

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. JALA NIAGA ELOK**

SKRIPSI

Oleh :

ALBERTUS VALENTINO PAREWAIR

20140500142

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2019**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. JALA NIAGA ELOK**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh:

ALBERTUS VALENTINO PAREWAIR

20140500142



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2019

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Albertus Valentino Parewair
NIM : 20140500142
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan di PT Jala Niaga Elok

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.


Tangerang, 20 Februari 2019


Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,


Petrus T. Resi, S.E., MBA.
NIDN : 0315056002


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan di PT Jala Niaga Elok

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Albertus Valentino Parewair

NIM : 20140500142

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan tim penguji Universitas
Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana
Manajemen (S.M)**.

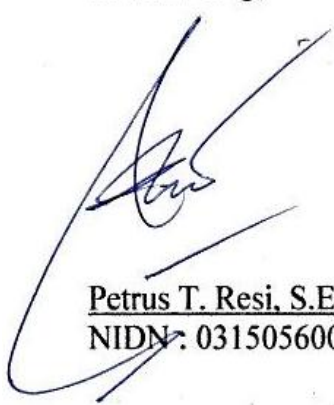
Tangerang, 13 Juni 2019


Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,


Petrus T. Resi, S.E., MBA.
NIDN : 0315056002


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

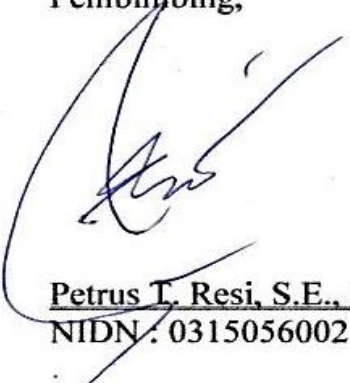
Nama Mahasiswa : Albertus Valentino Parewair
NIM : 20140500142
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan di PT Jala Niaga Elok

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 20 Februari 2019


Menyetujui,

Pembimbing,


Petrus T. Resi, S.E., MBA.
NIDN : 0315056002

Mengetahui,

Ketua Jurusan,


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama mahasiswa : Albertus Valentino Parewair
NIM : 20140500142
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jala Niaga Elok.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari jumat, tanggal 29 Juli 2019.

Nama Penguji

Ketua Penguji : Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

Penguji I : Agus Suharto, S.E., M.M.
NIDN : 0402086803

Penguji II : Etty Herijawati, S.E., M.M.
NIDN : 0416047001

Dekan Fakultas Bisnis,

Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402

Tanda Tangan



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademin sarjana baik di Universitas Buddhi Dharma maupun Universitas lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lainnya, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat pemalsuan seperti : buku, artikel, jurna, data sekunder, data responden, data kuisioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas.

Tangerang, 13 Juni 2019

Yang membuat pernyataan,



Albertus Valentino Parewair

NIM: 20140500142

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20140500142
Nama : Albertus Valentino Parewair
Jenjang Studi : Strata 1 (S1)
Jurusan : Manajemen
Perminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Jala Niaga Elok”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 01 Agustus 2019

Penulis,



(Albertus Valentino Parewair)

PENGARUH KOMPENSASI DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JALA NIAGA ELOK

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui permasalahan yang terjadi di PT. Jala Niaga Elok, khususnya permasalahan mengenai pengaruh kompensasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jala Niaga Elok. Penelitian ini juga untuk mencari solusi bagaimana cara mengatasi permasalahan kompensasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jala Niaga Elok. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan pengamatan langsung di lapangan, dimana kuesioner disebarkan secara acak terhadap 86 orang karyawan pada PT. Jala Niaga Elok tanpa memandang latar belakang jabatan, jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, dan lama bekerja para customer. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 24.

R Square untuk model 1 menunjukkan angka R square sebesar 0,562, hal ini memiliki arti bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43,8% dan sisanya $100\% - 56,2\% = 43,8\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dan R square untuk model 2 menunjukkan angka R Square sebesar 0,628, hal ini memiliki arti bahwa besarnya pengaruh ekuitas merek dan harga terhadap keputusan pembelian adalah sebesar 62,8% dan sisanya $100\% - 62,8\% = 37,2\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Untuk t hitung, nilai t hitung kompensasi sebesar 4,121 lebih besar dari t table sebesar 1,663 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung keselamatan kerja sebesar 3,825 lebih besar dari t table sebesar 1,663 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya secara parsial.

Dari uji ANOVA didapat F_{hitung} model 1 adalah 107,967 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $107,967 > 3,11$ dan F_{hitung} model 2 adalah 70,061 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $70,061 > 3,11$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh simultan (bersama-sama) secara signifikan antara variable kompensasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk F hitung untuk model 1 adalah 107,967 dengan tingkat signifikan 0.000 dimana angka $0.000 < 0.05$ dan F hitung untuk model 2 adalah 70,061 dengan tingkat signifikan 0.000 dimana angka $0.000 < 0.05$ dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya artinya secara simultan atau bersama-sama kompensasi dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jala Niaga Elok.

Kata Kunci : Kompensasi, Keselamatan Kerja , dan Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK SAFETY ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN PT. JALA NIAGA ELOK**

ABSTRACT

This study aims to analyze and find out the problems that occur at PT. Jala Niaga Elok, especially the problem regarding the effect of compensation and work safety on the performance of employees at PT. Jala Niaga Elok. This research is also to find solutions on how to overcome the problems of compensation and work safety on the performance of employees at PT. Jala Niaga Elok. Data collection was carried out through questionnaires and direct observation in the field, where the questionnaire was distributed randomly to 86 employees at PT. Jala Niaga Elok regardless of office background, gender, education level, age, and length of time the customers work. Data analysis was carried out with the help of the SPSS version 24 program.

R Square for model 1 shows the R square number of 0.562, this means that the magnitude of the effect of compensation on employee performance is 43.8% and the remaining $100\% - 56.2\% = 43.8\%$ is influenced by other factors and R square for model 2 shows the R Square number of 0.628, this means that the magnitude of the influence of brand equity and price on purchasing decisions is equal to 62.8% and the remaining $100\% - 62.8\% = 37.2\%$ influenced by factors other factors.

For t arithmetic, the value of t calculated compensation is 4.121 greater than t table of 1.663 with a significance of 0.000 less than 0.05 and the value of work safety t is 3.825 greater than t table of 1.663 with a significance of 0.000 less than 0.05 meaning partially.

From the ANOVA test, the calculated model 1 is 107.967 with a significant level of 0.000 where the numbers are $0.000 < 0.05$ and also $F_{count} > F_{table}$ or $107.967 > 3.11$ and the calculated model 2 is 70.061 with a significant level of 0.000 where the numbers are $0.000 < 0.05$ and $F_{count} > F_{table}$ or $70.061 > 3.11$ thus H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant simultaneous (joint) effect between variable compensation and work safety on employee performance. For F count for model 1 is 107,967 with a significant level of 0,000 where the number 0,000 < 0.05 and F count for model 2 is 70,061 with a significant level of 0,000 where the number 0,000 < 0.05 so H_0 is rejected and accepts H_a , meaning it means simultaneously or together compensation and work safety has a significant effect on employee performance at PT. Jala Niaga Elok.

Keyword : Compensation, Work Safety, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini tepat pada waktu yang diharapkan. Penyusunan skripsi ini adalah dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Buddhi Dharma.

Skripsi yang diajukan oleh peneliti berjudul “PENGARUH KOMPENSASI DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JALA NIAGA ELOK”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga terselesaikannya skripsi ini, terutama kepada :

1. Bapak Dr, Sofian Sugioko, M.M., CPMA selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Bapak Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Petrus T. Resi, SE, MBA. selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bantuan, meluangkan waktu dan pikirannya serta

memberikan petunjuk yang sangat bermanfaat sampai terselesaikan skripsi ini.

5. Seluruh dosen pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan Ilmu Pengetahuannya kepada penulis
6. Para seluruh pegawai dan Staff Tata Usaha Universitas Buddhi Dharma yang telah membantu kelancaran administrasi dan registrasi selama ini.
7. Pimpinan dan semua rekan PT. Jala Niaga Elok yang telah banyak membantu penulisan untuk melakukan riset dan menyediakan data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Pada kedua orang tua, dan kakak saya beserta seluruh keluarga yang telah mendukung penulis dengan doa dan semangat dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
9. Pada teman-teman dan sahabat yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini khususnya (Stephen, Andreas, Gaudensius, Tommy, Ridwan, Alamanda, Daniel, Gobess).
10. Seluruh teman-teman penulis yang selalu berbagi selama sepuluh (10) semester, dan teman-teman seperjuangan yang telah banyak membantu dan memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Besar harapan penulis, jika skripsi ini akan berguna bagi pihak terkait terutama teman dan peneliti yang lain sebagai tambahan ilmu pengetahuan,

Tangerang, 15 Juli 2019



Penulis,

Albertus Valentino Parewair

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	6

E. Manfaat Penelitian	6
1. Bagi Penulis	6
2. Bagi Perusahaan	7
3. Bagi Pihak Lain	7
F. Sistematika Penulisan Skripsi	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Tinjauan Pustaka	10
1. Definisi Manajemen	10
2. Unsur-Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
3. Kompensasi	16
4. Keselamatan Kerja.....	25
5. Kinerja Karyawan.....	28
B. Penelitian Terdahulu.....	36
C. Kerangka Pemikiran	37
1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	37
2) Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja.....	38
3) Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	40
A. Objek Penelitian	40
B. Gambaran Umum Perusahaan.....	40
1. Sejarah Singkat PT. Jala Niaga Elok	40

2. Visi Dan Misi Perusahaan	41
3. Struktur Organisasi	42
C. Objek Penelitian	50
D. Jenis Dan Sumber Data	50
1. Jenis Data.....	50
2. Sumber Data	51
E. Populasi Dan Sampel.....	51
F. Variabel Dan Data Penelitian.....	54
1. Variabel Penelitian.....	54
2. Data Penelitian.....	58
G. Teknik Pengumpulan Data.....	58
H. Pengujian Instrumen Penelitian.....	59
1. Uji Validitas.....	60
2. Uji Reliabilitas	61
I. Metode Analisis Data.....	62
1. Regresi Berganda.....	62
2. Analisis Korelasi Product Moment.....	63
J. Uji Asumsi Klasik.....	64
1. Uji Normalitas.....	64
2. Uji Multikolinieritas	65
3. Uji Heteroskedastisitas	66
4. Uji Autokorelasi.....	67

K. Hipotesis Penelitian	67
1. Koefisien Determinasi	67
2. Uji T	68
3. Uji F	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
A. Hasil Penelitian Berdasarkan Data Responden	71
1. Jenis Kelamin	72
2. Usia	73
3. Pendidikan	74
B. Uji Frekuensi	75
1. Uji Frekuensi Variabel Kompensasi (X1) Pada PT. Jala Niaga Elok	75
2. Uji Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja (X2) Pada PT. Jala Niaga Elok	85
3. Uji Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Jala Niaga Elok	95
C. Uji Validitas Dan Reliabilitas	105
1) Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1) ..	105
2) Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja (X2)	108
3) Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	111

	D. Hasil Uji Asumsi Regresi	114
	1. Uji Normalitas	114
	2. Uji Multikolinearitas.....	115
	3. Uji Autokorelasi.....	116
	4. Uji Heterodatisitas	116
	E. Pengujian Hipotesis	118
	1. Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Jala Niaga Elok.....	118
	2. Pembahasan Pengaruh Kompensasi Dan Keelamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Jala Niaga Elok	129
BAB V	PENUTUP	133
	A. Kesimpulan.....	133
	1. Kesimpulan Umum.....	133
	2. Kesimpulan Khusus	133
	B. Implikasi	135
	C. Saran	136
	1. Saran Untuk Kebijakan Manajerial.....	136
	2. Saran Untuk Pengembangan Ilmu	137

DAFTAR PUSTAKA

RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN RISET

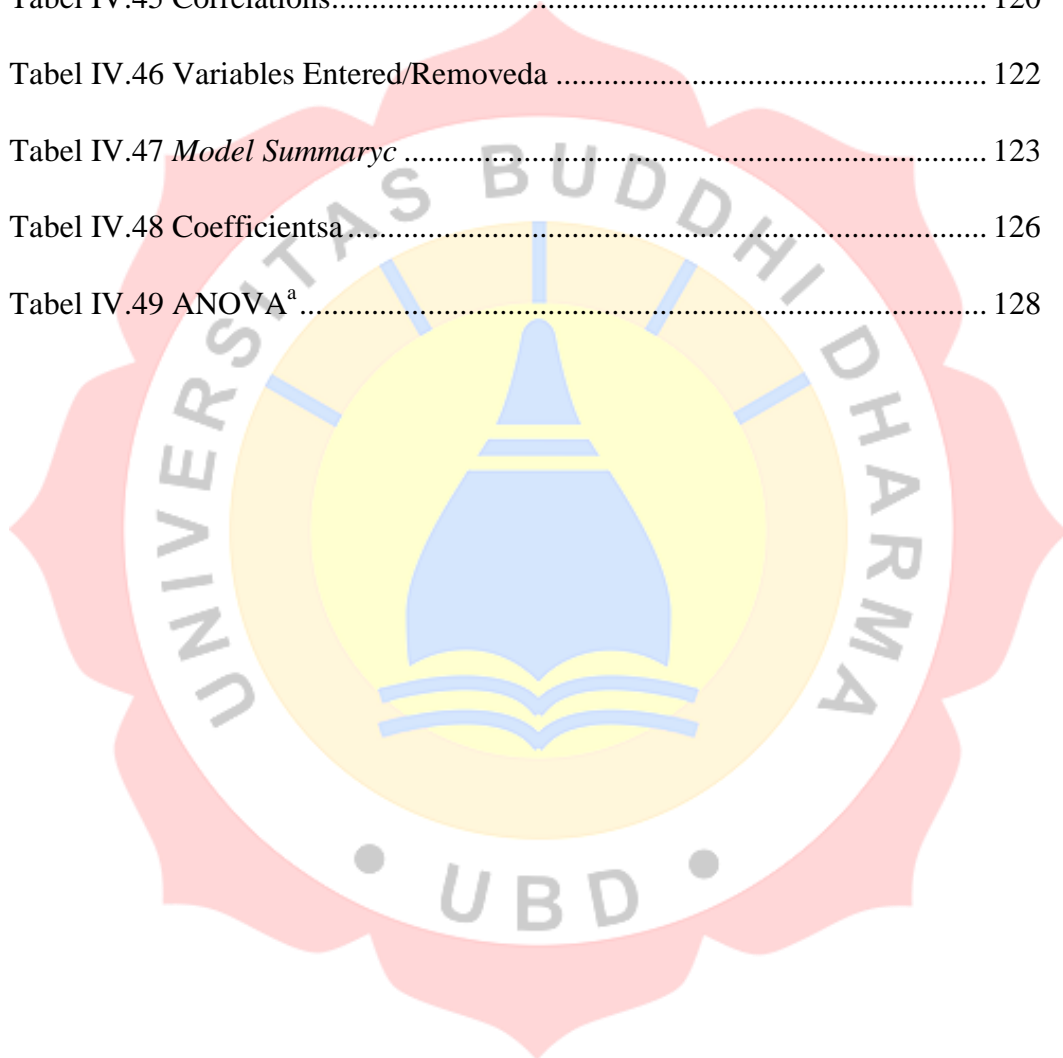
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	55
Tabel III.2 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	64
Tabel IV.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel IV.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	73
Tabel IV.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	74
Tabel IV.4 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 1	75
Tabel IV.5 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pertanyaan 2	76
Tabel IV.6 Tanggapan Responden Mengenai variable X1 Pernyataan 3	77
Tabel IV.7 Tanggapan Responden Mengenai variable X1 Pernyataan 4	78
Tabel IV.8 Tanggapan Responden Mengenai variable X1 Pernyataan 5	79
Tabel IV.9 Tanggapan Responden Mengenai variabel X1 Pertanyaan 6	80
Tabel IV.10 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pertanyaan 7	81
Tabel IV.11 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pertanyaan 8	82
Tabel IV.12 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pertanyaan 9	83
Tabel IV.13 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pertanyaan 10 ...	84
Tabel IV.14 Tanggapan Responden Mengenai variabel X2 Pertanyaan 1	85
Tabel IV.15 Tanggapan Responden Mengenai variabel X2 Pertanyaan 2	86
Tabel IV.16 Tanggapan Responden Mengenai variabel X2 Pertanyaan 3	87
Tabel IV.17 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pertanyaan 4	88
Tabel IV.18 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pertanyaan 5	89

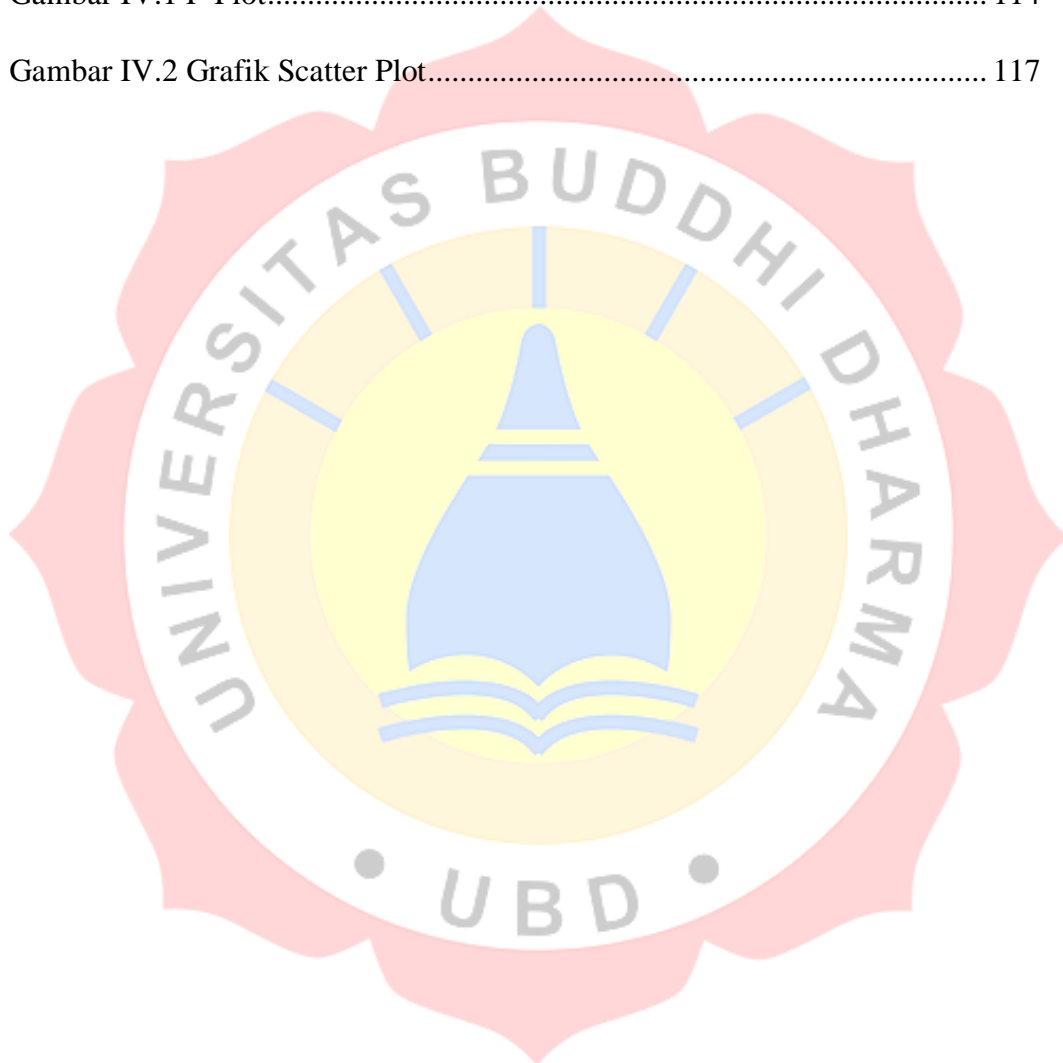
Tabel IV.19 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pertanyaan 6	90
Tabel IV.20 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pertanyaan 7	91
Tabel IV.21 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 8	92
Tabel IV.22 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pertanyaan 9	93
Tabel IV.23 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pertanyaan 10 ...	94
Tabel IV.24 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pertanyaan 1	95
Tabel IV.25 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pertanyaan 2	96
Tabel IV.26 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pertanyaan 3	97
Tabel IV.27 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pertanyaan 4	98
Tabel IV.28 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pertanyaan 5	99
Tabel IV.29 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pertanyaan 6	100
Tabel IV.30 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pertanyaan 7	101
Tabel IV.31 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pertanyaan 8	102
Tabel IV.32 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pertanyaan 9	103
Tabel IV.33 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pertanyaan 10	104
Tabel IV.34 Case Processing Summary	105
Tabel IV.35 Reliability Statistics	105
Tabel IV.36 Item-Total Statistics	106
Tabel IV.37 Case Processing Summary	108
Tabel IV.38 Reliability Statistics	109
Tabel IV.39 Item-Total Statistics	110
Tabel IV.40 Case Processing Summary	111

Tabel IV.41 Reliability Statistics	112
Tabel IV.42 Item-Total Statistics	113
Tabel IV.43 Hasil Uji Multikolinieritas	115
Tabel IV.44 Descriptive Statistics.....	118
Tabel IV.45 Correlations.....	120
Tabel IV.46 Variables Entered/Removeda	122
Tabel IV.47 <i>Model Summary</i> c	123
Tabel IV.48 Coefficientsa.....	126
Tabel IV.49 ANOVA ^a	128



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	37
Gambar III.1 Struktur Organisasi.....	42
Gambar IV.1 P-Plot.....	114
Gambar IV.2 Grafik Scatter Plot.....	117



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Jawaban Responden: Kompensasi (X1)

Lampiran 3. Jawaban Responden : Keselamatan Kerja (X2)

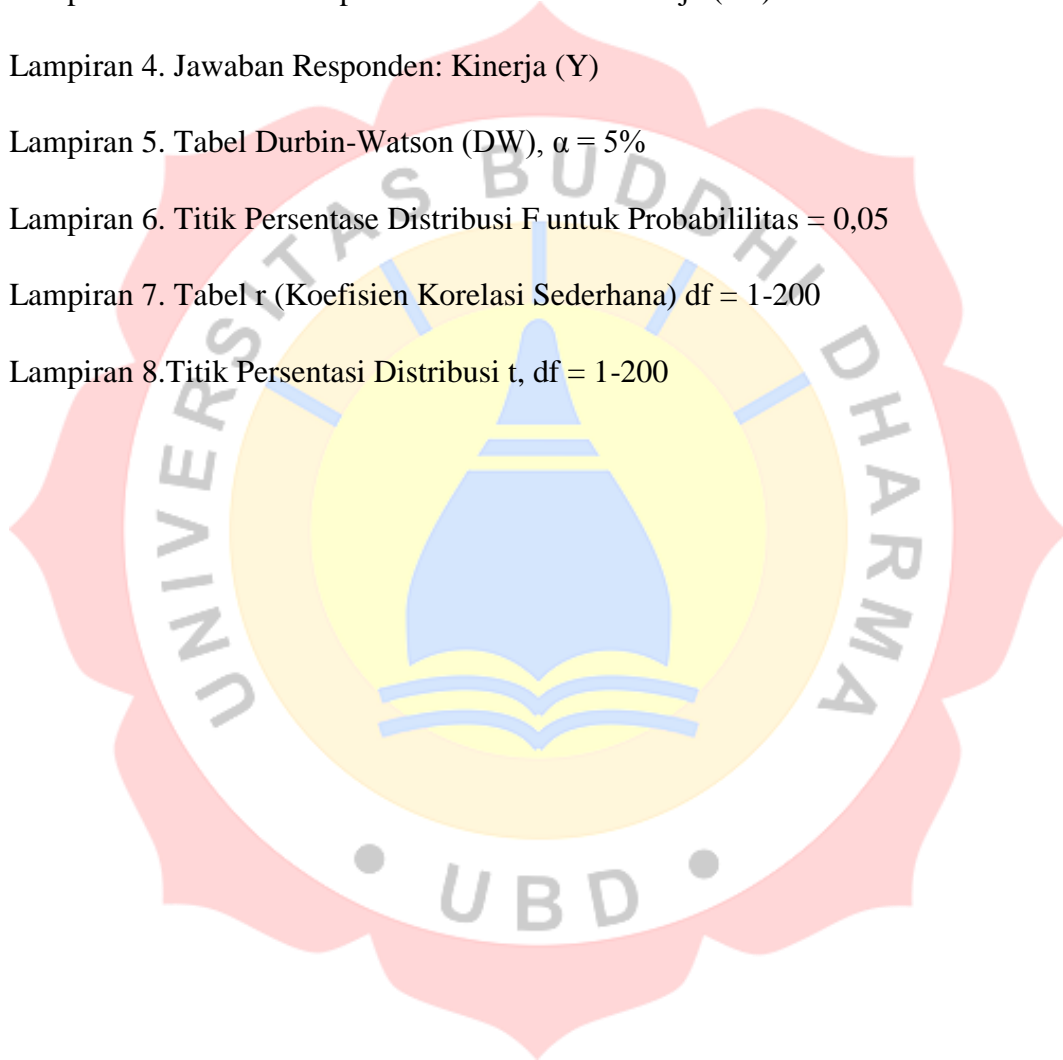
Lampiran 4. Jawaban Responden: Kinerja (Y)

Lampiran 5. Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

Lampiran 6. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

Lampiran 7. Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana) df = 1-200

Lampiran 8. Titik Persentase Distribusi t, df = 1-200



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memahami pentingnya keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Penelitian keberhasilan suatu instansi/organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja.

Sebuah perusahaan dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada instansi atau perusahaan tersebut. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu instansi atau organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Kinerja merupakan cerminan dari kinerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka yang merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Salah satu bentuk perhatian suatu perusahaan terhadap para pegawai yaitu dengan menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi, hal ini dilakukan guna memacu kinerja dari para pegawainya. Pemberian kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan *grading* atau posisi jabatan dan kinerja yang dihasilkan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh perusahaan. Disamping itu pemberian kompensasi juga berfungsi sebagai penghargaan dari pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi tersebut dapat digunakan untuk memotivasi para karyawan di sebuah perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja dari para karyawan, salah satu cara yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan keselamatan kerja kepada karyawan untuk dapat meningkatkan keselamatan & keamanan dari karyawan. Selain itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan

sebagai penambah semangat dari karyawan untuk dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Keselamatan kerja adalah segala upaya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan saat melakukan pekerjaan. Dalam setiap perusahaan keselamatan kerja sangat diutamakan karena jika terjadi kecelakaan kerja dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan dan merugikan pihak terkait serta pihak perusahaan. Setiap perusahaan pasti memiliki prosedur keselamatan yang harus diikuti oleh seluruh pekerja di perusahaan tersebut. Keselamatan kerja juga biasa mempengaruhi suatu kinerja karyawan, jika terjadi suatu kecelakaan kerja maka akan menghambat proses produktivitas baik karyawan itu sendiri maupun perusahaan juga ikut.

Kompensasi dan Keselamatan Kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Pelaksanaan program keselamatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Penilaian kinerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai karyawan. Apakah kinerja yang dicapai setiap karyawan baik, sedang atau kurang. Penilaian kinerja penting bagi setiap karyawan dan

berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan selanjutnya. Seorang karyawan dikatakan memiliki kerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja.

Pada umumnya permasalahan yang timbul pada bagian kurir yaitu barang yang tidak diterima oleh konsumen, dikarenakan alamat yang diberikan berbeda dengan yang dicantumkan pengirim dan konsumen tidak ada ditempat.

Dari fenomena di atas membuat peneliti tertarik untuk membuat sebuah penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Jala Niaga Elok”**.

B. Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan tidak lepas dari suatu masalah sehingga dalam mencapai tujuan perusahaan tidak sedikit kendala yang akan dialami perusahaan tersebut karena adanya masalah tersebut. Masalah yang timbul dari pihak eksternal maupun internal tentu akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan namun penulis hanya akan membatasi masalah yang terjadi di PT. Jala Niaga Elok hanya sebatas ruang lingkup tertentu.

1. Pemberian kompensasi yang belum puas bagi karyawan.
2. Keselamatan kerja yang belum maksimal.
3. Pengaruh dan dampak nyata dari kompensasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jala Niaga Elok

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah dalam pemberian kompensasi dan keselamatan kerja karyawan di PT Jala Niaga Elok dimana pengaruhnya berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan. Maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Jala Niaga Elok?
2. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Jala Niaga Elok ?
3. Bagaimana pengaruh signifikan keduanya dalam kinerja karyawan di PT. Jala Niaga Elok ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dibuatnya skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Jala Niaga Elok.
2. Untuk mengetahui keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jala Niaga Elok.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jala Niaga Elok.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah Penulis berharap dengan adanya penelitian ini bisa memberikan manfaat terhadap penulis sendiri dan juga pihak lainnya, sehingga penelitian ini mampu diterapkan baik secara teori maupun praktek nyatanya, kegunaan pengembangan ilmu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk bisa diimplementasikan dalam segala aspek kehidupan sehari-hari terutama dalam kegiatan berorganisasi dan juga bukan hanya praktek namun juga penguasaan teori yang mumpuni terutama dalam faktor pemberian kompensasi dan keselamatan kerja supaya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu juga untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Manajemen Strata satu (S1) di Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.

2. Bagi Perusahaan

Untuk membantu setiap lini manajemen dari tahap *first* level manajemen sampai *top* manajemen dalam mengembangkan potensi perusahaan agar kinerja perusahaan terus meningkat. Jadi dapat dikatakan penelitian ini berguna untuk pihak intern perusahaan dari berbagai lini manajemen untuk mengembangkan SDMnya. Penelitian ini juga sebagai bahan masukan apabila ada suatu kesalahan atau kekeliruan dalam pengelolaan potensi perusahaan sehingga menghambat kinerja perusahaan dan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) nya.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Bagi masyarakat umum khususnya lingkungan Universitas Buddhi Dharma untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan perilaku ketika berorganisasi.
- b. Bagi peneliti lain penulis berharap karya ini dapat dijadikan pedoman ataupun informasi dalam penyusunan karya tulis lainnya dan juga sebagai informasi dasar dalam memulai suatu penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan informasi dasar bagi penelitian yang lebih luas. Dengan dilakukannya penelitian ini, maka penulis berharap penulisan ini bermanfaat :

1. Menambah wawasan penulis dalam pengimplementasian teori di lapangan.
2. Bagi setiap individu yang membaca karya tulis ini agar bisa menjadi pedoman didalam organisasi yang akan mereka masuki.

3. Untuk memberikan masukan kepada PT. Jala Niaga Elok dalam mengembangkan potensi perusahaan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam rangka penyusunan skripsi ini penulis membuat kerangka sistematika penulisan. Penulis membaginya menjadi 5 bab dari bab satu hingga bab lima dan keseluruhan bab tersebut saling berhubungan satu bab dengan bab yang lainnya. Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam pembahasan bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan serta manfaat penulisan, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam pembahasan bab ini penulis memberikan pembahasan mengenai teori-teori definisi, prinsip, unsur, tinjauan pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis. Untuk membahas pokok permasalahan yang diuraikan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam pembahasan bab ini penulis menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan yang penulis teliti yang melingkupi struktur

organisasi, kegiatan usaha perusahaan, tugas dan tanggung jawab karyawan atau jabatan serta metode-metode penelitian yang akan dipakai oleh peneliti.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan bab ini peneliti akan membahas tentang menganalisis dan menguji data-data yang diambil peneliti, mengenai pengaruh kompensasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jala Niaga Elok.

BAB V : PENUTUP

Dalam pembahasan ini merupakan bab terakhir dari skripsi yang membahas tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta saran-saran yang bersifat membangun yang akan bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan di masa yang akan datang juga sarana untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Definisi Manajemen

Di era globalisasi banyak faktor yang menentukan kesuksesan dan keberhasilan seseorang di dunia bisnis atau di dunia kerja. Salah satu faktornya adalah ilmu manajemen dimana seseorang harus pintar merencanakan, mengatur, mengorganisir sumber daya atau potensi yang ada agar bisa dimanfaatkan semaksimal mungkin dengan mengurangi segala kesalahan yang akan terjadi kedepannya.

Perusahaan harus bisa membaca peluang atau potensi sumber daya manusianya, dimana perusahaan dituntut untuk mendapatkan sumber daya manusia yang tepat dengan kemampuan manajerial yang baik untuk menempati posisi strategis agar sumber daya manusia tersebut dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Jadi tidak heran ilmu manajemen merupakan suatu faktor penting dalam menentukan kinerja perusahaan dan kinerja seorang individu.

Menurut (Terry 2016, 63) mengatakan bahwa :

“Manajemen adalah sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan - tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”.

Menurut (Nawawi Ismail 2015, 92) mengatakan bahwa :

“Pengertian manajemen adalah suatu rangkaian proses yg meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/ perusahaan, baik sumberdaya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan”.

Menurut (Hasibuan 2014, 116) mengatakan bahwa :

“Manajemen selalu dipakai dan sangat penting untuk mengatur semua kegiatan dalam rumah tangga, sekolah, koperasi, yayasan-yayasan, pemerintahan dan lain sebagainya”.

Menurut (Hasibuan 2014, 34) mengatakan bahwa :

“Secara etimologis diantaranya istilah manajemen berasal dari bahasa latin manus yang berarti ”tangan”, dalam bahasa italia *maneggiare* berarti “mengendalikan, dalam bahasa inggris istilah manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur”.

Sedangkan secara terminologis para pakar mendefinisikan manajemen secara beragam, diantaranya (Hasibuan 2014, 34) :

- a. Schein memberi definisi manajemen sebagai profesi. Menurut Schein manajemen merupakan suatu profesi yang dituntut untuk bekerja secara profesional, karakteristiknya adalah para profesional membuat keputusan berdsarkan prinsip-prinsip umum, para profesional mendapatkan status mereka karena mereka mencapai standar prestasi kerja tertentu, dan para profesional harus ditentukan suatu kode etik yang kuat.

- b. Terry memberi pengertian manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pebgarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha yang telah dilakukan.
- c. Luther Gulick mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2. Unsur-unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen tidak hanya terdiri dari fungsinya saja, manajemen juga terdiri dari berbagai unsur yang mempunyai perannya masing-masing. Jika

fungsi dan unsur dapat penanganan yang baik tentunya hal ini juga akan memudahkan tercapainya tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut (Yani 2013, 9) mengatakan bahwa unsur-unsur manajemen disingkat dengan 6M, yaitu :

a. *Man* (sumber daya manusia)

Dalam manajemen, faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja yang harus memenuhi kebutuhan hidupnya.

b. *Money* (uang)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat (*tools*) yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

c. *Material* (bahan)

Materi terdiri dari bahan setengah jadi (*raw material*) dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan atau materi-materi sebagai salah satu sarana. Sebab materi dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa materi tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

d. *Machine* (mesin)

Dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi dan efektivitas kerja.

e. *Method* (metode)

Dalam pelaksanaan kerja diperlukan metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan.

Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang, dan kegiatan usaha.

Perlu diingat meskipun metode baik, sedangkan orang yang melaksanakannya tidak mengerti atau tidak mempunyai pengalaman maka hasilnya tidak akan memuaskan. Dengan demikian, peranan utama dalam manajemen tetap manusianya sendiri.

f. *Market* (pasar)

Memasarkan produk sudah tentu sangat penting sebab bila barang yang diproduksi tidak laku, maka proses produksi barang akan berhenti. Artinya, proses kerja tidak akan berlangsung. Oleh sebab itu, penguasaan pasar dalam arti menyebarkan hasil produksi merupakan faktor menentukan dalam perusahaan. Agar pasar dapat dikuasai maka kualitas dan harga barang harus sesuai dengan selera konsumen dan daya beli (kemampuan) konsumen.

Dari uraian singkat mengenai fungsi dan unsur manajemen kita dapat mengetahui bahwa peran sumber daya manusia begitu vital didalam organisasi. Jadi fungsi dan unsur manajemen tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya akan tetapi saling terikat dan membutuhkan. Jika salah satu bagian tidak dapat dipenuhi atau ditangani maka akan mengganggu fungsi dan unsur lainnya yang juga akan menyebabkan berkurang atau terhambatnya kinerja perusahaan. Khusus untuk setiap sumber daya manusia yang terlibat didalam fungsi dan unsur manajemen haruslah memenuhi kualifikasi baik dari segi kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan etika agar fungsi dan unsur manajemen dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan karena sumber daya manusia yang menjalankan dan terlibat di setiap fungsi dan unsurnya. Di era sekarang sumber daya manusia tidak lagi dianggap beban (*cost*) tapi lebih dipandang sebagai aset oleh perusahaan yang bisa membuat perusahaan berkembang dan mencapai tujuannya.

3. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Agar tenaga kerja dapat terus-menerus memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan, maka tenaga kerja tersebut harus diberikan kompensasi yang sepadan atas kinerja yang telah mereka tunjukkan.

Menurut (Ismail 2014, 198) mengatakan bahwa :

“Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja dapat berbentuk kompensasi secara finansial maupun kompensasi nonfinansial”.

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi.

Menurut (Sudaryono 2017, 227) mengatakan bahwa :

“Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas, setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan”.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

b. Karakteristik Kompensasi

Menurut (Mathis 2016, 113) mengatakan bahwa kompensasi memiliki karakteristik, karakteristik kompensasi terdiri sebagai berikut:

1. Gaji pokok

Kompensasi dasar yang diterima oleh seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji, disebut juga gaji pokok (*base pay*). Banyak organisasi menggunakan dua kategori gaji pokok, yaitu per jam dan gaji tetap yang diidentifikasi berdasarkan cara imbalan kerja tersebut didistribusikan dan sifat dari pekerjaan.

2. Penghasilan tidak tetap

Jenis lain dari imbalan kerja langsung adalah penghasilan tidak tetap (*variable pay*), yang merupakan komponen kompensasi yang dihubungkan secara langsung dengan kinerja individual, tim, atau organisasional. Jenis penghasilan tidak tetap yang paling umum untuk sebagian besar karyawan berupa pembayaran bonus dan program insentif.

3. Tunjangan

Banyak organisasi memberikan penghargaan ekstrinsik dalam cara yang tidak langsung. Dengan kompensasi tidak langsung, karyawan menerima nilai nyata dari penghargaan tersebut tanpa menerima uang tunai yang sebenarnya. Tunjangan adalah penghargaan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, cuti berbayar, atau dana pensiun yang diberikan untuk karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasional tanpa menghiraukan kinerja.

c. Indikator Kompensasi

Menurut (Mangkunegara 2015, 214) mengatakan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu:

1. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi

2. Penawaran bersama antara perusahaan dengan karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan yang memiliki keahlian di bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan

3. Standar dan biaya hidup karyawan

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini dikarenakan kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan akan memungkinkan karyawan dapat bekerja penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan

4. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, dan pengalaman kerja.

5. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan

6. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang dimiliki perusahaan

Menurut (Ismail 2014, 198) mengatakan bahwa jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan non finansial:

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, dan opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua dan saham kumulatif. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

b. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial yang berkaitan dengan karir terdiri atas rasa aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

Menurut (Manahan 2018, 204) mengatakan bahwa :

“Penetapan sistem kompensasi (*based pay system*), merupakan dasar bagi karyawan untuk mengetahui porsi kompensasi (pembayaran yang akan diterimanya apabila, karyawan di dalam melakukan tugas disertai kemampuan dan pengetahuan yang baik dalam menyelesaikan tugasnya”.

Disamping komponen psikologis yang perlu diperhatikan di dalam pengembangan karyawan, faktor psikologis lainnya seperti, kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja perlu dipelajari, agar dapat memaksimalkan produktivitas karyawan.

Menurut (Manahan 2018, 204) mengatakan bahwa faktor - faktor psikologis yang perlu diperhatikan dalam pengembangan karyawan tersebut antara lain : bonus (*reward*), pembagian laba (*profit sharing*), keuntungan perusahaan (*gain sharing*), sistem insentif (*incentive system*). Berikut penjelasan faktor – faktor yang mempengaruhi pengembangan karyawan :

- 1) Bonus (*reward*), merupakan sistem imbalan uang, dan biasanya diberikan secara tunai atau deposito yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi.
- 2) Pembagian laba (*profit sharing*) merupakan system yang mengatur bagian dari laba perusahaan yang dibagikan kepada karyawan. Biasanya dikaitkan dengan pencapaian target yang ditetapkan organisasi
- 3) Pembagian keuntungan (*gain sharing*) dapat sebagai pemberian keuntungan sesudah dilakukan laporan tahunan perusahaan, dimana

karyawan diberi bagian dari keuntungan disamping keuntungan bagi para pemilik saham

- 4) Sistem insentif (*incentive system*) merupakan system yang diketahui oleh karyawan bahwa dengan peningkatan produktivitas individu maupun kelompok akan memperoleh sejumlah insentif berdasarkan sistem insentif yang ada.

Perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi karyawannya. Pemberian kompensasi juga harus sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan karyawan untuk perusahaan dan itu harus secara adil. Pemberian kompensasi akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan yang nantinya akan berpengaruh juga pada hasil yang diinginkan perusahaan.

a. Tujuan Kompensasi

Menurut (Rivai 2014, 743) mengatakan bahwa menjelaskan secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Sedangkan tujuan manajemen kompensasi efektif, meliputi :

1. Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran

dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan

2. Mempertahan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akhirnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran diakitikan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan, menghargai kinerja, ketaatan, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, mungkin pekerja dapat dibayar di bawah atau di atas standar

6. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sahat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh seluruh anggota organisasi

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lainnya.

4. Keselamatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut (Moenir 2014, 4) Mengatakan Bahwa :

“Keselamatan Kerja adalah suatu kondisi dalam lingkungan atau tempat kerja yang akan menjamin secara maksimal keselamatan kerja yang berada di daerah atau tempat tersebut, baik orang tersebut karyawan atau bukan karyawan dari suatu organisasi perusahaan”

Secara Filosofi yaitu :

“Suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat adil makmur”.

Secara Keilmuan yaitu:

“Ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan PAK”.

Direktorat Bina Pengawasan Norma Keselamatan Kerja mengatakan bahwa kecelakaan kerja adalah.

“Suatu Kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban manusia dan atau harta benda”

Berdasarkan Pasal 2 ayat (2) Permenaker R.I. Nomor Per.03/Men/1998 tersebut, kecelakaan terdiri dari :

1. Kecelakaan Kerja,
2. Kebakaran atau peledakan atau bahaya pembuangan limbah,
3. Kejadian berbahaya lainnya.

Dalam setiap perbincangan di bidang ketenagakerjaan , khususnya K3 sering terjadi kekeliruan dalam penempatan penggunaan istilah keselamatan kerja. Mengapa demikian, karena terdapat perbedaan maksud kecelakaan kerja Antara UUKK dan Undang-Undang Nomor 3 Tshun 1992 tentang Jamsostek, yakni :

1. Dalam UUKK, kecelakaan dalam hal ini kecelakaan kerja terbatas hanya di tempat kerja. Tempat kerja yang dimaksud Pasal 1 angka “1” adalah :

“Tiap ruang atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja, atau yang dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya sebagaimana terperinci dalam pasal 2”.

2. Sedangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 dalam pasal 1 angka “6” memberikan pengertian kecelakaan kerja sebagai berikut :

“Kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui”.

b. Tujuan dari Sistem Manajemen Keselamatan Kerja

1. Melindungi tenaga kerja atas hak dan keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan kinerja.
2. Menjamin Keselamatan orang lain yang berada di tempat kerja.
3. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

c. Fungsi Keselamatan Kerja

Menurut (Sucipto 2014 : 2) Fungsi Keselamatan Kerja ada 4 yaitu :

1. Antisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktek berbahaya,
2. Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur & program.
3. Terapkan, dokumentasikan dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

4. Ukur, periksa kembali keefektifitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

5. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja organisasi dewasa ini telah menjadi sorotan publik, hal ini karena timbulnya iklim demokratisasi dan keterbukaan.

Menurut (Sudaryono 2017, 66) mengatakan bahwa :

“Bahwa selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari suatu organisasi menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif. Kesulitan ini karena belum pernah disusun system pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat suatu keberhasilan suatu organisasi”.

Menurut (Mathis 2013, 377) mengatakan bahwa :

“Kinerja (*performance*) merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”.

Sementara itu menurut (Rivai 2014, 121) mengatakan bahwa :

“Kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang (karyawan) sepatutnya harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut (Mangkunegara 2013, 67) mengatakan bahwa :

“Kinerja karyawan merupakan istilah dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), Secara luas kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pengertian lain mengenai kinerja karyawan dikemukakan oleh (Handoko 2014, 135) mengatakan bahwa :

”Kinerja karyawan ialah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan menunjukkan pada suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu suatu hasil kerja”.

Persoalan mutu ini berkaitan dengan baik buruknya hasil yang dikerjakan oleh karyawan. Bila perilaku karyawan memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi maka kinerja karyawan tergolong baik, begitu juga sebaliknya bila perilaku karyawan memberikan hasil pekerjaan yang kurang atau tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi maka kinerja karyawan dapat dikatakan kurang baik.

Dalam melakukan suatu pekerjaan atau dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang, maka yang menjadi tolak ukur adalah kinerja. Sehubungan dengan kinerja, banyak batasan yang diberikan oleh para ahli mengenai istilah ini. Secara prinsip para ahli setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Menurut (Sudaryono 2017, 67) mengatakan bahwa :

“Kinerja mengandung pengertian adanya suatu perbuatan yang ditampilkan seseorang di dalam atau selama orang tersebut melakukan aktivitas tertentu”.

Kinerja adalah ukuran dari suatu hasil. Hasil dari suatu pekerjaan yang dapat berupa barang atau jasa dan kinerja seseorang dapat dilihat dari barang atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang tersebut. Jika barang atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat dikatakan kinerjanya baik, sebaliknya jika barang atau jasa yang dihasilkan buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat dikatakan kinerjanya buruk.

Kinerja juga didefinisikan sebagai segala hal yang kita lakukan maupun kita kerjakan agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari dua definisi kinerja menunjukkan bahwa adanya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan yang merupakan salah satu tolak ukur individu dan sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik dilakukan oleh individu, kelompok, maupun perusahaan.

Sedangkan untuk bentuk pengukuran kinerja ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Karena pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, dalam buku “Pengantar Manajemen” menjelaskan bahwa konteks evaluasi kinerja adalah *the process of evaluating employees on various work-related dimensions*. Pengertian ini menjelaskan bahwa penilaian pekerjaan disesuaikan dengan konteks kerja dan jenis pekerjaan yang secara mendasar berhubungan dengan tiga dimensi penilaian umum menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- 1) Hasil pelaksanaan tugas individu (*individual task outcomes*) dengan kriteria penilaian seperti kuantitas yang diproduksi, jumlah kerusakan, dan biaya per satuan.
- 2) Perilaku (*behaviors*) mencakup tindakan membantu orang lain, membuat usulan perbaikan bekerja sukarela secara ekstra untuk membuat anggota organisasi semakin efektif.
- 3) Sifat (*traits*) meliputi sikap yang baik, percaya diri, mandiri, rajin, dan mempunyai pengalaman yang baik.

Meskipun ada anggapan bahwa sifat seseorang kurang memiliki korelasi yang tinggi dalam mencapai hasil pelaksanaan tugasnya, tetapi evaluasi secara khusus membuktikan hal itu dapat dilakukan sesuai dengan konteksnya. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja (faktualisasi, relevansi, kebenaran, keseimbangan,

keadilan, dan akuntabilitas/dapat dipercaya, ketertarikan, ragam penyajian, keaslian, kepuasan pribadi), penyelesaian kerja (ketepatan waktu proses, akurasi, dan ketepatan distribusi), perilaku kerja (mengikuti etika ilmiah), dan penguasaan kegiatan professional seorang yang bertugas dan bertanggung jawab mengolah serta menyajikan data dan informasi dalam ragam bentuk sebagai konsumsi masyarakat luas.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai standard an kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi tidak dapat dilepaskan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

b. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut (Mathis 2016, 92) mengatakan bahwa :

”Ada tiga komponen kinerja karyawan yaitu variabel kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, variabel dukungan organisasi dan variabel upaya yang dicurahkan (*efforts expended*)”.

c. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara 2015, 110) mengatakan bahwa secara spesifik tujuan kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Menurut (Rivai 2014, 551) mengatakan bahwa kinerja karyawan memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan serta identifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai
2. Pengambilan keputusan administratif yang meliputi keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan pegawai, pemutusan hubungan kinerja, mengidentifikasi yang buruk serta pengakuan kinerja pegawai
3. Keperluan perusahaan yang meliputi perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan
4. Dokumentasi, yang meliputi kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mathis 2016, 20) mengatakan bahwa indikator kinerja karyawan adalah :

- a. Kuantitas kerja: Volume kerja yang dihasilkan di atas kondisi normal.
- b. Kualitas kerja: Kerapian ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

- c. Jangka waktu *output*: Kemampuan dalam menyelesaikan satu pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan
- d. Kerjasama: Kemampuan dalam hubungan sesama karyawan selama menangani pekerjaan.

Menurut (Sudaryono 2017, 72) mengatakan bahwa indikator-indikator yang terdapat dalam kinerja terdiri dari :

- 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan,
- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai seperti kemampuan, motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.
- 3) Pencapaian tujuan organisasi
- 4) Periode waktu tertentu
- 5) Tidak melanggar hukum
- 6) Sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan indikator-indikator kinerja tersebut, menurut (Sudaryono 2017, 72) mengatakan bahwa :

“Kinerja sebagai hasil - hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

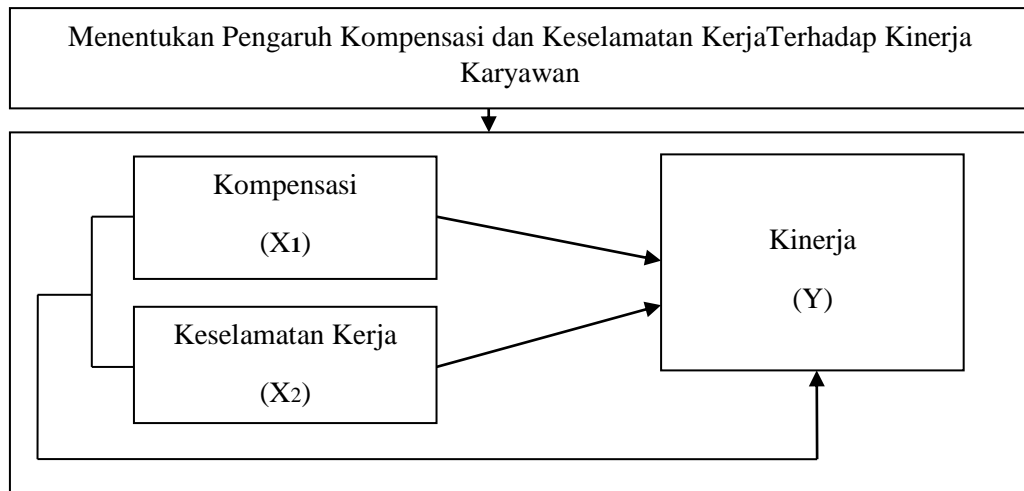
B. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	X.F. Juliantoro	X1 (Kompensasi) X2 (Keselamatan Kerja) X3 (Budaya Kerja) Y (Kinerja)	Analisis Pengaruh Kompensasi, Keselamatan kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Utara
2	Rafi Jody Kurnia	X1 (Kompensasi) X2 (Keselamatan Kerja) X3 (Budaya Kerja) Y (Kinerja)	Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta
3	Medi Prakoso	X1 (Kompensasi) X2 (Keselamatan Kerja) Y (Kinerja)	Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat
4	Ni Made Nurcahyani dan L.G.A. Dewi Adyani	X1 (Kompensasi) X2 (Keselamatan Kerja) Y (Kinerja)	Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening
5	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani	X1 (Kompensasi) X2 (Keselamatan Kerja) Y (Kinerja)	Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama

C. Kerangka Pemikiran

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran



1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan suatu elemen penting di dalam organisasi pemberian kompensasi yang tepat dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang juga akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Kompensasi tidak hanya sebatas pada gaji, kompensasi bisa meliputi pujian, bonus, tunjangan kesehatan, dan lain sebagainya. Jadi pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya harus memikirkan berbagai faktor karena hal ini bisa mempengaruhi masa depan perusahaan ke depannya dan pemberian kompensasi harus diperhitungkan secara matang agar kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat dikatakan adil. Dari uraian diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H1 = kompensasi berpengaruh sangat positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jala Niaga Elok.

2) Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja

Keselamatan kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi dari berbagai macam faktor. Sebaiknya dari pihak manajemen perusahaan memberikan keselamatan kerja para karyawan sesuai UU yang berlaku. Keselamatan kerja merupakan hal yang sangat penting demi melindungi pekerja dari hal-hal yang tidak diinginkan. Bagi para pekerja, keselamatan kerja merupakan sebuah gerbang keamanan tenaga kerja yang menyangkut pada proses produksi dan juga distribusi baik berupa barang maupun jasa.

Dari uraian diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H2 = keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jala Niaga Elok.

3) Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja

Apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan dan keselamatan kerja karyawan dalam bekerja diarahkan ke arah yang positif maka kinerja setiap karyawan yang bekerja dapat meningkat hal ini juga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan yang nantinya akan mempengaruhi masa depan perusahaan untuk menjadi perusahaan yang lebih baik. Disini lah peran manajemen dilakukan dengan cara memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang dihasilkan karyawan jika karyawan bisa menerima kompensasi

yang diberikan perusahaan sesuai dengan kualitas dan kuantitas dia ketika bekerja berikut penjelasan dari pihak manajemen tentang kinerjanya maka karyawan akan lebih giat lagi dalam menyempurnakan pekerjaannya. Peran manajemen dalam mengarahkan karyawannya untuk lebih termotivasi lagi dalam bekerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun dengan catatan motivasi disini harus dilakukan secara sehat. Jadi pemberian kompensasi dan keselamatan kerja yang tepat sasaran dapat meningkatkan atau minimal memperbaiki kinerja seorang karyawan apabila kinerja karyawan dapat diminimalisir dari kesalahan yang fatal maka kinerja perusahaan pun akan terus berkembang dan meningkat. Dari uraian diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H3 = kompensasi dan keselamatan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Jala Niaga Elok

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Guna memperoleh data dan informasi, dalam rangka penyusunan skripsi ini, maka penulis mengambil objek adalah karyawan yang berada di PT. Jala Niaga Elok. Jl. Pemda Tigaraksa No. 89, Sukamulya, Cikupa, Bojong, Tangerang.

B. Gambaran Umum Perusahaan

Desain penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif yang artinya penelitian dilakukan berlandaskan dengan teori yang telah ada, dan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan keselamatan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan pada PT Jala Niaga Elok sebagai variabel terikat digunakan analisis statistik.

1. Sejarah Singkat PT Jala Niaga Elok

PT. Jala Niaga Elok merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang dll. Perusahaan tersebut beralamatkan di Ruko Merdeka Mas 101-F, Cimone, Karawaci, Tangerang. PT Jala Niaga Elok memiliki 1780 karyawan Tetap & Kontrak. PT Jala Niaga Elok melayani kiriman paket dan dokumen peka waktu tujuan dalam negeri melalui lebih dari 1.500 titik layanan eksklusif dari penjemputan hingga pengantaran yang tersebar di seluruh Indonesia. Layanan ini memanfaatkan moda transportasi tercepat

yang tersedia dan melayani beragam jenis layanan sesuai kebutuhan pelanggan. Adapun jenis-jenis produknya adalah sebagai berikut :

- a. Super Speed (SS)
- b. PESONA (Pesanan Oleh-oleh Nusantara)
- c. YES (Yakin Esok Sampai)
- d. REG (Reguler)
- e. OKE (Ongkos Kirim Ekonomis)
- f. JNE Loyalty Card (JLC)
- g. Jesika
- h. Money Remittance
- i. JNE Pick-Up Point (JNE PIPO)
- j. @box
- k. Diplomat
- l. JNE Online Payment (JOP)
- m. JNE Online Booking (JOB)
- n. JNE Trucking (JTR)

2. Visi dan Misi Perusahaan

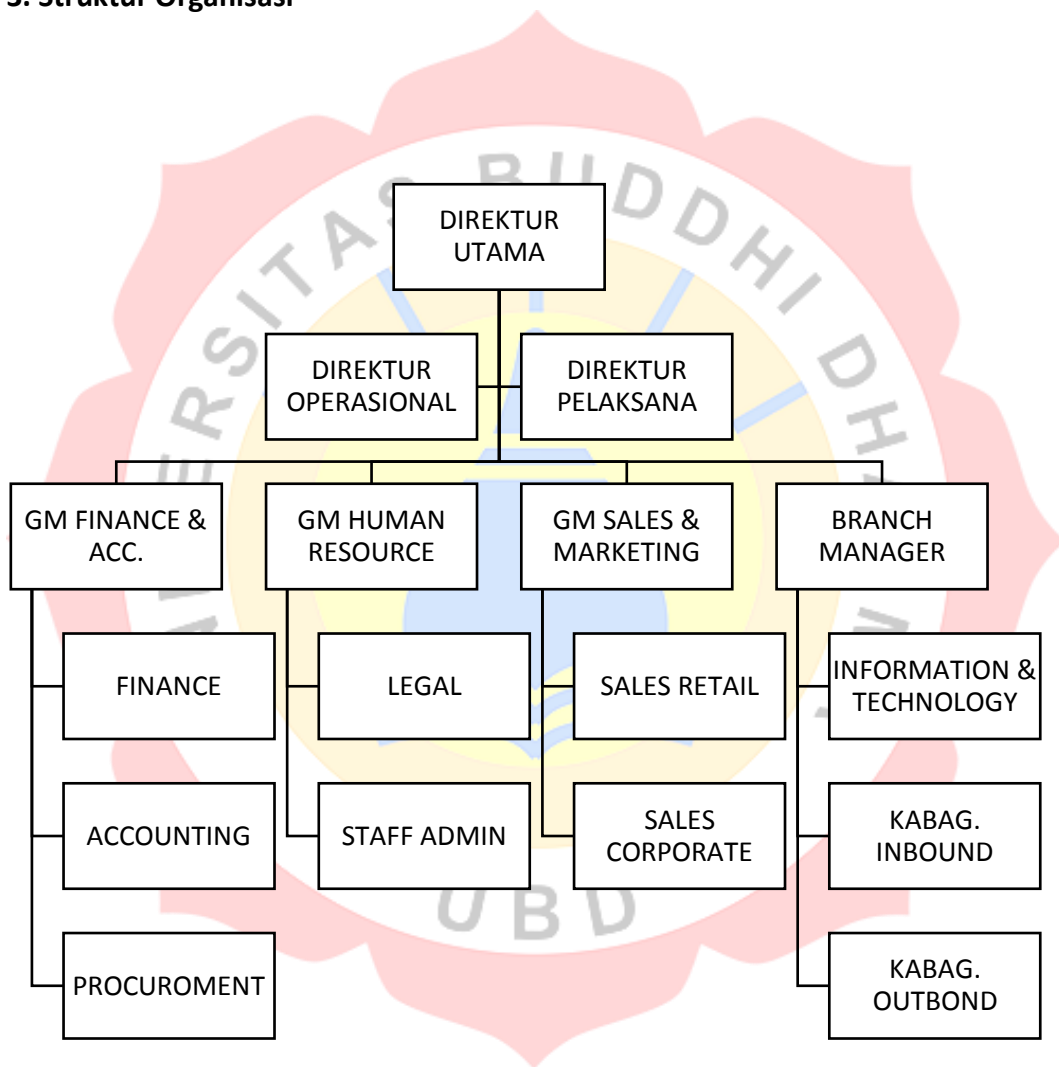
a. Visi Perusahaan

Visi PT. Jala Niaga Elok adalah untuk menjadi perusahaan rantai pasok global terdepan di dunia.

b. Misi Perusahaan

Misi PT. Jala Niaga Elok adalah untuk memberi pengalaman terbaik kepada pelanggan secara konsisten

3. Struktur Organisasi



Gambar III.1 Struktur Organisasi

Dibawah ini adalah tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian yang ada dalam struktur organisasi pada PT. Jala Niaga Elok :

1. Direktur Utama

- a. Menentukan misi dan visi perusahaan
- b. Mengawasi general manager dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan.
- c. Mewakili perusahaan secara sah baik di dalam maupun di luar perusahaan.
- d. Memberhentikan dan mengangkat general manager, jika manager tersebut menyeleweng, tidak sanggup, mengundurkan diri atau dalam hal lainnya.

2. GM Finance & Accounting

Bertanggung jawab langsung kepada direksi. Tugas pokoknya membantu direksi dalam menyelenggarakan perencanaan, pembinaan dan pengawasan pada bidang keuangan dan akuntansi serta penyajian laporan keuangan, tugas, wewenang dan tanggung jawab:

- a. Membantu direksi dalam menyusun dan menetapkan pokok-pokok kebijakan dalam bidang keuangan dan akuntansi.
- b. Mengkoordinir penyusunan anggaran perusahaan.
- c. Membina sistem informasi akuntansi dan keuangan yang dapat menjalin sistem pengendalian intern yang memadai untuk semua kegiatan perusahaan termasuk ketertiban keuangan dan administrasi perusahaan.

- d. Merencanakan, mengatur dan mengawasi penggunaan dana perusahaan secara efektif dan efisien, termasuk membina likuiditas perusahaan serta mengusahakan sumber dana untuk keperluan perusahaan
- e. Menandatangani bukti memorial untuk keperluan penyusunan laporan keuangan, *voucher payment*, daftar gaji serta bukti pengeluaran kas/ bank (untuk pengeluaran yang menjadi wewanganya).
- f. Memeriksa laporan-laporan yang diterima, dari kepala bagian keuangan dan akuntansi, melakukan analisa sebab-sebab terjadinya penyimpangan dan mengambil tindakan koreksi apabila diperlukan.
- g. Bertanggung jawab dalam usaha meminimumkan biaya dan meringankan *cash flow*
- h. Memonitor kelancaran dan ketertiban administrasi keuangan perusahaan.
- i. Menyusun daftar gaji sampai pada tingkat tertentu.
- j. Mengevaluasi pekerjaan di bawahnya dan melaporkan kepada direksi.
- k. *Mereview* dan melakukan otorisasi untuk jurnal memorial tertentu.
- l. Melakukan otorisasi untuk jumlah pengeluaran dana tertentu.

3. GM Human Resource

bertanggungjawab terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Pengelolaan dari sumber daya manusia yang ideal dalam organisasi memiliki beberapa aspek, yaitu :

- a. Seleksi dan perekrutan
- b. Pelatihan dan pengembangan

- c. Kompensasi
- d. Manajemen kinerja
- e. Perencanaan karir
- f. Hubungan karyawan

Masing-masing aspek inilah yang akan menopang kinerja HR dalam organisasi untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas untuk menjawab kebutuhan bisnis dalam organisasi .

4. GM Sales & Marketing

Bertanggung jawab untuk mendapatkan pencapaian yang tinggi dalam keseluruhan proses sales & marketing serta mengembangkan dan mempertahankan hubungan bisnis yang baik dengan klien maupun antar department.

- a. Mendapatkan bisnis untuk perusahaan, memenuhi target anggaran serta mencapai target room-night dan revenue.
- b. Membuat perencanaan kerja yang merepresentasikan kinerja 1 (satu) bulan kedepan untuk seluruh Sales & Marketing Department.
- c. Memaksimalkan potensial keuntungan, menganalisa semua sumber bisnis dan mengembangkannya dengan potensi keuntungan sebesar mungkin.
- d. Bekerjasama dengan personil lain untuk memastikan kelancaran operasional departemen, dan memastikan bahwa setiap karyawan dibagian Sales & Marketing melakukan tugasnya dengan sesuai.

5. Branch Manager

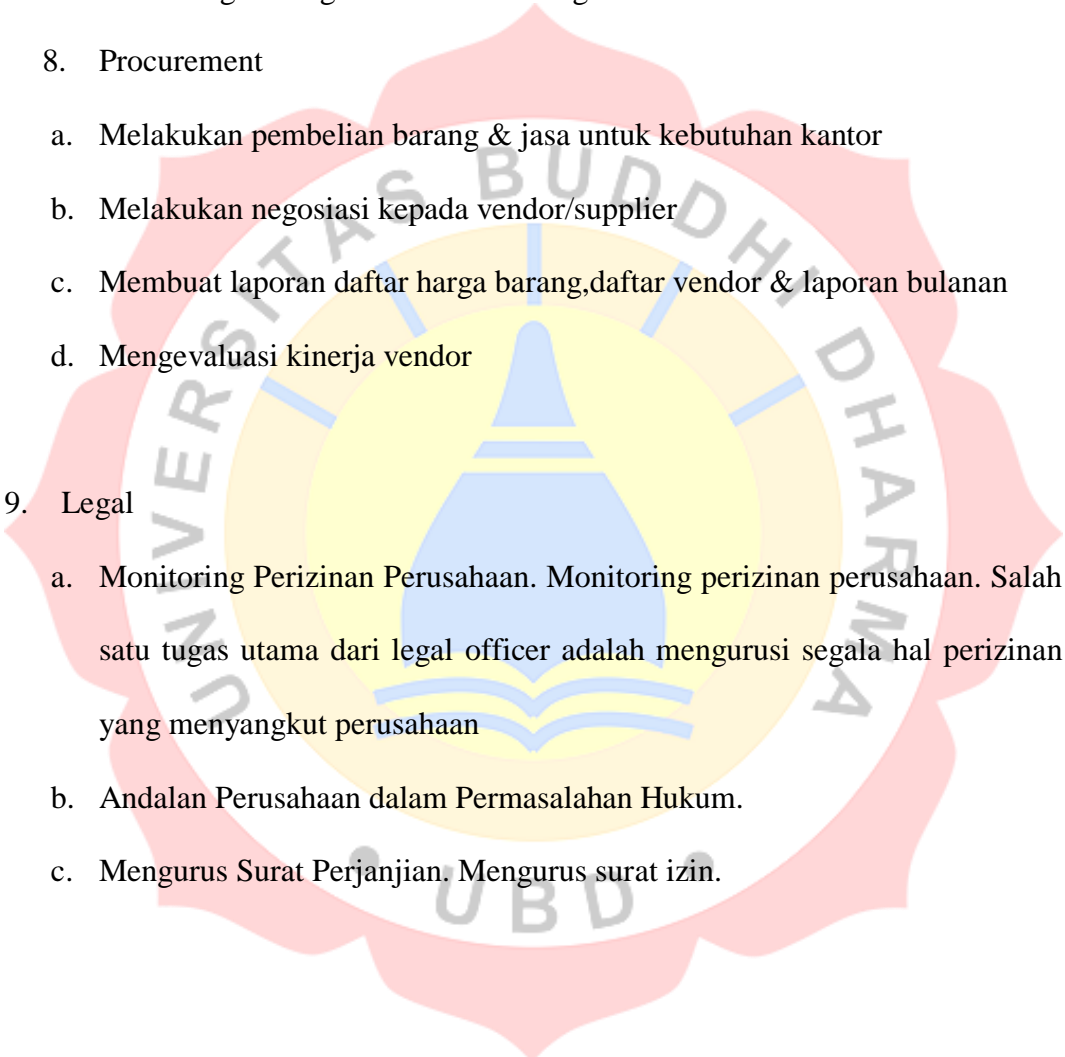
- a. Bertanggung jawab atas operasional di area sesuai dengan kebijakan/bisnis proses yang telah ditetapkan.
- b. Memastikan ketersediaan serta optimalisasi seluruh fungsi sumberdaya (anggaran, sarana pendukung, alat produksi, SDM) di area kerja yang ditugaskan.
- c. Memastikan terkondisinya proses eksekusi seluruh program bisnis yang ada di area pada speed & cost yang efisien dan efektif mungkin.
- d. Memastikan validitas dan kelancaran mekanisme informasi dalam rangka pengendalian kompetisi, monitoring program serta pengendalian krisis yang ada di area.
- e. Melakukan koordinasi yang baik dengan pihak Supervisor Area Operator terkait eksekusi aktivitas marketing di lapangan.

6. Finance

- a. Melakukan penyusunan keuangan perusahaan
- b. Melakukan penginputan semuanya transaksi keuangan kedalam program
- c. Melakukan transaksi keuangan perusahaan
- d. Melakukan pembayaran pada supplier
- e. Berhubungan dengan pihak internal ataupun eksternal berkaitan dengan kesibukan keuangan perusahaan.

7. Accounting

- a. Membuat Pembukuan Keuangan Kantor

- 
- b. Melakukan Posting jurnal operasional
 - c. Membuat Laporan keuangan
 - d. Menginput data jurnal akuntansi ke dalam sistem yang dimiliki perusahaan
 - e. Memeriksa dan melakukan verifikasi kelengkapan dokumen yang berhubungan dengan transaksi keuangan.
8. Procurement
- a. Melakukan pembelian barang & jasa untuk kebutuhan kantor
 - b. Melakukan negosiasi kepada vendor/supplier
 - c. Membuat laporan daftar harga barang,daftar vendor & laporan bulanan
 - d. Mengevaluasi kinerja vendor
9. Legal
- a. Monitoring Perizinan Perusahaan. Monitoring perizinan perusahaan. Salah satu tugas utama dari legal officer adalah mengurus segala hal perizinan yang menyangkut perusahaan
 - b. Andalan Perusahaan dalam Permasalahan Hukum.
 - c. Mengurus Surat Perjanjian. Mengurus surat izin.
10. Staff Adm
- a. Melakukan penerimaan tenaga kerja dan berkordinasi dengan labour supply.
 - b. Melakukan sosialisasi serta kordinasi.

- c. Mempersiapkan kontrak kerja untuk para karyawan baru perusahaan.
- d. Melakukan penyusunan pada absensi atau daftar hadir karyawan perusahaan.
- e. Menyiapkan berbagai macam internal letter dan juga outgoing letter.
- f. Melakukan pembaharuan pada record data perusahaan.

11. Sales Retail

- a. Membuka Pasar Baru
- b. Melakukan Pengenalan Produk Terhadap Konsumen
- c. Menjual Produk Dan Mencapai Target Penjualan Yang Ditentukan
- d. Menjaga Hubungan Baik Dengan Konsumen

12. Sales Corporate

- a. Memastikan produk yang dimiliki oleh perusahaan dikenal oleh halayak luas dan target audiens yang dituju.
- b. Memastikan penjualan berlangsung sesuai ekspektasi perusahaan dan memastikan kalau target yang dia emban bisa tercapai setiap bulannya.
- c. Memastikan hubungan baik dengan konsumen perusahaan terjaga dengan baik
- d. Memastikan segala proses yang terkait dengan proses penjualan berjalan sebagaimana mestinya
- e. Memastikan nama baik perusahaan terjaga dengan baik.

13. Information & Technology

- a. Memeriksa dan Memastikan bahwa komputer yang dipakai user dapat digunakan
- b. Memastikan bahwa aplikasi yang akan digunakan user dapat digunakan
- c. Mengembalikan sistem yang berjalan pada komputer user yang bermasalah dalam waktu singkat
- d. Melakukan update system operasi maupun system aplikasi secara berkala
- e. Melakukan backup data pada komputer user
- f. Merestore data dari backup system jika terjadi masalah.

14. Kabag Inbound

- a. Memeriksa dan memastikan kiriman yang diterima dari petugas bandara.
- b. Melakukan pengecekan data atau barang yang akan dikirim dengan memastikan bagian atau kemasan dalam keadaan utuh dan baik.
- c. Bertanggung jawab terhadap kiriman selama dalam perjalanan.
- d. Melakukan langkah-langkah antisipasi bila terjadi masalah dalam perjalanan.

15. Kabag Outbound

- a. Melakukan penerimaan (receiving) hasil pick up dari petugas pick up.
- b. Data dan barang yang akan dikirim telah sesuai
- c. Melakukan pemeriksaan dan penyegelan atas kiriman Hvs dan packing

- d. Memastikan kembali kiriman tidak bermasalah dan layak kirim
- e. Menandatangani pick up order sebagai bukti serah terima barang dari petugas pick up kepada petugas outbound.

C. Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut (Sugiono 2016, 47) adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner untuk mencari data langsung dari karyawan PT. Jala Niaga Elok yang diambil sebagai sampel. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data primer faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dengan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jala Niaga Elok.

Instrumen dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan Skala *Likert*. Di mana dalam Skala *Likert*, responden akan diberikan pertanyaan-pertanyaan dengan beberapa alternatif jawaban yang dianggap oleh responden sangat tepat. Penentuan pengukuran instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan skala *Likert* antara angka 1

sampai dengan angka 5 yaitu, sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju(3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan peneliti berupa angket diperusahaan PT. Jala Niaga Elok, yang dikumpulkan berdasarkan pemberian kuesioner secara acak, artinya peneliti tidak memilih objek penelitian dalam meneliti.

Menurut (Wiratna 2015, 22) mengatakan bahwa sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Sumber data dibagi menjadi 2 (dua), yaitu :

1. Data primer adalah data yang secara langsung diambil dari objek penelitian oleh peneliti baik perorangan maupun organisasi. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada para responden yang berisikan pertanyaan mengenai apa yang diteliti oleh peneliti.
2. Data sekunder adalah data yang didapat tidak secara langsung dari objek penelitian. Data diperoleh dari sumber-sumber kepustakaan, data penelitian sebelumnya, data perusahaan PT. Jala Niaga Elok, dan hasil dari *survey* kuesioner kepada karyawan PT. Jala Niaga Elok.

E. Populasi dan Sampel

Menurut (Ferdinand 2016, 23) mengatakan bahwa :

“Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang terbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena dipandang sebagai semesta penelitian”.

Sedangkan menurut (Sujarweni dan Endrayanto 2014, 13) mengatakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Jala Niaga Elok. Sampel menurut (Sugiyono 2015, 81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Jala Niaga Elok yang berjumlah 110 karyawan kurir. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 110 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut (Sugiyono 2015, 87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Tingkat Kesalahan

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 110 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{110}{1 + 110(5)^2}$$

$$n = \frac{110}{1,275} = 86,3 \text{ disesuaikan oleh peneliti menjadi } 86 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 86 orang atau sekitar 5% dari seluruh total karyawan PT. Jala Niaga Elok, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *probability sampling; simple random sampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang

dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

F. Variabel dan Data Penelitian

1. Variabel Penelitian

Operasional variabel penelitian adalah definisi yang diberikan kepada variabel dengan cara memberi arti atau memspesifikasi kegiatan atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk melakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan maka perlu diadakan pengukuran atas variabel yang diteliti. Variabel yang dianalisis meliputi variabel-variabel yang dipilih dengan pengertian dasar atau konsep operasional sebagai berikut:

1. Variabel terikat (dependen variabel), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah kinerja karyawan PT. Jala Niaga Elok.
2. Variabel bebas (independen variabel), merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah kompensasi dan keselamatan kerja PT. Jala Niaga Elok.

a. Kompensasi

Menurut (Manahan 2014, 204) mengatakan bahwa :

“Kompensasi karyawan adalah seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang diberikan”.

b. Keselamatan kerja

Menurut (Moenir dalam Angkasa Dkk 2014:4) mengatakan bahwa :

“Keselamatan Kerja adalah suatu kondisi dalam lingkungan atau tempat kerja yang akan menjamin secara maksimal keselamatan kerja yang berada di daerah atau tempat tersebut, baik orang tersebut karyawan atau bukan karyawan dari organisasi perusahaan ”

Definisi dari operasionalisasi adalah unsur penelitian tentang bagaimana cara mengukur suatu variabel formulasi. Pengukuran operasionalisasi variabel ini menggunakan teknik likert yaitu pertanyaan-pertanyaan yang memberikan lima alternatif dan jawaban diberi bobot 1, 2, 3, 4, 5. Pemberian bobot ini dirincikan sebagai berikut:

1. Bila jawaban sangat setuju (SS) maka diberi bobot 5.
2. Bila jawaban setuju (S) maka diberi bobot 4.
3. Bila jawaban kurang setuju (KS) maka diberi bobot 3.
4. Bila jawaban tidak setuju (TS) maka diberi bobot 2.
5. Bila jawaban sangat tidak setuju (STS) maka diberi bobot 1.

Tabel III.1 Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	a. Gaji b. Upah c. Bonus d. Komisi e. Tunjangan (Manahan 2014, 204)	1. Pemberian gaji sesuai UMR provinsi 2. Gaji yang diberikan tepat waktu 3. Pemberian upah tambahan saat lembur 4. Upah tambahan meningkatkan kinerja karyawan 5. Mendapatkan bonus setiap tahunnya 6. Mendapatkan reward pada setiap karyawan berprestasi 7. Pemberian uang tambahan atas pekerjaan lebih 8. Pemberian komisi yang jelas & transparan 9. Karyawan berhak mendapat tunjangan 10. Adanya jaminan kecelakaan kerja	Ordinal
Keselamatan kerja (X2)	1. Fisiologis 2. Rasa Aman 3. Sosial 4. Keselamatan 5. Aktualisasi (Hamzah 2017, 41)	1. Keselamatan sesuai SOP 2. Memberikan fasilitas keselamatan 3. Keamanan dilingkungan kerja 4. Pembiayaan Service Gratis 5. Peremajaan Ban Kendaraan 6. Diberikan	Ordinal

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
		<p>Asuransi kesehatan kerja</p> <p>7. Mudahnya proses klaim asuransi</p> <p>8. Semua peralatan kerja dalam kondisi baik & layak pakai</p> <p>9. Diberikan pelatihan bertindak aman dalam perusahaan maupun diluar</p> <p>10. Adanya sarana & prasarana pendukung keselamatan kerja</p>	
Kinerja Karyawan (Y)	<p>1. Hasil pekerjaan</p> <p>2. Kemampuan, motivasi, kecakapan dan persepsi peranan</p> <p>3. Pencapaian tujuan organisasi</p> <p>4. Periode waktu tertentu</p> <p>5. Tidak melanggar hukum (Sudaryono (2017, 72)</p>	<p>1. Pekerjaan selalu selesai sesuai deadline</p> <p>2. Secara kuantitas dan kualitas pekerjaan dapat dicapai</p> <p>3. Sanggup menjalankan pekerjaan tanpa hambatan</p> <p>4. Selalu bersemangat dalam bekerja</p> <p>5. Tahu dan ambil bagian dalam kemajuan perusahaan</p> <p>6. Menjadi bagian penting dalam kemajuan perusahaan</p> <p>7. Bersedia bekerja lembur apabila diperlukan</p> <p>8. Bersedia memberikan</p>	Ordinal

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
		<p>prioritas waktu untuk perusahaan</p> <p>9. Selalu mentaati peraturan yang berlaku</p> <p>10. Tidak pernah melakukan perbuatan yang melanggar peraturan</p>	

2. Data Penelitian

Data penelitian berupa data yang diperoleh peneliti berdasarkan penelitian secara langsung di perusahaan. Data ini bersifat objektif yaitu peneliti memperoleh data berdasarkan pengamatan secara langsung dan melihat implikasinya terhadap karyawan.

Menurut (Hery 2016, 99) mengatakan bahwa :

“Data merupakan bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta atau juga dapat didefinisikan data merupakan sekumpulan fakta atau angka atau segala sesuatu yang dapat dipercayai kebenarannya sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk menarik suatu kesimpulan”.

Dengan adanya data, peneliti akan tahu masalah apa yang sedang dihadapi, sehingga dapat menentukan jalan keluar atas masalah tersebut dengan syarat data yang baik adalah data yang akurat, data harus relevan dan data harus *up to date*.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti menggunakan angket untuk memperoleh data secara objektif. Peneliti nantinya melakukan survei secara langsung dengan menyebarkan angket tanpa memilih objek untuk diteliti. Setelah dikumpulkan data barulah peneliti melakukan analisis terhadap data yang sudah dikumpulkan.

Menurut (Asnawi 2015, 21) mengatakan bahwa :

“Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian”.

Teknik pengumpulan data penelitian digunakan, sebagai berikut :

1. Teknik pengumpulan data primer, meliputi :
 - a. Observasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang menggunakan pertolongan indra mata. Observasi juga merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang sangat lazim dalam metode penelitian kualitatif.
 - b. Wawancara merupakan proses interaksi atau komunikasi secara langsung antara pewawancara dengan responden.
 - c. Kuesioner adalah pernyataan tertulis yang diajukan kepada responden, jawaban diisi oleh responden sesuai daftar pernyataan yang diterima,

sedangkan pada wawancara, jawaban responden diisi oleh pewawancara.

2. Teknik pengumpulan data sekunder

Teknik pengumpulan data sekunder diperoleh dari buku-buku referensi atau hasil penelitian terdahulu.

H. Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh peneliti dengan menggunakan pola ukur yang sama. Pengumpulan data dalam suatu penelitian dapat berupa kuesioner, sehingga skala pengukuran instrument menentukan satuan yang diperoleh, sekaligus jenis data atau tingkatan data. Data berjenis nominal, ordinal, interval maupun rasio.

Uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini dimaksudkan agar data yang diperoleh dengan cara penyetaraan kuesioner *valid* dan *reliabel*. Instrumen dikatakan *valid* jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Uji validitas dan reliabilitas, uji ini ditunjuk untuk mengetahui apakah kuesioner yang diajukan layak atau tidak.

Menurut (Sujarweni 2015, 65) mengatakan bahwa :

“Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya”.

Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 (dua) syarat penting, yakni valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono 2013, 182) mengatakan bahwa :

“Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel, suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Instrumen dalam penelitian ini berupa pernyataan yang disusun berdasarkan variabel dan indikatornya dan pada setiap tanggapan responden atas pernyataan tersebut dikelompokkan sesuai dengan nilai skor pada setiap pernyataan.

Validitas instrumen dalam penelitian ini ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pernyataan dengan skor total. Dimana skor total adalah jumlah dari semua skor pernyataan.

Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah **Korelasi Pearson Product Moment** yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana:

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel (responden)

x_i = Skor setiap butir pernyataan

x_t = Skor total butir seluruh pernyataan

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiono 2015, 108) mengatakan bahwa :

“Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner”.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpa > 0,60 maka reliabel dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Koefesien reliability instrumen (*cronbach's alfa*)

k = Jumlah butir pertanyaan.

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir.

σ_t^2 = Jumlah varian total

I. Metode Analisis Data

Menurut (Wiratna 2015, 84) mengatakan bahwa :

“Analisis data diartikan sebagai data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian”.

Penulis menggunakan suatu teknik dan alat analisa sebagai berikut :

1. Regresi Berganda

Menurut (Abdul Muhid 2015, 133) mengatakan bahwa :

”Analisis regresi berganda dapat dihitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung (*dependent variable*), atau memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Dimana :

Y = nilai yang diukur atau dihitung pada variabel tidak bebas a = Y pintasan (nilai Y bila X=0)

b = kemiringan dari garis regresi (kenaikan atau penurunan Y untuk setiap perubahan satuan X) atau koefisien regresi yang mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y jika naik 1 unit

X = nilai tertentu dari variabel bebas.

2. Analisis Korelasi Product Moment

Fungsi utama dari analisis korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara variabel satu dengan lainnya. Analisis korelasi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah **korelasi product moment** dimana rumusnya sebagai berikut:

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

Dimana:

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y)

n = Jumlah sampel (Responden)

x = Variabel bebas

y = Variabel terikat

Dan untuk memberikan interpretasi terhadap kuat atau lemahnya hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), maka digunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel III.2 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,62 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono 2016, 184)

J. Uji Asumsi Klasik

Untuk pengujian variabel-variabel dalam penelitian ini adalah uji normalitas data, multikolinieritas, heteroskedastis dan menggunakan uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik, memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik sebagai pembuktian dari normalitas data penelitian, adapun uji statistik normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan grafik normal *probability plot*.

Dasar pengambilan keputusan dari analisis normal *probability plot* adalah sebagai berikut :

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali 2013, 145) mengatakan bahwa :

“Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi”.

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas yaitu dilakukan analisis dengan menggunakan grafik *Scatter Plot*.

Jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak berpola, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terkena heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut runtut waktu (*time-series*) atau ruang (*cross-section*). Untuk mendeteksi ada atau

tidaknya autokorelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik Durbin-Watson. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin-Watson sebagai berikut :

- a) Bila angka Durbin-Watson berada di bawah -2 , hal ini berarti autokorelasi.
- b) Bila angka Durbin-Watson diantara -2 sampai $+2$, hal ini berarti tidak ada autokorelasi.
- c) Bila angka Durbin-Watson di atas $+2$, hal ini berarti ada autokorelasi negatif.

K. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya. Para ahli menafsirkan arti hipotesis adalah dugaan terhadap hubungan antar dua variabel atau lebih. Atas dasar definisi di atas dapat diartikan bahwa hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya.

Menurut (Wiratna 2015, 112) mengatakan bahwa :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat dalam pernyataan tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih”.

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah sebuah pengujian untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen yang diteliti dalam menjelaskan keadaan dari variabel dependen. Besaran dari koefisien

determinasi antar nol dan satu. Apabila R^2 mendekati satu, hal itu menggambarkan bahwa variabel-variabel independen yang diteliti memiliki banyak informasi yang hampir mencerminkan dan menjelaskan keadaan dari variabel dependen, sebaliknya apabila nilai R^2 mendekati nol hal ini menggambarkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian belum memiliki banyak informasi untuk mencerminkan dan menjelaskan keadaan dari variabel dependen. Rumus yang digunakan dalam analisis koefisien determinasi yaitu:

$$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Nilai koefisien determinasi

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat

2. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai T_{tabel} dengan nilai T_{hitung} .

Apabila nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

Uji T juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

- a) Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima,
- b) Jika tingkat signifikansi lebih besar dari ($> 0,05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Untuk menentukan nilai t tabel digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha 0.05$), dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k-1)$, dimana n adalah jumlah observasi/sampel) dan k adalah jumlah variabel. Ketentuan dari penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

a) Jika signifikansi $> \alpha'$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak.

b) Jika signifikansi $< \alpha'$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Ketentuan dari penerimaan atau penolakan hipotesis itu adalah bahwa jika $F_{hitung} > \text{nilai } F_{hitung}$ dan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} < \text{nilai } F_{hitung}$ dan F_{hitung} lebih kecil dari nilai F_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Untuk menentukan nilai F_{tabel} digunakan tingkat signifikan 5% (α 0.05). Dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (k-1); (n-k)$, dimana n adalah jumlah observasi/sampel dan k adalah jumlah variabel.

