perilaku spesifik dari kinerja yang baik dan jelek.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:67) terdapat tiga metode yang digunakan dalam rangka pengukuran kinerja para karyawan atau pegawai pada perusahaan, yaitu:

1. Mutu atau kualitas produk.

   Pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yang telah dihasilkan para pegawai atau karyawannya. Pengukuran melalui kualitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2. Kuantitas atau jumlah produk.

   Pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini erat kaitannya dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berhubungan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.

3. Ketepatan waktu

   Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Dalam pengukuran ini anggaran perusahaan dapat dijadikan ukuran atau barometer untuk mengetahui tingkat kinerja yang telah dicapai seorang karyawan.

4. Keterkaitan Antara Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penyakit akibat kerja apabila tidak ditangani secara sungguh-sungguh dan terpadu, dapat menjadi bumerang bagi para pekerja dan perusahaan di tempat mana mereka bekerja. Bagi tenaga kerja, penyakit akibat kerja dapat menurunkan kinerja sekaligus menurunkan pendapatan yang mereka terima. Sedangkan bagi perusahaan berakibat menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan. Pekerja bukanlah sebagai robot, untuk itu pertimbangan ekonomi secara murni mungkin tidak baik maka perlu untuk "memanusiakan pekerjaan" atau membuat suasana kerja lebih manusiawi. Pekerja yang kesejahteraannya buruk tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas mereka akan menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula.

Dari uraian tersebut maka pencegahan penyakit akibat kerja dilakukan melalui pendekatan pekerja, pengusaha dan pengaturan oleh pemerintah tentang norma-norma keselamatan dan kesehatan kerja, seperti norma pengamanan kerja, norma memperlancar pekerjaan bongkar muat dan penyimpanan barang, norma pencegahan aliran listrik dan sebagainya. (Bartos, 2001:150).

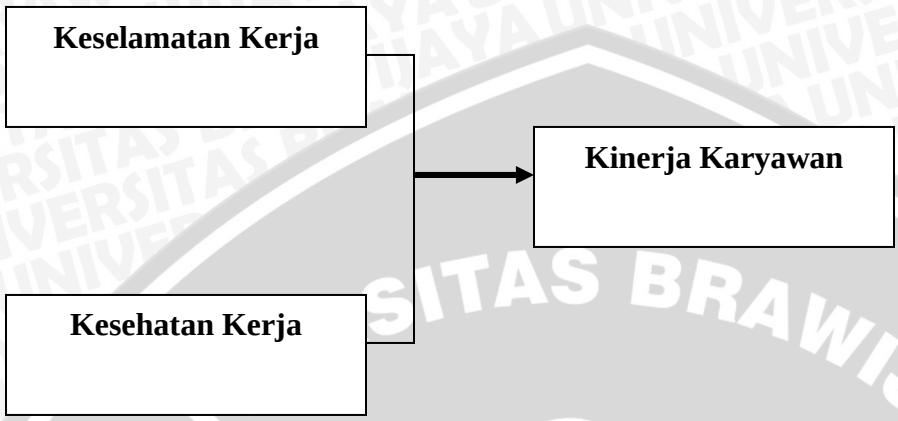
C. Model Konsep dan Hipotesis

Berdasarkan teori yang disajikan mengenai pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat dirumuskan suatu model konsep yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1

Model Konsep

Dari model konsep penelitian tersebut maka dapat diturunkan menjadi model hipotesis yang secara lengkap dapat disajikan pada gambar berikut:



Gambar 2.2

Model Hipotesis

Yang dimaksud dengan hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang. Dengan demikian dapat dirumuskan suatu hipotesis yaitu: Diduga program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bentoel Prima Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang lakukan ini adalah penelitian *survey*, dimana peneliti melakukan observasi dalam pengumpulan data, peneliti hanya mencatat data seperti apa adanya, menganalisis dan menafsirkan data tersebut. Menurut Singarimbun (1995:3), penelitian *survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan yang pokok.

B. Variabel dan Pengukuran

1. Konsep dan Variabel

a. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel tidak terikat oleh variabel apapun variabel bebas disini adalah

1. Program Keselamatan Kerja (X_1)

   Program atas jaminan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan.

2. Program Kesehatan Kerja Karyawan (X_2)

   Program yang diberikan oleh perusahaan dalam rangka untuk memberikan jaminan atas kesehatan dalam bekerja.

b. Variabel Terikat

Kinerja Karyawan (Y), merupakan hasil kerja dari karyawan baik secara kualitas, kuantitas dan waktu penyelesaian produk.

Identifikasi definisi operasional variabel dalam penelitian, indikator serta tem ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1

Definisi Operasional Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Keselamatan Kerja	Program Keselamatan Kerja	Jaminan keselamatan	a. Sistem pengamanan penggunaan peralatan kerja. b. Penyusunan dan peyimpanan barang-barang yang berbahaya c. Ketersediaan peralatan untuk mengantisipasi kecelakaan kerja d. Ketersedian bagian khusus yang memberikan pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan.
Kesehatan Kerja	Program Kesehatan Kerja	Jaminan Kesehatan	a. Pengaturan jam kerja b. Pengaturan ruangan tempat bekerja c. Pergantian udara diruang kerja/ sirkulasi udara yang disediakan perusahaan. d. Sistem pengaturan ruangan kerja yang tidak terlalu padat dan sesak
Kinerja	Kinerja Karyawan	Kualitas hasil kerja Kuantitas hasil kerja Ketepatan waktu kerja	a. Dalam melaksanakan pekerjaan mampu menghasilkan jumlah produk sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahan. b. Dalam melaksanakan pekerjaan, menghasilkan kualitas produk yang sesuai dengan standar kualitas (mutu) yang ditentukan perusahaan. c. Dalam melaksanakan pekerjaan mampu memenuhi target waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Skala Pengukuran

Adapun teknik pengukuran variabel yang digunakan oleh peneliti untuk memberikan jawaban pada setiap item jawaban adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala yang dikembangkan melalui metode likert, di mana subyek harus diindikasikan berdasarkan tingkatannya berdasarkan berbagai pernyataan yang berkaitan dengan perilaku suatu obyek. Kesemua nilai pernyataan tersebut kemudian digabung sehingga dapat diperoleh nilai total yang dapat menggambarkan obyek yang diteliti.

Dalam penelitian ini setiap jawaban atas variabel digunakan sistem skor/nilai dengan dasar Likerts, sebagai berikut:

- Jawaban A (Sangat Setuju) diberi skor 5
- Jawaban B (Setuju) diberi skor 4
- Jawaban C (Cukup Setuju) diberi skor 3
- Jawaban D (Tidak Setuju) diberi skor 2
- Jawaban E (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1

C. **Populasi dan Sampel**

1. Populasi

Menurut Widayat dan Amirullah (2002: 58) yang dimaksud populasi adalah: "Merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang yang akan diteliti". Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang yang berjumlah 651 karyawan.

2. Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (1994:57) adalah sebagian dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian. Selain itu adanya pengambilan sampel dimaksudkan untuk memperoleh keterangan mengenai obyek-obyek penelitian dengan cara mengamati sebagian populasi.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu dengan alasan bahwa sebuah sampel yang akan diambil sedemikian rupa dari sebuah populasi akan mempunyai peluang yang sama dan bebas untuk dipilih ke dalam sampel.

Adapun jumlah sampel yang diambil sebesar 10% dari 651 karyawan bagian produksi PT. Bentoel Prima Malang yaitu sebanyak 65 responden. Yang menjadi landasan atau dasar dari jumlah pengambilan sampel adalah pendapat dari (Arikunto,1998:120) yang mengatakan: "Apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya lebih dari 100 maka sampel yang diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% tergantung dari luas wilayah, dana, waktu dan tenaga."

D. Tekinik Pengumpukan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data yang diperoleh langsung dari perusahaan yang menjadi obyek penelitian. Data ini mengenai kesehatan dan keselamatan kerja serta kinerja karyawan yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dalam hal ini karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang.

b. Data Sekunder

Sumber data tambahan yaitu sumber data yang diperoleh dari sumber lain dengan cara bertanya guna mencari tambahan data. Data ini meliputi data tentang kondisi perusahaan mengenai masalah struktur organisasi, bentuk hukum perusahaan, jumlah karyawan, produksi dan hasil produksi, pemasaran dan penjualan.

2. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah:

a. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* atau panduan wawancara

b. Kuesioner

Kuisioner adalah alat paling umum digunakan untuk mengumpulkan data primer, kuisioner berisi sekumpulan pertanyaan yang diajukan pada karyawan untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup artinya responden diharapkan menjawab semua pertanyaan yang ada dan tidak diberi kesempatan untuk menjawab di luar jawaban yang disediakan. Kuisioner ini dilaksanakan untuk memperoleh tanggapan tentang fenomena-fenomena yang diteliti mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Observasi

Yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan berkaitan dengan kondisi kerja bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang.

3. Instrumen Penelitian

a. Kuisioner, berupa daftar pertanyaan yang disebarkan kepada karyawan PT. Bentoel Prima Malang agar wawancara dapat berlangsung lebih efektif.

b. Pedoman wawancara, berupa daftar pertanyaan yang diajukan kepada karyawan PT. Bentoel Prima Malang.

E. Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

1. Validitas

Menurut Widayat (2004:87) validitas adalah suatu pengukuran yang mengacu pada proses dimana pengukuran benar-benar bebas dari kesalahan sistimatis dan kesalahan random. Pengukuran yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah:

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak terdapat data yang valid sedangkan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ terdapat data yang valid. (Singarimbun dan Effendi, 1995:137). Nilai r hitung dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor tiap butir

Y = Skor Total

Adapun hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Uji Validitas Variabel Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja

Item	Validitas (Angka korelasi)	Nilai r_{tabel} N=64; α=5%	Hasil Uji
1.	0,470	0,244	Valid
2.	0,562	0,244	Valid
3.	0,579	0,244	Valid
4.	0,669	0,244	Valid

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel 3.1, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel pelaksanaan program keselamatan kerja adalah valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritis pada tingkat signifikan 5%. Untuk mengetahui uji validitas variabel pelaksanaan program kesehatan kerja, secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2

Uji Validitas Variabel Pelaksanaan Program Kesehatan Kerja

Item	Validitas (Angka korelasi)	Nilai r_{tabel} N=64; α=5%	Hasil Uji
1.	0,497	0,244	Valid
2.	0,590	0,244	Valid
3.	0,619	0,244	Valid
4.	0,525	0,244	Valid

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel 3.2, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel pelaksanaan program kesehatan kerja adalah valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritis pada tingkat signifikan 5%. Sedangkan untuk mengetahui hasil uji validitas variabel kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang , secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	Validitas (Angka korelasi)	Nilai r_{tabel} N=64; α=5%	Hasil Uji
1.	0,667	0,244	Valid
2.	0,664	0,244	Valid
3.	0,536	0,244	Valid

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 3.3, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang adalah valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritis pada tingkat signifikan 5%.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula.

Pada penelitian ini menggunakan reliabilitas dengan rumus *spearman-Brown* atau teknik belah dua. Dengan teknik belah dua ganjil-genap peneliti mengelompokkan skor butir bernomor ganjil sebagai belahan pertama dan kelompok skor butir bernomor genap sebagai belahan kedua. Langkah selanjutnya adalah mengkorelasikan skor belahan pertama dengan skor belahan kedua, dan akan diperoleh korelasi antar belah. Sedangkan indeks reliabilitas dapat dicari dengan rumus *Spearman-Brown* sebagai berikut: (Singarimbun dan Effendi, 1995:139)

$$r_{tt} = \frac{2(\text{r.antar belah})}{(1 + \text{r.antar belah})}$$

Dimana: r_{tt} = reliabilitas instrumen

r antar belah = Angka korelasi belahan pertama dan belahan kedua

Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila nilai reliabilitas instrumen lebih besar daripada koefisien korelasi antar belah, berarti data tersebut dikatakan reliabel. Sebaliknya jika nilai reliabilitas lebih kecil daripada koefisien korelasi antar belah, berarti data tersebut dikatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini didapat nilai korelasi antar belah sebesar 0,8434, sementara nilai korelasi total *Spearman Brown* diperoleh berdasarkan rumus:

$$r_{11} = \frac{2(\text{r.antar belah})}{(1 + \text{r.antar belah})}$$

$$= \frac{2\,(0{,}8434)}{1 + 0{,}8434}$$

$$= 0{,}9150$$

Berdasarkan hasil tersebut maka nilai korelasi antar belah lebih kecil dari pada korelasi total, sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul tahap selanjutnya adalah mengklarifikasi data dengan menggunakan pendekatan:

1. Rentang Skala

Digunakan untuk mengetahui keselamatan dan kesehatan kerja karyawan serta kinerja karyawan pada PT. Bentoel Prima Malang. Untuk menentukan rentang skala menggunakan rumus :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

RS = Rentang Skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diperoleh rentang skala dengan perhitungan sebagai berikut :

$$RS = \frac{65(5-1)}{5}$$

$$= \frac{260}{5}$$

$$= 52$$

Sedangkan untuk penilaiannya:

Tabel 3.4

Rentang Skala

Rentang Skala	Keselamatan Kerja	Kesehatan Kerja	Kinerja
65 – 116	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat rendah
117 – 168	Tidak Baik	Tidak Baik	Rendah
169 – 220	Sedang	Sedang	Sedang
221 – 272	Baik	Baik	Tinggi
273 – 324	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat tinggi

2. Regresi linier berganda

Merupakan pengujian untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y), Yaitu dengan rumus:

$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + E$

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

b_1 dan b_2 = koefisien regresi

x_1 = Variabel Keselamatan Kerja

x_2 = Variabel Kesehatan Kerja

E = *Standart error*

3. Uji F (F-*test*)

Analisis bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel *independent* dalam hal ini yaitu variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan.

Dengan rumus:

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

Di mana:

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

Penolakannya hipotesa atas dasar signifikasi pada taraf nyata 5% (taraf kepercayaan 95%) dengan kriteria:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Uji t (t-test)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial atau per variabel.

Dengan rumus:

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

Di mana:

b = koefisien regresi

Sb = standart deviasi dari variabel bebas

Sedangkan pada uji t mempunyai kriteria sebagai berikut:

1. Jika -t tabel < t hitung < t tabel, maka H_o diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika t hitung > t tabel atau t hitung <- t tabel ,maka H_o ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Perjalanan Bentoel bermula pada tahun 1930-an ketika Ong Hok Liong, yang memperoleh keahlian ayahnya di perusahaan penjualan tembakau, memutuskan membuka perusahaan rokok kretek sendiri. Bersama istrinya, Liem Kiem Kwie Nio, ia memulai perusahaan rokok kretek kecil The Strootjes Fabriek Ong Hok Liong. Keyakinan Ong di bisnis pengolahan tembakau, digabung dengan kemampuan manajemen istrinya, membawa bisnis rokoknya tumbuh, yang kemudian tahun 1951 berubah menjadi perusahaan PT Perusahaan Rokok Rokok Tjap Bentoel.

Menjelang akhir tahun 1960-an, Bentoel menjadi perusahaan rokok modern dengan memperkenalkan rokok filter olahan mesin ke pasar, yang kemudian diadopsi menjadi standard industri rokok di Indonesia. Dalam dua dekade berikutnya, Bentoel tumbuh dengan pesat dan menempatkan dirinya di garda depan industri olahan tembakau di tanah air.

Dalam usahanya untuk melakukan ekspansi bisnis, tahun 1984 Bentoel bekerja sama dengan perusahaan rokok putih Amerika Phillip Morris Inc. Bentoel mendapat kepercayaan untuk menjadi pembuat dan penyalur tunggal rokok terkenal di dunia, Marlboro.

Tapi jalan tidak selamanya mulus karena depresiasi rupiah pada akhir tahun 1980-an menimbulkan kesulitan keuangan kepada perusahaan. Sesaat sebelum Indonesia mengalami krisis moneter, Bentoel menginvestasikan uang dalam jumlah besar untuk memperbarui sistem manufakturnya dengan menghadirkan mesin-mesin primer dan sekunder

yang baru dan otomatis, serta mesin-mesin cetak terbaru pula. Langkah tersebut membuat perusahaan terbebani utang besar, sampai akhirnya pada tahun 1991 Grup Rajawali mengambil alih manajemen Bentoel.

Pada tahun 1991, Kelompok Rajawali ditunjuk sejumlah kreditor utama lokal untuk mengambil alih manajemen Bentoel sekaligus menangani proses restrukturisasi utang Bentoel. Posisi-posisi manajemen penting ditempati sejumlah professional dan eksekutif yang berkompeten di bidangnya, momen ini menjadikan Bentoel mengalami transformasi dari perusahaan keluarga menjadi perusahaan yang dikelola secara professional.

Tugas pertama manajemen baru adalah mengurangi beban hutang Bentoel terhadap kreditor lokal dan asing sekaligus membenahi masalah keuangan perusahaan. Setelah berhasil merestrukturisasi hutang perusahaan pada tahun 1995 dan 1997, manajemen Bentoel akhirnya dapat berkonsentrasi untuk melakukan pengembangan bisnis dan perubahan struktur perusahaan.

Tahun 1996, Bentoel memposisikan dirinya di pasar rokok rendah tar dan rendah nicotine, dengan meluncurkan merek Star Mild. Perseroan kemudian berturut-turut meluncurkan sejumlah produk di segmen ini termasuk Bentoel Mild (1999), Country (1999), X Mild and Country Light (2004) dan Club Mild (2006).

Bentoel memasuki pasar rokok putih pada tahun 1984 ketika Philip Morris masuk ke Indonesia dan sekaligus mempercayakan produksi dan distribusi rokok terkenal Marlboro kepada Bentoel. Dari tahun 1984-1998, Bentoel adalah produsen dan penyalur tunggal produk-produk rokok Philip Morris Indonesia, sebuah bukti akan posisi Bentoel sebagai salah satu manufactur tembakau kelas dunia. Di akhir tahun 1998, Philip Morris mendirikan perusahaan produksinya, yaitu PT Philip Morris Indonesia (PT. PMI) , dan mulai

memproduksi rokoknya sendiri, akan tetapi Bentoel tetap memiliki hak eksklisif untuk mendistribusikan produk-produk Philip Morris.

Bentoel kini telah menjadi salah satu perusahaan rokok yang disegani di tanah air. Konsep portofolio brand manajemen yang berimbang baik dalam segment SKT (Sejati, Rawit, Prinsip), SKM (Bentoel Biru, Inter Biru, Star Mild, Bentoel Mild, X Mild, dan Club Mild), maupun SPM (Country) telah menjadikan Bentoel sebagai perusahaan yang selalu siap menghadapai tantangan pasar.

Dengan terbukanya pasar regional, Bentoel juga melakukan ekspansi dengan memasuki pasar regional dan tetap optimis untuk dapat melayani permintaan pasar regional dan intenasional sekarang dan di masa depan.

2. Bentuk Hukum Perusahaan

Perkembangan dunia usaha semakin pesat dan dengan bergabungnya Group Rajawali dalam pengelolaan perusahaan pada tahun 1991, sejak saat itu secara hukum perusahaan dikenal dengan nama PT Bentoel Prima dan telah berkembang menjadi salah satu produsen rokok putih dan rokok kretek terbesar di Indonesia.

Perusahaan ini berdiri dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT) dan sesuai dengan anggaran Dasar No. 319 tanggal 24 September 1997 dibuat oleh Notaris Raharti Asharto, SH. dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman No. 0-7696-HT.01.04.TH 1999 tanggal 26 April 1999.

3. Lokasi Perusahaan

Letak suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kedudukan perusahaan dalam persaingan dan perkembangan selanjutnya, sehingga harus dipikirkan sebelumnya oleh pendiri perusahaan.

Berbicara mengenai lokasi, setiap orang yang hendak mendirikan suatu perusahaan tentunya ingin mendapatkan lokasi perusahaan yang strategis. Oleh karena itu, lokasi ditetapkan atas pertimbangan yang cermat terhadap semua faktor yang mempunyai peranan penting dalam perusahaan. Guna menunjang kelancaran jalannya aktivitas dan kelangsungan hidup perusahaan pada masa yang akan datang, PT. Bentoel Prima melakukan pertimbangan dan penentuan lokasi perusahaan yang strategis dimana akan memberikan keuntungan yang besar bagi perusahaan. Adapun faktor-faktor yang menjadi dasar pertimbangan dalam memilih lokasi perusahaan antara lain adalah:

a. Kemudahan dalam mendapatkan bahan baku
b. Kemudahan dalam mendapatkan tenaga kerja
c. Adanya biaya transportasi yang lebih murah

Kantor pusat PT. Bentoel Prima dan sebagian besar pabriknya berada di Jalan Raya Karanglo Singosari Malang, menempati area seluas 19 hektare. Unit usaha rokok putih dan unit usaha rokok kretek kebanyakan berada dikawasan tersebut beserta unit usaha yang lain. Pembuatan Sigaret Kretek Tangan (SKT) dilakukan di daerah yang terletak di Jalan Niaga Janti Malang.

Pertimbangan-pertimbangan yang mendasari PT. Bentoel Prima memilih lokasi tersebut adalah :

a. Faktor Primer

Merupakan faktor yang sangat penting yang mendukung terpilihnya lokasi ini sebagai sarana dan prasarana yang mencakup :

1. Kebutuhan Bahan Baku

Untuk mendapatkan bahan baku dan bahan pembantu lainnya, perusahaan ini tidak mengalami kesulitan dalam memperolehnya karena lokasi yang strategis mempermudah perolehan bahan baku dengan di dukung oleh sarana armada transportasi untuk mengangkut bahan baku ke pabrik.

Untuk bahan pembantu lainnya, seperti plastik pembungkus dan kemasan, perusahaan tidak mengalami kendala karena perusahaan memiliki percetakan untuk menangani pengemasan rokok yang akan dipasarkan

2. Kebutuhan Transportasi

Dari segi pengangkutan, perusahaan tidak banyak mengalami kendala maupun hambatan. Hal ini dikarenakan lokasi pabrik dan kantor pusat yang terletak di jalan raya Surabaya – Malang, dan perusahaan sendiri memiliki berbagai tipe dan macam armada yang siap digunakan sebagai sarana transportasi dalam mendistribusikan produk-produknya. Sehingga perusahaan dapat mengefisienkan biaya dalam hal pengangkutan.

3. Kebutuhan Tenaga Kerja

Dalam usahanya memperoleh tenaga kerja, perusahaan tidak mengalami kesulitan. Hal ini dikarenakan lokasi perusahaan berada dekat dengan pemukiman penduduk, sehingga kebutuhan akan tenaga kerja masih dapat tercukupi. Meskipun tenaga kerja ini tidak hanya berasal dari lingkungan lokasi perusahaan saja, melainkan juga dari daerah-daerah lainnya.

Untuk tenaga ahli yang menangani manajemen perusahaan, PT. Bentoel Prima bekerja sama dengan beberapa Perguruan Tinggi yang ada di Kota Malang dan berbagai kota besar di Indonesia.

4. Pasar

Karena letak perusahaan yang berada di kawasan industri serta dekat dengan pasar, jadi sangat mudah bagi perusahaan untuk memasarkan hasil produksinya. Baik itu dalam kota Malang, maupun kota-kota lainnya di seluruh Indonesia. Perusahaanpun mengacu pada tuntutan pasar dan keinginan konsumen.

b. Faktor Sekunder

1. Lingkungan kerja yang tenang

Ketenangan lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk melaksanakan pekerjaan. Lokasi pekerjaan dalam hal ini sangat menunjang karena letaknya jauh dari kebisingan dan sikap masyarakat di sekitar perusahaan sangat positif.

2. Ekspansi

Sasaran yang hendak dicapai perusahaan dalam jangka panjang adalah investasi tanah yang digunakan untuk perluasan area pabriksebagai sarana operasional dan produksi perusahaan. Untuk jangka pendek perusahaan berusaha mempertahankan prestasi penjualan yang telah dicapai dan berusaha untuk melakukan diversifikasi produk yang lebih baik untuk menyaingi pesaing yang kian hari kian inovatif dalam produknya.

3. Permodalan

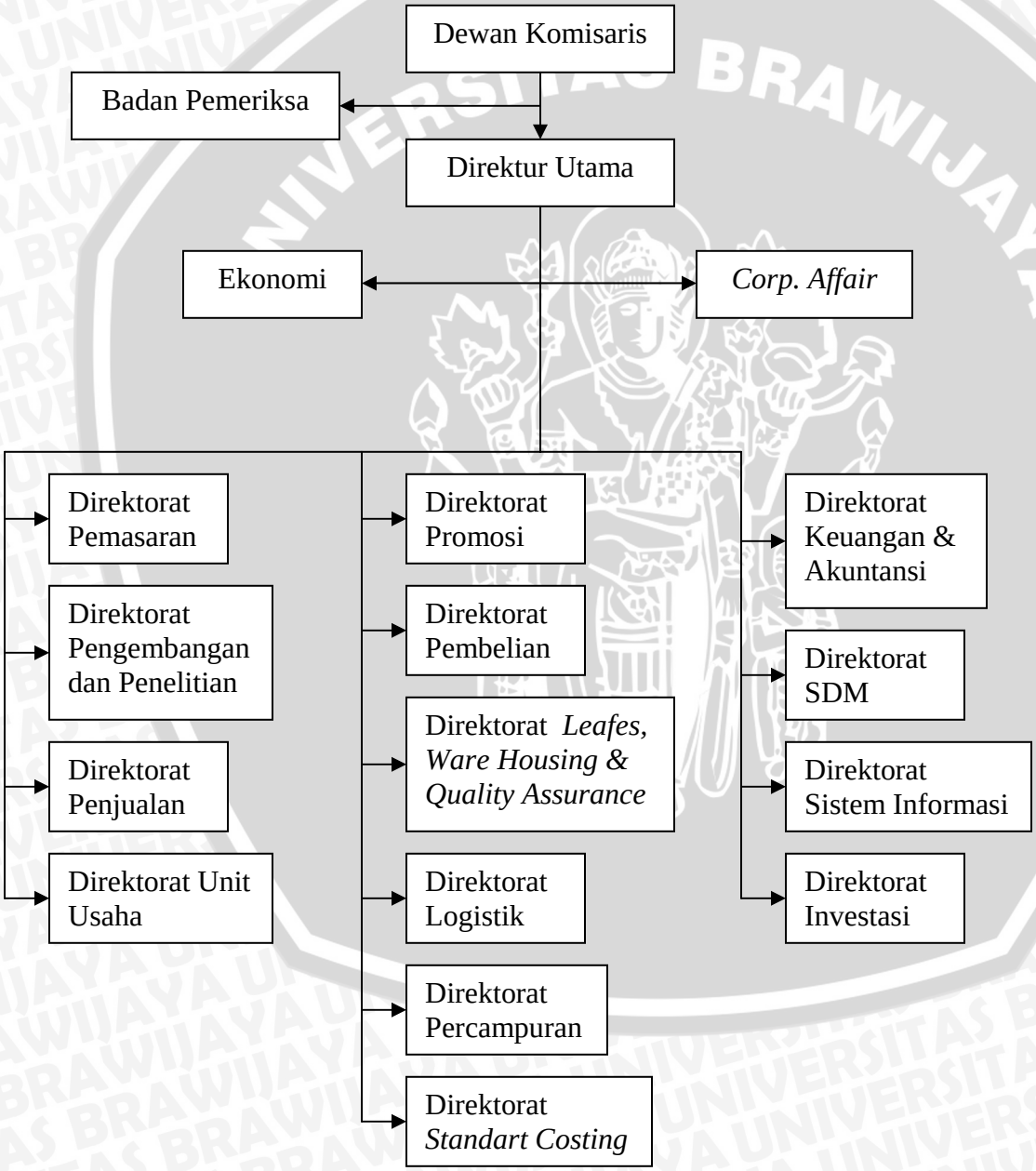
Modal merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam perusahaan, mengingat salah satu sumber daya perusahaan. Fasilitas permodalan sangat mudah didapat, karena perusahaan dapat bekerja sama dengan perusahaan lain baik itu lembaga keuangan maupun lembaga non keuangan.

4. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi pada Perusahaan Rokok PT. Bentoel Prima Malang dapat dilihat pada gambar 1 berikut:

Gambar 4.1

Bagan Struktur Organisasi
Bentoel Prima Malang



Sumber data: Perusahaan Rokok PT. Bentoel Prima Malang Tahun 2009

5. Personalia

a. Jumlah Karyawan

Agar kebutuhan tenaga kerja tersebut dapat terpenuhi maka ditentukan berdasarkan perencanaan yang diteliti dan dianalisis dari suatu organisasi perusahaan internalnya maka selanjutnya dapat pula diketahui berbagai macam pekerjaan yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itulah perencanaan harus cermat untuk suatu kebutuhan tenaga kerja yang memerlukan usaha bersama dari seluruh bagian di dalam suatu perusahaan yang bersangkutan.

Bagian personalian mempunyai tanggung jawab sepenuhnya di dalam menyusun kebutuhan akan tenaga kerja serta mengisi jabatan-jabatan yang kurang. Untuk maksud di atas harus ada seorang petugas dan juga harus ada kerjasama dari berbagai bagian di dalam suatu perusahaan, di dalam usaha pemenuhan tenaga kerja.

Jumlah tenaga kerja yang dimiliki berbeda diantara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain. Jumlah tenaga kerja di suatu perusahaan tersebut, tergantung besar kecilnya perusahaan yang bersangkutan. Semakin besar perusahaan, maka semakin besar pula jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, khusus untuk bagian produksi PT. Bentoel Prima Malang memperkerjakan karyawan sebanyak 651 karyawan.

b. Jam Kerja Karyawan

Untuk pengaturan jam karyawan pada perusahaan, ditentukan pada pekerjaan dan bagiannya masing-masing. Hal ini dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 4.1

Pengaturan Jam Kerja Karyawan
Perusahaan Rokok PT. Bentoel Prima Malang

No.	Karyawan	Hari Kerja	Jam Kerja	Jam/Hari
1.	Kantor	Senin-Kamis	07.00-15.00	8
	- Non shift	Istirahat	12.00-.13.00	1
		Jum'at	07.00-16.00	7
		Istirahat	11.00-13.00	2
		Sabtu	07.00-12.30	5,5
		Istirahat	-	
2.	- Shift			
	Shift 1			8
	Shift 2			8
	Shift 3		06.00-14.00	8
	Lapangan	Sesuai Jadwal	14.00-22.00	
			22.00-06.00	

Sumber data : Perusahaan PT. Bentoel Prima Malang

Jam kerja di atas untuk non shift berlaku untuk karyawan sebagai pimpinan perusahaan atau kepala bagian yang bekerja di kantor termasuk juga karyawan administrasi kantor. Sedangkan untuk karyawan kantor yang menggunakan shift berlaku untuk karyawan yang bekerja di bagian produksi. Sedangkan lapangan berlaku untuk karyawan yang bekerja sebagai pengawas, kernet dan sopir.

1. Proses produksi

   Proses produksi merupakan suatu kegiatan perusahaan dalam memproduksi suatu barang, mulai dari bahan mentah sampai menjadi barang jadi. Sedangkan proses produksi yang digunakan oleh perusahaan rokok PT. Bentoel Prima Malang adalah proses produksi kontinyu yang sifatnya missal. Adapun tahap proses produksinya adalah sebagai berikut:

a. Pengolahan

Proses pengolahan tembakau yang dipakai sebagai bahan baku dasar, sebelumnya didahului dengan proses penyimpanan dengan standar waktu minimal dua tahun atau lebih. Pengolahan ini dilakukan setiap saat ketika proses produksi berlangsung, yang kemudian disalurkan melalui pipa saluran yang peletakannya diletakkan diatas dan dihubungkan dengan saluran pada mesin pengolahan tahap selanjutnya. Dari tembakau mentah, di pilah-pilah tiap jenis tembakau untuk penyelesaian dengan komposisi campuran tembakau yang sudah dipilih dan dimasukkan ke proses.

b. Tahap perajangan

Bahan yang di rajang adalah tembakau, cengkeh, sisa produksi yang dimasukkan ke dalam mesin separator untuk pemilihan tembakau dengan gagangnya sehingga menghasilkan tembakau yang bersih.

c. Tahap pencampuran

Setelah keluar dari mesin separator, ditimbang sesuai dengan komposisi masing-masing dan kemudian siap untuk dicampur dengan penambahan cengkeh dan campuran-campuran lainnya yang siap diproses

d. Tahap penggodokan

Sebelum tahap pencampuran dikerjakan, terlebih dahulu dilakukan tahap penggodokan dengan menggunakan heater. Hal ini dimaksudkan agar jenis tembakau tersebut dapat terurai. Pekerjaan ini harus dilakukan secara berulang-ulang agar benar-benar bersih dari debu.

b. Pelintingan

Proses ini berupa proses pelintingan secara otpomatis, pemberian label, pengeleman pembungkus lintingan serta pemberian filter. Proses ini terjadi dalam mesin otomatis dan digabungkan menjadi satu rangkaian pengolahan lintingan rokok secara mekanik. Dari tembakau yang telah dicampur dengan saos kemudian dilinting dengan kertas ambri dan dilengkapi oleh filter untuk dijadikan rokok batangan dengan ukuran 1,8 – 1,85 gram perbatang. Untuk melihat keseragaman besar kecilnya rokok diperiksa pada gudang batangan. Batangan rokok tadi dimasukkan kedalam kemasan berupa kertas poin yang disesuaikan dengan isi batangan yang kemudian dimasukkan ke dalam krtas slop dan diberi penguat, dan selanjutnya dikemas dengan kertas luar serta dilakukan pengeleman.

c. Pengemasan

Setelah kemasan pembungkus rokok jadi, rokok yang telah dibungkus diberi cukai beserta besarnya cukai kemudian dilakukan dilakukan pembungkusan dengan kertas plastik dan dimasukkan dalam pak-pak tertentu. Setelah batang rokok dari gudang batangan disortir kembali di bagian herpak kemudian dibungkus dengan cara:

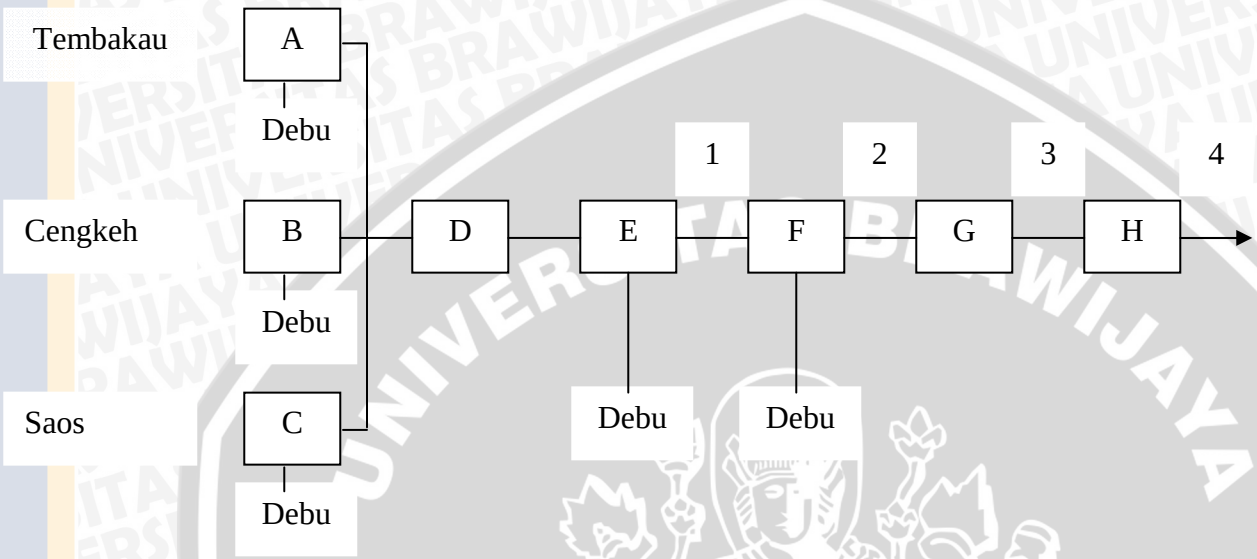
1. Tiap 12 batang dan 16 batang rokok di etiket, di pita cukai, kemudian dibungkus plastik opp dalam kemasan.
2. Tiap 10 pak di slopkan, kemudian di ball kan tiap 20 slop, lalu tiap 4 ball dikemas untuk siap di pasarkan.

d. Produk Akhir

Tahap ini merupakan tahap dimana dos-dos yang telah selesai dikemas di kirim ke tempat penyimpanan berupa gudang untuk rokok-rokok yang siap di pasarkan atau disimpan terlebih dahulu sebagai persediaan bila ada permintaan dari pihak luar. Ditinjau dari proses

produksinya perusahaan rokok PT. Bentoel Prima Malang menggunakan proses produksi *continuous* atau terus menerus berdasarkan permintaan pasar atau konsumen.

Gambar 4.2
Bagan Proses Produksi



Sumber data : PT. Bentoel Prima Malang

Keterangan :

A = Mesin perajangan tembakau

B = Mesin perajangan cengkeh

C = Pemasakan saos

D = Las flavour

E = Pencampuran tambahan

F = Pelintingan rokok

G = Pengepakan rokok

H = Penyimpanan dalam gudang

1 = Bahan rokok campuran

2 = Rokok jadi

3 = Rokok dalam pak

4 = Rokok siap di pasarkan

e. Hasil Produksi

Perusahaan rokok PT. Bentoel Prima Malang memproduksi beberapa jenis atau merk rokok dengan tujuan memberikan aneka ragam pilihan yang sesuai dengan selera dan harga konsumen. Jenis rokok atau merk yang dihasilkan oleh perusahaan rokok PT. Bentoel Prima Malang antara lain adalah :

1. X – Mild
2. Bentoel Biru
3. Sejati
4. Rawit
5. Prinsip
6. Inter Biru
7. Star Mild
8. Bentoel Mild
9. Club Mild
10. Country

Selain memproduksi jenis atau merk diatas, perusahaan rokok PT. Bentoel Prima Malang juga menghasilkan kemasan yang digunakan oleh berbagai industri. Mulai dari industri peralatan elektronik, kecantikan, makanan dan minuman, serta rokok. Pelanggannya meliputi PT. Phillip Morris, PT, Rothmars of Pall Mall Indonesia, PT. Unilever Indonesia, Tbk. PT. Nestle Indonesia, PT. Sari Boga Sejahtera dan PT. Matsushita Lighting Indonesia.

6. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan

a. Visi

Menjadi perusahaan besar yang terpandang, menguntungkan dan memiliki peran dominan dalam industri rokok domestik

b. Misi

Menyediakan produk-produk inovatif bermutu tinggi yang memenuhi, bahkan melebihi harapan konsumen sekaligus memberikan manfaat bagi semua stake holders

c. Tujuan Perusahaan

1.Tujuan Jangka Pendek

Tujuan jangka pendek merupakan tujuan perusahaan yang harus dilaksanakan dalam jangka waktu yang singkat dan merupakan tahapan untuk mencapai Tujuan jangka panjang. Adapun Tujuan jangka pendek perusahaan adalah :

1. Meningkatkan volume penjualan
2. Menekan biaya yang ditimbulkan
3. Mencapai target produksi
4. Meningkatkan mutu produk
5. Memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen dan pelanggan

2. Tujuan Jangka Panjang

Tujuan jangka panjang merupakan kelanjutan dari Tujuan jangka pendek yang telah ditetapkan. Adapun Tujuan jangka panjang perusahaan adalah:

1. Menjalin hubungan baik dengan konsumen
2. Mencari profit yang maksimal
3. Mengadakan ekspansi

4. Meningkatkan reputasi perusahaan
5. Meningkatkan produktivitas
6. Memperkuat kemampuan perusahaan dalam persaingan
7. Mengefektifkan biaya manajemen
8. Melanjutkan program diversifikasi usaha pokok yang ada saat ini dan usaha-usaha baru
9. Mencari pangsa pasar yang baru dan memperluas pangsa pasar yang sudah ada

B. Karakteristik Responden

Dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada 65 responden yaitu para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang dan dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, bagian, pendidikan terakhir, status perkawinan dan lama bekerja maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Tingkat Usia Responden

Gambaran mengenai tingkat usia responden para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang , terbagi menjadi empat kelompok dan jumlah responden pada masing-masing kelompok dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2

Diskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Prosentase
21 – 30 tahun	34	52,30%
31 - 40 tahun	24	36,92%
41 – 50 tahun	5	7,70%
> 50 tahun	2	3,07%
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.2, dari 65 responden para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang menunjukkan bahwa sebanyak 34 responden atau sebesar 52,30% berusia 21 – 30 tahun, 24 responden atau 36,92% berusia 31 – 40 tahun, 5 responden atau 7,70% berusia 41 – 50 tahun dan sebanyak 2 responden atau 3,07 berusia >50 tahun. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika dilihat berdasarkan usia para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang yang paling dominan adalah berusia 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 34 responden atau 52,30%.

2. Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui perbandingan jumlah jenis kelamin para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang , secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3

Diskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
Pria	47	72,30%
Wanita	18	27,70%
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.3, dari 65 responden yaitu para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang menunjukkan bahwa sebanyak 47 responden atau sebesar 72,30% adalah pria dan 18 responden atau 27,70% adalah wanita. Hasil tersebut menunjukkan bahwa PT. Bentoel Prima Malang Malangkhususnya bagian produksi lebih banyak memperkerjakan tenaga kerja pria.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Untuk mengetahui tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden yaitu para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang dan jumlah pada masing-masing tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah:

Tabel 4.4

Diskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase
SD	2	3,07%
SLTP	12	18,46%
SMU	36	55,38%
Diploma (D3)	10	15,38%
Perguruan Tinggi	5	7,70%
Jumlah	65	100%

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.4, dari 65 responden karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden atau 3,07% mempunyai tingkat pendidikan Sekolah Dasar, sebanyak 12 responden atau 18,46% adalah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, 36 responden atau 55,38% adalah Sekolah Menengah Umum, 10 responden atau 15,38% adalah Diploma dan sebanyak 5 responden atau 7,70% adalah Perguruan Tinggi atau Sarjana. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang mempunyai tingkat pendidikan terakhir adalah Sekolah Menengah Umum.

4. Status Perkawinan Responden

Untuk mengetahui status perkawinan para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang maka dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, sedangkan untuk

mengetahui jumlah responden berdasarkan status perkawinan untuk masing-masing kelompok dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5

Diskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status	Jumlah Responden	Prosentase
Menikah	21	32,30%
Belum Menikah	44	67,69%
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.5, maka dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang mempunyai status perkawinan yaitu belum menikah, yaitu sebanyak 44 atau 67,69% dari total responden yang diambil.

5. Lama Bekerja Responden

Gambaran responden berdasarkan lama pekerjaan pada perusahaan dapat dikelompokkan menjadi empat kelompok, sedangkan untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan lama bekerja untuk masing-masing kelompok dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6

Diskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Prosentase
1 tahun - 5 tahun	43	66,15%
6 tahun – 10 tahun	17	26,15%
11 tahun – 15 tahun	4	6,15%
Lebih dari 15 tahun	1	1,53%
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.6, dari 65 responden para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang dapat diuraikan bahwa sebanyak 43 responden atau 66,15% telah bekerja di perusahaan selama 1 tahun sampai 5 tahun. Sebanyak 17 atau 26,15% selama 6 tahun sampai 10 tahun, karyawan yang bekerja selama 11 tahun sampai 15 tahun yaitu sebanyak 4 atau 6,15% dan sebanyak 1 atau 1,53% karyawan telah bekerja selama lebih dari 15 tahun. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa lama bekerja sebagian besar karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang Malangyaitu selama 1 tahun sampai 5 tahun.

C. Hasil Analisis Data

1. Hasil Analisis Rentang Skala

Rentang skala digunakan untuk mengetahui pelaksanaan program keselamatan kerja (X_1), pelaksanaan program kesehatan kerja (X_2) dan kinerja (Y) para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang . Dalam hal ini rentang skala digunakan untuk mengetahui tingkat jawaban dari para karyawan yang berhubungan dengan kondisi yang dirasakan karyawan dalam bekerja pada perusahaan. Adapun secara lengkap hasil analisis rentang skala yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Variabel Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja

Tabel 4.7

Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja

Item X_1	Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)	Skor
$X_{1.1}$	A. Sangat Setuju	4	6,2	5
	B. Setuju	44	67,7	4
	C. Cukup Setuju	17	26,2	3
	D. Tidak Setuju	0	0	2
	E. Sangat Tidak Setuju	0	0	1
	Jumlah	65	100	

$X_{1.2}$	A. Sangat Setuju	15	23,1	5
	B. Setuju	41	66,2	4
	C. Cukup Setuju	7	10,8	3
	D. Tidak Setuju	0	0	2
	E. Sangat Tidak Setuju	0	0	1
	Jumlah	65	100	
$X_{1.3}$	A. Sangat Setuju	19	29,2	5
	B. Setuju	42	64,6	4
	C. Cukup Setuju	4	6,2	3
	D. Tidak Setuju	0	0	2
	E. Sangat Tidak Setuju	0	0	1
	Jumlah	65	100	
$X_{1.4}$	A. Sangat Setuju	17	26,2	5
	B. Setuju	43	66,2	4
	C. Cukup Setuju	5	7,7	3
	D. Tidak Setuju	0	0	2
	E. Sangat Tidak Setuju	0	0	1
	Jumlah	65	100	

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan rentang skala yang disajikan pada tabel 4.7 di atas dapat diambil kesimpulan:

Total skor pendapat responden tentang variabel program keselamatan kerja karyawan yang diukur dari sistem pengamanan terhadap penggunaan peralatan kerja di perusahaan tempat bekerja sudah memadai dalam rangka memperlancar proses kerja karyawan diperoleh nilai sebesar 247 yang masuk dalam rentang 221 – 272 (baik). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan selama ini telah memberikan sistem pengamanan yang tepat atas penggunaan peralatan kerja yang disedikan perusahaan dan pada akhirnya dapat mendukung atas proses kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Total skor pendapat responden tentang variabel program keselamatan kerja karyawan yang diukur dari penyusunan dan peyimpanan barang-barang yang berbahaya di perusahaan sudah baik dan diperhitungkan keamanannya diperoleh nilai sebesar 252 yang masuk dalam rentang 221 – 272 (baik). Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa tata letak atas penyusunan dan penyimpanan barang-barang atau peralatan yang berbahaya yang dilakukan

oleh perusahaan telah sesuai prosedur jaminan keamanan, sehingga secara langsung karyawan dapat bekerja dengan perasaan aman.

Total skor pendapat responden tentang variabel program keselamatan kerja karyawan yang diukur dari ketersediaan peralatan untuk mengantisipasi kecelakaan kerja di perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan sehingga mampu mendukung dan tidak membahayakan keselamatan karyawan diperoleh nilai sebesar 245 yang masuk dalam rentang 221 – 272 (baik). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa selama ini pihak manajemen perusahaan telah berusaha untuk mengantisipasi segala bentuk kejadian yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja para karyawan. Bentuk langkah nyata yang telah dilakukan yaitu dengan menyediakan peralatan yang layak untuk mengantisipasi agar kecelakaan kerja tidak terjadi.

Total skor pendapat responden tentang variabel program keselamatan kerja karyawan yang diukur dari ketersedian bagian khusus yang memberikan pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan kerja memberikan jaminan atas keselamatan kerja diperoleh nilai sebesar 248 yang masuk dalam rentang 221 – 272 (baik). Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa selama ini perusahaan sangat memperhatikan atas keselamatan para karyawan, bentuk dukungan tersebut yaitu dengan menyediakan bagian khusus yang memberikan pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan kerja para karyawan. Pada sisi yang lain pihak karyawan menyatakan bahwa fasilitas tersebut adalah baik dan mampu mendukung aktivitas mereka di perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata rentang skala diperoleh angka sebesar 248 yang berarti bahwa program keselamatan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang Malangdirasakan baik oleh karyawan. Kondisi tersebut membuktikan bahwa selama ini perusahaan telah sepenuhnya melaksanakan program keselamatan kerja karyawan secara maksimal.

b. Variabel Pelaksanaan Program Kesehatan Kerja (X_2)

Tabel 4.8

Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja

Item X_2	Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)	Skor
$X_{2.1}$	Sangat Setuju	23	35,4	5
	Setuju	39	60	4
	Cukup Setuju	3	4,6	3
	Tidak Setuju	0	0	2
	Sangat Tidak Setuju	0	0	1
	Jumlah	65	100	
$X_{2.2}$	Sangat Setuju	26	40	5
	Setuju	34	52,3	4
	Cukup Setuju	5	7,7	3
	Tidak Setuju	0	0	2
	Sangat Tidak Setuju	0	0	1
	Jumlah	65	100	
$X_{2.3}$	Sangat Tidak Setuju	24	36,9	5
	Setuju	40	61,5	4
	Cukup Setuju	1	1,5	3
	Tidak Setuju	0	0	2
	Sangat Tidak Setuju	0	0	1
	Jumlah	65	100	
$X_{2.4}$	Sangat Tidak Setuju	20	30,8	5
	Setuju	43	66,2	4
	Cukup Setuju	2	3,1	3
	Tidak Setuju	0	0	2
	Sangat Tidak Setuju	0	0	1
	Jumlah	65	100	

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan rentang skala yang disajikan pada tabel 4.8 di atas dapat diambil kesimpulan:

Total skor pendapat responden tentang variabel program kesehatan kerja karyawan yang diukur dari pengaturan jam kerja pada perusahaan dalam hal ini penggunaan atau jumlah jam kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku diperoleh nilai sebesar 240 yang masuk dalam rentang 221 – 272 (baik). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa selama ini perusahaan sangat memperhatikan atas kemampuan para karyawan dalam beraktivitas di perusahaan. Melalui pengaturan jam kerja sesuai dengan standar kerja maka

para karyawan tidak merasa terbebani atas penerapan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Total skor pendapat responden tentang variabel program kesehatan kerja karyawan yang diukur dari pengaturan ruangan tempat bekerja dalam hal ini adalah sistem penataan barang-barang yang dilakukan oleh perusahaan dapat mendukung dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan diperoleh nilai sebesar 239 yang masuk dalam rentang 221 – 272 (baik). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa selama ini perusahaan sangat memperhatikan atas penataan terutama barang-barang yang dapat mempengaruhi kesehatan kerja karyawan.

Total skor pendapat responden tentang variabel program kesehatan kerja karyawan yang diukur dari pergantian udara diruang kerja/ sirkulasi udara yang disediakan perusahaan memberikan jaminan terhadap kesehatan karyawan diperoleh nilai sebesar 237 yang masuk dalam rentang 221 – 272 (baik). Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa selama ini pihak perusahaan sangat memperhatikan mengenai sirkulasi atau sarana pergantian udara sehingga dapat mengurangi tingkat kepengapan ruangan kerja para karyawan. Kebijakan tersebut dinilai oleh karyawan telah memenuhi atau sesuai dengan harapan karyawan.

Total skor pendapat responden tentang variabel program kesehatan kerja karyawan yang diukur dari sistem pengaturan ruangan kerja yang tidak terlalu padat dan sesak dalam dapat menimbulkan rasa aman bagi karyawan dalam bekerja diperoleh nilai sebesar 242 yang masuk dalam rentang 221 – 272 (baik). Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa selama ini pihak perusahaan telah melakukan pengaturan ruangan dengan prosedur yang tepat, yaitu selalu berusaha menciptakan kondisi ruangan tempat bekerja para karyawan dengan tidak terlalu padat dan sesak yang secara langsung tidak mengganggu kesehatan para karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata rentang skala diperoleh angka sebesar 239,5 yang berarti bahwa variabel kesehatan kerja karyawan pada PT. Bentoel Prima Malang dinilai oleh karyawan adalah baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jaminan kesehatan yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan selama ini sudah secara maksimal memberikan rasa aman kepada karyawan dalam bekerja.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.9

Kinerja Karyawan

Item Y	Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)	Skor
$Y_{1.1}$	Sangat Setuju	12	18,5	5
	Setuju	45	69,2	4
	Cukup Setuju	8	12,3	3
	Tidak Setuju	0	0	2
	Sangat Tidak Setuju	0	0	1
	Jumlah	65	100	
$Y_{1.2}$	Sangat Setuju	11	16,9	5
	Setuju	43	66,2	4
	Cukup Setuju	8	12,3	3
	Tidak Setuju	0	0	2
	Sangat Tidak Setuju	0	0	1
	Jumlah	65	100	
$Y_{1..3}$	Sangat Tidak Setuju	9	13,8	5
	Setuju	47	72,3	4
	Cukup Setuju	9	13,8	3
	Tidak Setuju	0	0	2
	Sangat Tidak Setuju	0	0	1
	Jumlah	65	100	

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan rentang skala yang disajikan pada tabel 4.9 di atas dapat diambil kesimpulan:

Total skor pendapat responden tentang variabel kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang Malangyang diukur melalui kemampuan karyawan menghasilkan jumlah produk sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahan diperoleh

nilai sebesar 265 yang masuk dalam rentang 221 – 272 (tinggi). Hasil tersebut membuktikan bahwa selama ini para karyawan merasakan bahwa secara kuantitas atau jumlah hasil kerja yang mereka hasilkan telah sesuai dengan ketetapan perusahaan. Hal tersebut membuktikan bahwa selama ini para karyawan memiliki kemampuan yang tinggi dalam bekerja.

Total skor pendapat responden tentang variabel kinerja karyawan para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang yang diukur dari menghasilkan kualitas produk yang sesuai dengan standar kualitas (mutu) yang ditentukan perusahaan diperoleh nilai sebesar 260 yang masuk dalam rentang 221 – 272 (tinggi). Berdasarkan hasil tersebut membuktikan bahwa selama ini karyawan dalam bekerja mampu mememebuhi target kualitas produk yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Total skor pendapat responden tentang variabel kinerja karyawan para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang yang diukur dalam melaksanakan pekerjaan mampu memenuhi target waktu yang telah ditetapkan perusahaan diperoleh nilai sebesar 258,67 yang masuk dalam rentang 221 – 272 (tinggi). Hasil tersebut membuktikan bahwa selama ini para karyawan mampu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan perbandingan standar waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam bagian ini akan disajikan gambaran hasil statistik mengenai pengaruh pelaksanaan program keselamatan kerja (X_1) dan pelaksanaan program kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang , dengan hasil penelitian yang telah diolah komputer melalui program SPSS dengan hasil analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) secara parsial dan simultan. Untuk

mengetahui hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan maka secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10

Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	*Standar Error*	t_{hitung}	Sig.
X_1	0,491	0,069	7,063	0,000
X_2	0,293	0,072	4,090	0,000
Constanta : 0,130				
Koefisien Determinasi (R^2) : 0,772				
Multiple Corelation (R) : 0,850				
α = 5%				

Sumber: Data Diolah

a. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan melihat hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan pengaruh variabel *independent* dalam hal ini adalah pelaksanaan program keselamatan kerja dan pelaksanaan program kesehatan kerja terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang adalah cukup besar, hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,722 yang sudah mendekati 1. Dengan demikian berarti bahwa pengaruh pelaksanaan program keselamatan kerja dan pelaksanaan program kesehatan kerja terhadap kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang dapat dijelaskan sekitar 72,2% oleh pelaksanaan program keselamatan kerja (X_1) dan pelaksanaan program kesehatan kerja (X_2) sedangkan sisanya sekitar 27,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

b. Nilai Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda (R) (*multiple corelation*) menggambarkan kuatnya hubungan antara variabel pelaksanaan program keselamatan kerja (X_1) dan pelaksanaan program kesehatan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang (Y) adalah sebesar 0,850. Hal ini berarti hubungan antara keseluruhan variabel *independent* dengan variabel *dependent* adalah erat karena nilai R tersebut mendekati 1.

Besarnya koefisien variabel pelaksanaan program keselamatan kerja (X_1) dan pelaksanaan program kesehatan kerja (X_2) sangatlah berarti hal ini dapat dijelaskan bahwa probabilitas kesalahannya < α yaitu pada X_1= 0,000 dan X_2= 0,000. Sehingga kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang .

c. Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0{,}130 + 0{,}491\ X_1 + 0{,}293\ X_2 + e$$

Dari persamaan garis regresi linier berganda di atas, maka dapat diartikan bahwa:

Y= Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang yang nilainya diprediksi oleh variabel pelaksanaan program keselamatan kerja (X_1) dan pelaksanaan program kesehatan kerja (X_2).

a = 0,130 merupakan nilai konstanta, dengan demikian nilai konstanta ini menunjukkan besarnya nilai variabel kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang jika variabel lain (bebas) sama dengan nol atau konstan.

b_1= 0,491 merupakan slope atau koefisien arah variabel pelaksanaan program keselamatan kerja (X_1) yang mempengaruhi kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang (Y). Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,491 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila pelaksanaan program keselamatan kerja berubah atau naik satu satuan maka kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang Malangakan naik sebesar 0,491 dengan asumsi pelaksanaan program kesehatan kerja mempunyai nilai sama dengan nol. Dengan demikian apabila perusahaan lebih meningkatkan pelaksanaan program keselamatan kerja bagi karyawan yang semula baik menjadi sangat baik maka kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang sangat tinggi.

b_2= 0,293 merupakan slope atau koefisien arah variabel pelaksanaan program kesehatan kerja (X_2) yang mempengaruhi kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang Malang(Y). Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,293 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila pelaksanaan program kesehatan kerja berubah atau naik satu satuan maka kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang Malangakan naik sebesar 0,293 dengan asumsi pelaksanaan program keselamatan kerja mempunyai nilai sama dengan nol. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila perusahaan lebih meningkatkan pelaksanaan program kesehatan kerja bagi karyawan yang semula baik menjadi sangat baik maka kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang sangat tinggi.

e = merupakan nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang Malang(Y) tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan.

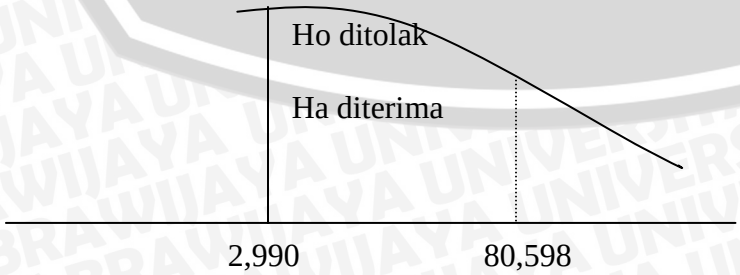
d. Hasil Analisis Uji F

Untuk melakukan pengujian apakah variabel *independent* secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependent* atau tidak berpengaruh maka digunakan uji F (F-*test*) yaitu dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan $F_{tabel.}$ Kriteria pengujiannya adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima, sedangkan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak. Dari hasil analisis regresi berganda maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,990.

Sedangkan $F_{hitungnya}$ diperoleh sebesar 80,598 sehingga dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa H_o ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelaksanaan program keselamatan kerja (X_1) dan pelaksanaan program kesehatan kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang . Untuk lebih jelasnya hasil uji F dapat dilihat pada gambar di bawah:

Gambar 4.2

Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji Secara Simultan (Uji F)



Adapun kriteria pengujiannya adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima, sedangkan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak. Dari hasil analisis tersebut diperoleh F_{hitung} sebesar 80,598 terletak pada daerah penerimaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel *independent* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent.*

e. Hasil Analisis Uji t

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing faktor *independent*, yaitu variabel pelaksanaan program keselamatan kerja (X_1) dan pelaksanaan program kesehatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang digunakan uji t (t- *test*) dua arah (*two side* atau 2 – *tail test*) dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}, dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar 95% (α = 5%) diperoleh t_{tabel} sebesar 2,000. Di bawah disajikan hasil perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

Tabel 4.11

Perbandingan Antara Nilai t_{hitung} Dengan t_{tabel}.

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}
X_1	7,063	2,000
X_2	4,090	2,000

Sumber: Data Diolah

Dari uraian hasil t_{hitung} dan t_{tabel} diatas menunjukkan bahwa variabel pelaksanaan program keselamatan kerja (X_1) dan pelaksanaan program kesehatan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel

Prima Malang . Hal tersebut karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dari keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat menolak H_o.

Sedangkan dalam hal besarnya pengaruh masing-masing variabel secara keseluruhan dapat dilihat dari koefisien regresi masing-masing, yaitu variabel pelaksanaan program keselamatan kerja (X_1) yaitu sebesar 0,491 dan pelaksanaan program kesehatan kerja (X_2) sebesar 0,293. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelaksanaan program keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 4.3

Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji Secara Parsial (Uji t)

Kriteria Pengujian :

1. Jika -t tabel < t hitung < t tabel, maka H_o diterima dan Ha ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika t hitung > t tabel atau t hitung <- t tabel , maka H_o ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari hasil tersebut diperoleh t_{hitung} untuk setiap variabel *independent* terletak pada daerah penerimaan sehingga semua variabel *independent* mempunyai nilai lebih besar dari nilai $t_{tabel.}$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sacara parsial variabel *independent* yang

digunakan dalam penelitian ini yaitu pelaksanaan program keselamatan kerja (X_1) dan pelaksanaan program kesehatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang .

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakuka maka bahwa program keselamatan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang Malangdirasakan baik oleh karyawan. Kondisi tersebut membuktikan bahwa selama ini perusahaan telah sepenuhnya melaksanakan program keselamatan kerja karyawan secara maksimal. Mengenai kesehatan kerja karyawan pada PT. Bentoel Prima Malang dinilai oleh karyawan adalah baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jaminan kesehatan yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan selama ini sudah secara maksimal memberikan rasa aman kepada karyawan dalam bekerja. Sedangkan kinerja karyawan para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang yang diukur dalam melaksanakan pekerjaan mampu memenuhi target waktu yang telah ditetapkan perusahaan masuk dalam kategori tinggi.

Hasil tersebut membuktikan bahwa selama ini para karyawan mampu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan perbandingan standar waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa pelaksanaan program keselamatan kerja dan pelaksanaan program kesehatan kerjasecara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata rentang skala diperoleh angka sebesar 248 yang berarti bahwa program keselamatan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang dirasakan baik oleh karyawan. Kondisi tersebut membuktikan bahwa selama ini perusahaan telah sepenuhnya melaksanakan program keselamatan kerja karyawan secara maksimal dalam usaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Hasil perhitungan rata-rata rentang skala diperoleh angka sebesar 239,5 yang berarti bahwa variabel kesehatan kerja karyawan pada PT. Bentoel Prima Malang Malangdinilai oleh karyawan adalah baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jaminan kesehatan yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan selama ini menurut karyawan mampu memberikan rasa aman kepada karyawan dalam bekerja.
2. Hasil analisis rentang skala mengenai variabel kinerja karyawan para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang diperoleh nilai sebesar 258,67 yang masuk dalam rentang 221 – 272 (tinggi). Hasil tersebut membuktikan bahwa selama ini para karyawan mampu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan baik secara kualitas, kuantitas dan waktu penyelesaian pekerjaan.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan variabel program keselamatan kerja (X_1) dan program kesehatan kerja (X_2) baik secara bersama-sama maupun secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Bentoel Prima Malang .

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan.
   a. Bagi perusahaan diharapkan untuk memberikan pelatihan-pelatihan kepada para karyawan dalam rangka untuk mendukung program kesehatan dan keselamatan kerja yang telah ditetapkan. Langkah tersebut dilakukan dalam rangka untuk memberikan suatu memberikan keahlian kepada karyawan dalam penggunaan fasitas yang disediakan oleh perusahaan. Bentuk-bentuk pelatihan tersebut yaitu memberikan pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan kerja, memberikan pengarahan tata cara penggunaan peralatan berbahaya di perusahaan dan memberikan pelatihan tata cara bekerja secara aman sehingga dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja.
   b. Perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan mengenai penempatan peralatan kerja di perusahaan sesuai dengan ketentuan sehingga mampu mendukung kerja karyawan dan tidak membahayakan keselamatan karyawan.
2. Bagi Pihak Lain

   Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakannya yaitu dengan menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang meliputi: kompensasi, komunikasi, pendidikan, pelatihan dan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian tersebut dapat lebih berkembang dan memperluas wawasan.

DAFTAR PUSTAKA

Atmosoeprapto, Kisdarto, 2001, **Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan,** Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.

Arikunto, Suharsimi, 1997, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**, Edisi Revisi. V, Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.

Bartos, Basir, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro,** Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Darma, Agus, 1993, **Manajemen Personalia,** Edisi Ketiga, Penerbit Erlangga: Jakarta.

Dessler, Gary, 1997, **Sumber Daya Manusia,** Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, Penerbit PT. Prenhallindo: Jakarta.

Martoyo, Susilo, 1997, **Penilaian Kinerja,** Penerbit Gramedia Pustaka Utama.

Mathis dan Jackson, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,** Cetakan Kedua, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.

Nitisemito, Alex S. 1996, **Manajemen Personalia,** Cetakan Ketujuh, Jakarta, Ghalia Indonesia

Ranupandojo dan Suad Husnan, 1996, **Manajemen Personalia,** Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.

Singarimbun, Masri dan Effendi, 1995, **Metode Penelitian Survai,** Edisi Revisi, Jakarta: LP3S

Sinungan, Muchdarsyah, 2000, **Produktivitas Apa Dan Bagaimana,** Edisi Kedua, Cetakan Keempat, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Singgih Santoso & Fandy Tjiptono, 2000, **Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS,** PT. Gramedia, Jakarta.

Widayat dan Amirullah, 2002,**Riset Bisnis,** Edisi 1, Malang: CV. Cahaya Press.

Widayat, 2004, **Metode Penelitian Pemasaran,** Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit, CV. Cahaya Press, Malang.

DAFTAR KUESIONER

Dalam rangka penelitian guna penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bentoel Prima Malang , kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner atau angket ini dengan sejujurnya. Data pribadi dan tanggapan Bapak/Ibu/Saudara akan kami rahasiakan dan tidak akan disalahgunakan. Atas kesediaan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

I. Identitas Responden

1. Nomor Responden :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan*)
4. Pendidikan Terakhir: SD/SLTP/SMU/DIPLOMA/SARJANA*)
5. Status : Menikah/Belum Menikah*)
6. Lama Bekerja :

Keterangan:

*) Coret yang tidak perlu

II. Daftar Pertanyaan

1. Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

1. Sistem pengamanan terhadap penggunaan peralatan kerja di perusahaan tempat Bapak/Ibu/Saudara bekerja sudah memadai dalam rangka memperlancar proses kerja karyawan.
   a. Sangat Setuju
   b. Setuju
   c. Cukup Setuju
   d. Tidak setuju
   e. Sangat Tidak Setuju

2. Penyusunan dan peyimpanan barang-barang yang berbahaya di perusahaan sudah baik dan diperhitungkan keamanannya.
   a. Sangat Setuju
   b. Setuju
   c. Cukup Setuju
   d. Tidak setuju

e. Sangat Tidak Setuju

3. Ketersediaan peralatan untuk mengantisipasi kecelakaan kerja di perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan sehingga mampu mendukung kerja Bapak/Ibu/Saudara dan tidak membahayakan keselamatan karyawan.
   a. Sangat Setuju
   b. Setuju
   c. Cukup Setuju
   d. Tidak setuju
   e. Sangat Tidak Setuju
4. Ketersedian bagian khusus yang memberikan pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan kerja memberikan jaminan atas keselamatan kerja Bapak/Ibu/Saudara.
   a. Sangat Setuju
   b. Setuju
   c. Cukup Setuju
   d. Tidak setuju
   e. Sangat Tidak Setuju

2. Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

1. Pengaturan jam kerja pada perusahaan dalam hal ini penggunaan atau jumlah jam kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.
   a. Sangat Setuju
   b. Setuju
   c. Cukup Setuju
   d. Tidak setuju
   e. Sangat Tidak Setuju
2. Pengaturan ruangan tempat bekerja dalam hal ini adalah sistem penataan barang-barang yang dilakukan oleh perusahaan dapat mendukung Bapak/Ibu/Saudara dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
   a. Sangat Setuju
   b. Setuju
   c. Cukup Setuju
   d. Tidak setuju
   e. Sangat Tidak Setuju

3. Pergantian udara diruang kerja/ sirkulasi udara yang disediakan perusahaan memberikan jaminan terhadap kesehatan Bapak/Ibu/Saudara.
   a. Sangat Setuju
   b. Setuju
   c. Cukup Setuju
   d. Tidak setuju
   e. Sangat Tidak Setuju
4. Sistem pengaturan ruangan kerja yang tidak terlalu padat dan sesak dalam dapat menimbulkan rasa aman bagi Bapak/Ibu/Saudara dalam bekerja.
   a. Sangat Setuju
   b. Setuju
   c. Cukup Setuju
   d. Tidak setuju
   e. Sangat Tidak Setuju

3. Variabel Kinerja (Y)

1. Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu/Saudara mampu menghasilkan jumlah produk sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahan.
   a. Selalu
   b. Sering
   c. Kadang-Kadang
   d. Jarang
   e. Tidak Pernah
2. Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu/Saudara menghasilkan kualitas produk yang sesuai dengan standar kualitas (mutu) yang ditentukan perusahaan.
   a. Selalu
   b. Sering
   c. Kadang-Kadang
   d. Jarang
   e. Tidak Pernah
3. Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu/Saudara mampu memenuhi target waktu yang telah ditetapkan perusahaan.
   a. Selalu
   b. Sering

c. Kadang-Kadang
d. Jarang
e. Tidak Pernah

SKOR HASIL JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KESELAMATAN KERJA (X_1)

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

46	4	4	4	4	16
47	3	4	4	4	15
48	4	4	3	4	15
49	3	4	3	3	13
50	3	4	3	3	13
51	3	3	5	3	14
52	4	3	4	4	15
53	3	3	4	4	14
54	4	4	3	4	15
55	4	4	3	3	14
56	3	5	4	4	16
57	4	4	4	4	16
58	4	3	4	3	14
59	4	3	3	3	13
60	3	4	4	4	15
61	3	4	5	4	16
62	3	4	4	4	15
63	4	4	4	3	15
64	4	3	4	4	15
65	4	4	4	3	15

SKOR HASIL JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KESEHATAN KERJA (X_2)

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

46	5	4	4	4	17
47	4	4	4	4	16
48	4	5	4	4	17
49	3	4	3	3	13
50	4	3	3	3	13
51	3	3	4	4	14
52	3	4	3	3	13
53	4	3	4	3	14
54	3	4	4	4	15
55	4	4	3	4	15
56	4	5	4	4	17
57	3	4	3	4	14
58	4	3	3	4	14
59	3	4	3	3	13
60	4	3	4	4	15
61	4	4	4	3	15
62	3	4	4	4	15
63	4	3	4	3	14
64	4	4	4	4	16
65	4	4	4	4	16

SKOR HASIL JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y
1	4	4	4	12
2	4	5	4	13
3	4	4	5	13
4	4	4	4	12
5	5	4	4	13
6	4	3	4	11
7	4	4	4	12
8	5	4	4	13
9	4	5	3	12
10	4	3	4	11
11	4	4	5	13
12	5	4	4	13
13	4	5	4	13
14	4	4	4	12
15	4	4	4	12
16	4	4	5	13
17	5	4	4	13
18	4	5	3	12
19	4	4	4	12
20	3	4	4	11
21	3	4	4	11
22	4	3	3	10
23	4	4	4	12
24	3	3	4	10
25	4	4	5	13
26	4	5	4	13
27	4	3	4	11
28	4	4	4	12
29	4	5	4	13
30	4	4	5	13
31	5	4	4	13
32	4	3	3	10
33	3	3	4	10
34	4	4	3	11
35	4	5	4	13
36	4	4	5	13
37	4	4	5	13
38	5	4	4	13
39	3	4	4	11
40	4	4	4	12
41	4	4	4	12
42	3	3	4	10
43	4	5	4	13
44	4	4	4	12
45	3	4	4	11

46	4	5	4	13
47	4	4	5	13
48	5	4	4	13
49	3	4	3	10
50	4	3	3	10
51	3	4	4	11
52	3	3	5	11
53	4	3	4	11
54	4	4	4	12
55	3	4	3	10
56	4	5	4	13
57	4	4	4	12
58	3	4	4	11
59	4	4	3	11
60	4	4	4	12
61	4	5	4	13
62	5	4	4	13
63	4	4	4	12
64	4	4	4	12
65	4	4	4	12

Hasil Distribusi Frekuensi

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	26.2	26.2	26.2
	4	44	67.7	67.7	93.8
	5	4	6.2	6.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	23.1	23.1	23.1
	4	43	66.2	66.2	89.2
	5	7	10.8	10.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	29.2	29.2	29.2
	4	42	64.6	64.6	93.8
	5	4	6.2	6.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	26.2	26.2	26.2
	4	43	66.2	66.2	92.3
	5	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	26	40.0	40.0	40.0
	4	34	52.3	52.3	92.3
	5	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	36.9	36.9	36.9
	4	40	61.5	61.5	98.5
	5	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	30.8	30.8	30.8
	4	43	66.2	66.2	96.9
	5	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	18.5	18.5	18.5
	4	45	69.2	69.2	87.7
	5	8	12.3	12.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16.9	16.9	16.9
	4	43	66.2	66.2	83.1
	5	11	16.9	16.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13.8	13.8	13.8
	4	47	72.3	72.3	86.2
	5	9	13.8	13.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Hasil Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Keselamatan Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1,000	-,031	,000	,136	,470**
	Sig. (2-tailed)	,	,809	1,000	,279	,000
	N	65	65	65	65	65
X1.2	Pearson Correlation	-,031	1,000	,106	,173	,562**
	Sig. (2-tailed)	,809	,	,399	,169	,000
	N	65	65	65	65	65
X1.3	Pearson Correlation	,000	,106	1,000	,215	,579**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,399	,	,085	,000
	N	65	65	65	65	65
X1.4	Pearson Correlation	,136	,173	,215	1,000	,669**
	Sig. (2-tailed)	,279	,169	,085	,	,000
	N	65	65	65	65	65
Keselamatan Kerja	Pearson Correlation	,470**	,562**	,579**	,669**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,
	N	65	65	65	65	65

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Kesehatan Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1,000	-,158	,269*	,025	,497**
	Sig. (2-tailed)	,	,209	,030	,843	,000
	N	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	-,158	1,000	,177	,206	,590**
	Sig. (2-tailed)	,209	,	,159	,099	,000
	N	65	65	65	65	65
X2.3	Pearson Correlation	,269*	,177	1,000	-,022	,619**
	Sig. (2-tailed)	,030	,159	,	,863	,000
	N	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	,025	,206	-,022	1,000	,525**
	Sig. (2-tailed)	,843	,099	,863	,	,000
	N	65	65	65	65	65
Kesehatan Kerja	Pearson Correlation	,497**	,590**	,619**	,525**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,
	N	65	65	65	65	65

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

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

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Kinerja
Y1.1	Pearson Correlation	1,000	,192	,053	,667**
	Sig. (2-tailed)	,	,126	,675	,000
	N	65	65	65	65
Y1.2	Pearson Correlation	,192	1,000	,000	,664**
	Sig. (2-tailed)	,126	,	1,000	,000
	N	65	65	65	65
Y1.3	Pearson Correlation	,053	,000	1,000	,536**
	Sig. (2-tailed)	,675	1,000	,	,000
	N	65	65	65	65
Kinerja	Pearson Correlation	,667**	,664**	,536**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,
	N	65	65	65	65

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	3.80	.536	65
x1.2	3.88	.573	65
x1.3	3.77	.553	65
x1.4	3.82	.556	65
Keselamatan Kerja	15.26	1.266	65

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	26.72	5.422	.280	.707
x1.2	26.65	5.107	.376	.680
x1.3	26.75	5.095	.405	.672
x1.4	26.71	4.835	.518	.637
Keselamatan Kerja	15.26	1.602	1.000	.310

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30.52	6.410	2.532	5

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.685	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x2.1	3.69	.557	65
x2.2	3.68	.615	65
x2.3	3.65	.513	65
x2.4	3.72	.516	65
Kesehatan Kerja	14.74	1.228	65

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	25.78	4.984	.298	.687
x2.2	25.80	4.631	.387	.657
x2.3	25.83	4.737	.463	.640
x2.4	25.75	4.970	.348	.673
Kesehatan Kerja	14.74	1.509	1.000	.257

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29.48	6.035	2.457	5

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1.1	3.94	.556	65
y1.2	4.00	.586	65
y1.3	4.00	.530	65
Kinerja	11.94	1.044	65

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1.1	19.94	3.121	.474	.676
y1.2	19.88	3.078	.456	.681
y1.3	19.88	3.453	.317	.743
Kinerja	11.94	1.090	1.000	.215

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.88	4.360	2.088	4

Hasil Analisis Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja[a]	,	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,850[a]	,722	,713	,56

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

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50,378	2	25,189	80,598	,000[a]
	Residual	19,376	62	,313		
	Total	69,754	64			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,130	,940		,138	,891
	Keselamatan Kerja	,491	,069	,595	7,063	,000
	Kesehatan Kerja	,293	,072	,345	4,090	,000

a. Dependent Variable: Kinerja