

**STUDI FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA
BUDAYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. EPTCO Dian Persada)**

TUGAS AKHIR

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Teknik Industri**



Disusun Oleh :

Puti Annissa Rizki Refflezia (07 522 204)

**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2016

PENGAKUAN

Demi Allah, Saya akui karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang setiap satunya telah saya jelaskan sumber. Jika dikemudian hari ternyata terbukti pengakuan saya ini tidak benar dan melanggar peraturan yang sah dalam karya tulis dan hak intelektual maka saya bersedia ijazah yang telah saya terima untuk ditarik kembali oleh Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, Maret 2016

Puti Annissa Rizki R.
07 522 204

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

**STUDI FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA
BUDAYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. EPTCO Dian Persada)**

TUGAS AKHIR

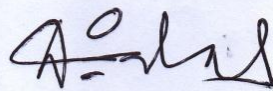
**Skripsi Ini Telah Disyahkan Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing Untuk Diuji
Pada Bulan Maret 2016**

Disusun Oleh :

Nama : Puti Annissa Rizki R

No Mahasiswa : 07522204

Dosen Pembimbing



(Drs. R. Abdul Jalal, MM.)

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

**STUDI FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA
BUDAYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. EPTCO Dian Persada)**

TUGAS AKHIR

Disusun Oleh :

Nama : Puti Annissa Rizki R

No. Mahasiswa : 07522204

**Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji Sebagai
Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata-1
Teknik Industri**

Tim Penguji

Drs. R. Abdul Djalal M.M

Ketua

Agus Mansur, ST., M.Eng.Sc.

Anggota I

Muhammad Ragil Suryoputro, ST., M.Sc.

Anggota II

Mengetahui,

Ka. Prodi Teknik Industri

Fakultas Teknik Industri

Universitas Islam Indonesia



Yuli Agusti Rochman ST., M.Eng.

PERSEMBAHAN

“Kupersembahkan hasil karyaku ini kepada Papa (almarhum) dan Mama serta Abang yang sangat saya cintai, terima kasih atas segala cinta dan pengorbanan yang membuatku menjadi manusia tangguh, pantang menyerah, sabar dan pemberani.”

MOTTO

مَنْ خَرَجَ فِي سَبِيلِ الْعِلْمِ فَلَهُ أَجْرٌ يَوْمَ الْقِيَامَةِ

“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah ”
(HR.Turmudzi)

يُحِبُّ اللَّهُ الْعَامِلَ إِذَا عَمَلَ أَتَيْحَسُنَ بِهِ أَهْلُ طَيْرِ اتَى

Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik
(H.R Thabrani)

أَعْرِضُوا عَنْ أَوْلَادِكُمْ وَأَعْرِضُوا عَنْ أَوْلَادِكُمْ

“Muliakanlah anak-anakmu dan baguskanlah pendidikan mereka”.
(H.R.At-thabrani dan khatib)

Man Jadda Wa Jadda

Barang siapa yang bersungguh - sungguh akan mendapatkannya.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah menganugerahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir yang berjudul ” **Studi Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. EPTCO Dian Persada)** ” dapat diselesaikan dengan baik. Serta tidak lupa sholawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Islam kepada seluruh umat manusia.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini penulis banyak diberi bantuan baik berupa bimbingan, fasilitas, maupun dorongan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segenap ketulusan hati maka pada kesempatan yang berbahagia ini penulis penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Drs. Imam Djati Widodo M.Eng.Sc. selaku Dekan Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Yuli Agusti Rochman ST., MT selaku Ketua Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Drs. Abdul Jalal, MM selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir.
4. Seluruh keluargaku tercinta , terimakasih atas segala do'a dan restu kalian.
5. Teman-teman mahasiswa Teknik Industri Universitas Islam Indonesia yang tidak mungkin saya sebutkan satu persatu.
6. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan yang telah membantu hingga selesainya laporan ini.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih banyak kekurangan dan jauh dari sempurna. Untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun akan diterima dengan senang hati. Semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat dan menjadi sumbangan pemikiran bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, Maret 2016

Penulis

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisa faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi budaya keselamatan dan kesehatan kerja terutama pada PT. EPTCO Dian Persada, serta menganalisa pengaruh faktor-faktor budaya keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. EPTCO Dian Persada. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan office dan workshop PT. EPTCO Dian Persada yang berjumlah 60 orang. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa Hasil regresi untuk variabel X_1 adalah sebesar 0,204, X_2 sebesar 0,63, X_3 sebesar 0,048, X_4 sebesar 0,607, X_5 sebesar 1,028. Kelima variabel tersebut memiliki nilai regresi yang positif. Sedangkan untuk variabel X_6 nilai regresinya yaitu sebesar -0,003, variabel tersebut memiliki nilai regresi yang negatif. Pada uji t variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ adalah variabel X_1 , X_2 , X_3 . Pada uji F terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ $65,000 > 2,28$ dengan signifikansinya 0,001 atau dibawah 0,05 akibatnya H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan PT. EPTCO Dian Persada. Nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (adjusted R^2) adalah 0.88 artinya sebesar 88% pengaruh variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dan sisanya 12 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Keselamatan, Kesehatan kerja dan Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGAKUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
1.6 Sistematika Penelitian	5

BAB II KAJIAN LITERATUR

2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	7
2.1.1. Kinerja Karyawan	9
2.1.2. Keselamatan Kerja	11
2.1.3. Kesehatan Kerja	14
2.1.4. Kecelakaan Kerja	16
2.2. Kajian Penelitian Sebelumnya	17

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Objek Penelitian	22
3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	22
3.2.1. Variabel Penelitian	22
3.2.2. Definisi Operasional	23
3.3. Penetapan Populasi dan Sampel	24
3.3.1 Populasi	24
3.3.2 Sampel	25
3.4. Pengumpulan Data	25
3.5. Diagram Alir	27
3.6. Instrumen Penelitian	33

BAB IV PENGOLAHAN DATA

4.1. Deskripsi Objek Penelitian	35
4.1.1. Profile Perusahaan	35
4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan	35
4.1.3. Produk/Jasa Yang Ditawarkan	37
4.2. Pengumpulan Data	39
4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	39
4.3.1. Hasil Uji Validitas	39
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	41
4.3.3. Hasil Transformasi Data Ordinal ke Interval	41
4.3.4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	41
4.3.5. Uji t	42
4.3.6. Uji F	43
4.3.7. Koefisien Determinasi	43

BAB V PEMBAHASAN

5.1. Uji Validitas	44
5.2. Uji Reliabilitas	45
5.3. Transformasi Data Ordinal ke Interval	45
5.4. Analisis Regresi Linier Berganda	48
5.4.1. Uji Korelasi (R).....	50

5.4.2. Uji t	50
5.4.3. Uji F	51
5.4.4. Koefisien Determinasi (R^2)	52

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan	53
6.2 Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.4 Skor Skala Likert	26
Tabel 3.6 Instrument Penelitian	34
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	40
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 4.4 Koefisien	42
Tabel 4.5 Uji t	42
Tabel 4.6 Anova	43
Tabel 4.7 Model Summary	43
Tabel 5.3 Succesive Detail	46

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kegiatan jasa konstruksi telah terbukti memberikan kontribusi penting dalam perkembangan dan pertumbuhan ekonomi disemua negara di dunia, termasuk Indonesia, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta (Kadin, 2002).

Dalam menghadapi persaingan pasar bebas, perlu dilakukan langkah – langkah antisipatif yang harus dipersiapkan oleh perusahaan-perusahaan jasa konstruksi, baik swasta maupun BUMN yang ada di Indonesia dengan melakukan berbagai macam perbaikan guna meningkatkan kualitas kinerja manajemen, sehingga dapat menghasilkan suatu sistem bisnis perusahaan jasa konstruksi yang ideal (Sudarto,2003).

Kompleksitas dalam pelaksanaan proyek konstruksi yang melibatkan tenaga kerja, peralatan-peralatan, dan material dalam jumlah yang sangat besar dapat menjadi sumber terjadinya kecelakaan kerja. Masih banyak pelaksanaan proyek konstruksi yang tidak melengkapi proyeknya dengan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, padahal pelaksanaan proyek konstruksi dapat menimbulkan resiko kecelakaan kerja yang sangat tinggi.

Kecelakaan kerja yakni peristiwa yang tidak diinginkan atau pun diharapkan, tidak diduga, tidak disengaja terjadi dalam hubungan kerja, umumnya diakibatkan oleh berbagai faktor dan meliputi juga peristiwa kebakaran, peledakan, penyakit akibat kerja serta pencemaran pada lingkungan kerja. Kecelakaan konstruksi menyebabkan banyak tragedi bagi manusia, tidak termotivasinya pekerja konstruksi, terganggunya proses konstruksi, keterlambatan kemajuan konstruksi dan kerugiannya mempengaruhi biaya, produktivitas dan reputasi konstruksi.

Suatu kecelakaan bagaimanapun kecilnya selalu mendatangkan kerugian, baik korban jiwa, peralatan, hasil produksi bahkan pencemaran lingkungan kerja. Hal ini dapat menghalangi tercapainya efisiensi perusahaan. Persepsi umum yang terdapat dikalangan pimpinan perusahaan di Indonesia selama ini bahwa pencegahan kecelakaan adalah usaha yang sia-sia, membuang waktu dan tidak perlu dilakukan.

Mereka beranggapan bahwa dana yang diperlukan dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) relatif besar sedangkan keuntungannya tidak dapat dirasakan. Mereka tidak menyadari bahwa antara produktivitas dan keselamatan dan kesehatan kerja terdapat korelasi yang nyata. Pekerja yang mendapatkan kecelakaan atau pun penyakit akibat kerja biasanya produktivitasnya menurun atau nihil sama sekali, hal tersebut akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Selain itu biaya cedera, pengobatan penyakit akibat kerja dan gangguan kesehatan kerja yang disebabkan oleh keadaan pekerja atau lingkungan yang tidak memenuhi syarat K3, kerusakan mesin, terganggunya pekerjaan atau cacat yang permanen akibat kecelakaan jauh lebih mahal bila dibandingkan dengan biaya pencegahannya. Lingkungan kerja yang diciptakan sedemikian rupa sehingga mengikuti standar K3 akan mendukung peningkatan produktivitas perusahaan untuk dapat berkompetensi dalam sistem perdagangan bebas.

Hasil penelitian yang diadakan ILO (Organisasi Perburuhan Internasional) mengenai standar kecelakaan kerja menyatakan bahwa Indonesia menempati urutan ke-152 dari 153 negara yang ditelitinya. Hal ini menunjukkan bahwa di Indonesia, tingkat kepedulian sektor industri terhadap K3 masih rendah, padahal karyawan merupakan aset penting perusahaan. Dilihat dari jumlah kecelakaan kerja yang meningkat dari tahun ke tahun menunjukkan bahwa penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja belum benar-benar diterapkan dan sesuai dengan kapasitasnya.

K3 dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi aset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan. Dalam Manajemen Proyek Konstruksi, salah satu sasaran utama yang dicapai, adalah menciptakan iklim kerja yang mendukung baik dari segi sarana, kondisi kerja, keselamatan kerja, dan komunikasi timbal balik yang terbuka antara atasan dan bawahan (Paulus, 1985). Di Indonesia telah ditetapkan beberapa K3 antara lain sebagai berikut :

- a. Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- b. Peraturan Menteri No. PER-05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Peraturan peraturan tersebut ditetapkan bertujuan untuk mencegah dan mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja.

Suatu program keselamatan dan kesehatan kerja akan berfungsi secara efektif, apabila program keselamatan dan kesehatan kerja tersebut dapat dikomunikasikan pihak perusahaan kepada seluruh lapisan individu yang terlibat dalam proyek konstruksi. Program keselamatan dan kesehatan kerja sebaiknya di mulai dari tahap yang paling dasar, yaitu pembentukan budaya K3 (Reason, 1997).

Keselamatan kerja merupakan bagian yang penting dalam pelaksanaan proyek konstruksi, dimana keselamatan kerja perlu mendapat perhatian yang sama dengan kualitas, jadwal dan biaya. Keterlibatan secara aktif dari manajemen perusahaan sangat penting artinya bagi terciptanya perbuatan dan kondisi lingkungan yang aman.

Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa. Perkembangan perusahaan sangat tergantung pada produktivitas karyawan yang dimilikinya. Melalui program K3 yang baik, diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya.

Produktivitas kerja adalah bagian yang paling menentukan dalam kegiatan perusahaan. Keberadaan karyawan di dalam perusahaan menempati posisi penting karena berfungsi mempertahankan kelangsungan pertumbuhan perusahaan. Produktivitas bukanlah membuat karyawan bekerja lebih lama, lebih keras, tetapi membuat bagaimana karyawan menjadi profesional dan berkualitas (Sutjana 2005).

Dalam industri konstruksi tidaklah hanya berorientasi pada produk sebagaimana banyak terjadi pada industri lainnya, akan tetapi industri ini juga berorientasi pada proses dan resiko. Sebagaimana yang sudah diketahui bahwa resiko yang dimiliki pada industri ini sangatlah besar, akan tetapi jika dalam prosesnya faktor – faktor internal yang mempengaruhi kinerja perusahaan diperhatikan maka perusahaan juga

akan sangat terbantu. Resiko kerja dapat diminimalisir dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja melalui pengambilan kebijakan yang tepat dalam hal ini yaitu kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang mengenai arti pentingnya sebuah kebijakan mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja bagi kemajuan perusahaan khususnya yang bergerak pada industri konstruksi, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah :

1. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi budaya keselamatan dan kesehatan kerja khususnya di PT. EPTCO Dian Persada?
2. Apakah faktor-faktor budaya keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. EPTCO Dian Persada?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Proyek Konstruksi ini dibatasi pada:

1. Pedoman K3 yang digunakan hanya berdasarkan standar perusahaan tempat penelitian dilakukan.
2. Pengaruh penerapan K3 di lokasi penelitian hanya terhadap kinerja karyawan saja, tidak termasuk pengaruh terhadap biaya ataupun laba perusahaan.
3. Data-data yang digunakan merupakan data primer yang berupa data hasil survei melalui penyebaran kuesioner, dan wawancara terhadap para pekerja pada proyek konstruksi di tempat penelitian dilakukan.
4. Faktor yang diteliti merupakan hasil penelitian sebelumnya, yang diolah dengan penambahan metode transformasi data.
5. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.
6. Responden merupakan karyawan *officedan workshop* di tempat penelitian dilakukan. Responden berjumlah 60 orang.
7. Penelitian dilakukan hanya pada jam kerja bukan disaat jam istirahat ataupun pada hari libur kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Mengidentifikasi dan menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya keselamatan dan kesehatan kerja khususnya pada PT. EPTCO Dian Persada.
2. Menganalisa pengaruh faktor-faktor budaya keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT EPTCO Dian Persada.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauhmana pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan di perusahaan.
- b. Dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama, serta sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk membantu memberikan gambaran umum tentang penelitian yang akan dilakukan. Secara garis besar sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini akan diuraikan secara singkat mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Memuat kajian literatur deduktif dan induktif yang dapat membuktikan bahwa topik Tugas Akhir yang diangkat memenuhi syarat dan kriteria yang telah dijelaskan di atas.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga ini menguraikan bahan atau materi penelitian, sifat penelitian, objek dan tempat penelitian , prosedur penelitian. dan data yang akan dikaji serta cara analisis yang dipakai dan sesuai dengan bagan alir yang telah dibuat.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini menguraikan proses pengolahan data dengan prosedur tertentu, termasuk gambar dan grafik yang diperoleh dari hasil penelitian.

BAB V PEMBAHASAN

Pembahasan bukanlah kesimpulan dan penegasan hasil bab sebelumnya, namun berisi pembahasan kritis mengenai hasil bab sebelumnya dan belum dipaparkan di bab sebelumnya. Contoh isi pembahasan adalah ditemukannya kelemahan atau ketidaknormalan dari penelitian yang diusulkan. Hasil pembahasan seharusnya dapat dijadikan sebagai dasar dalam penentuan usul penelitian selanjutnya di bab berikutnya.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan memuat pernyataan singkat dan tepat yang dijabarkan dari hasil penelitian serta pembahasan untuk membuktikan hipotesis atau menjawab permasalahan. Saran dibuat berdasarkan pengalaman dan pertimbangan penulis, ditujukan kepada para peneliti dalam bidang yang sejenis, yang ingin melanjutkan dan mengembangkan penelitian yang telah dilakukan

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

KAJIAN LITERATUR

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Budaya adalah cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi. Deddy Mulyana dan Jalaluddin Rakhmat (2006) telah memberikan definisi budaya adalah suatu pola hidup menyeluruh, budaya bersifat kompleks, abstrak, dan luas. Banyak aspek budaya turut menentukan perilaku komunikatif. Unsur-unsur sosio-budaya ini tersebar, dan meliputi banyak kegiatan sosial manusia.

Istilah budaya K3 diangkat pertama kali oleh *IAEA (The International Atomic Energy Agency)*, atas dasar hasil analisis bencana reaktor nuklir di Chernobyl. Selanjutnya berdasarkan analisis kecelakaan kerja dan bencana di berbagai industri menunjukkan bahwa penyebab utama bukanlah ketersediaan peralatan K3, tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh budaya dan iklim K3 dalam organisasi (Gadd and Collins, 2002). Diadopsi menurut Blair (2003) dan Clarke (2000), konsep budaya K3 merupakan bagian dari budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kombinasi dari perilaku, sikap, persepsi dan keluarannya berupa performansi yang dapat menggerakkan roda organisasi. Budaya K3 merupakan perwujudan dari perilaku, sikap dan nilai secara bersama untuk mencapai derajat performansi sehat dan selamat, yang dipahami dan dijadikan prioritas utama dalam suatu organisasi (Blair, 2003; Cooper, 2002; Geller, 2000). Budaya K3 merupakan kombinasi dari sikap-sikap, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, norma-norma dan persepsi dari para pekerja dalam sebuah organisasi, yang memiliki keterkaitan secara bersama terhadap K3, perilaku selamat, dan penerapannya secara praktis dalam proses produksi (Clarke, 2000).

Peningkatan pemahaman terhadap K3 di tempat kerja dapat melalui perbandingan persepsi pekerja terhadap top manajemen, dimana sebenarnya standard dan aturan yang relevan akan membantu top manajemen untuk memberi arahan secara persuasif tentang faktor praktek kerja yang beresiko kecelakaan (Brown et al, 2000).

Budaya K3 yang positif diadopsi menurut O'Toole (2002) nampak dalam semua level hirarki organisasi, merupakan refleksi dari hubungan antara persepsi pekerja dan komitmen pihak manajemen (pengurus perusahaan) terhadap K3, karena tanggung jawab utama kepala perusahaan adalah produktivitas yang didukung oleh K3 bagi kesemuanya. Karakteristik organisasi yang berbudaya K3 positif antara lain adalah adanya komunikasi yang penuh saling kepercayaan, memiliki persepsi bersama tentang pentingnya K3 berdasarkan rasa keyakinan diri terhadap usaha pencegahan kecelakaan kerja yang terukur. Hal tersebut berdampak nyata terhadap bagaimana mensikapi stress kerja, rasa bersalah, kelelahan, kejenuhan, dan kebosanan, dengan dukungan jajaran manajemen yang tetap mengutamakan K3 (Wong,2003). Termasuk bagaimana sikap, keyakinan, dan persepsi secara kelompok dalam menjabarkan norma-norma dan nilai-nilai agar dapat bereaksi dan bertindak atau berperilaku untuk mengontrol adanya risiko dari sumber bahaya (Lee and Harrison,2000).

Terdapat tiga komponen utama budaya K3 yaitu bersifat psikologis, situasional, dan perilaku, yang dapat diukur baik dengan pendekatan kualitatif maupun kuantitatif (Cooper, 2000). Aspek situasional dapat diketahui melalui tataran organisasional misalnya kebijakan, aturan, prosedur, sistem manajemen dan kepemimpinan. Komponen perilaku dapat diketahui dengan mengukur memalui pelaporan diri (*self report*), kecendrungan untuk berperilaku dan observasi terhadap perilaku langsung. Kadangkala perilaku diukur melalui rata-rata terjadinya kecelakaan yang dianggap sebagai performansi K3, walaupun dianggap kurang pas dibandingkan dengan perilaku aktual, sehingga hanya sampel dari kondisi sesaat saja. Istilah budaya K3 disini lain, merujuk kepada sikap (*attitude*), keyakinan (*belief*), dan persepsi dalam kelompok tentang norma dan nilai bersama, dalam rangka bagaimana bereaksi terhadap risiko (*risk*) dan sistem kontrol risiko.

Bila suatu perusahaan mempunyai budaya K3 yang kuat tentu akan memiliki budaya organisasi yang juga kuat dan akan berorientasi pada K3 dalam produksi. Pekerja atau SDM di perusahaan tentu akan memiliki nilai-nilai K3 dan persepsi terhadap bahaya secara benar serta akan menampilkan perilaku K3 yang diharapkan secara konsisten. Perusahaan juga akan mempunyai organisasi dan sistem manajemen K3 yang tepat dan diterapkan secara konsisten serta mempunyai peralatan dan anggaran yang sesuai dan lain sebagainya.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, dapat disimpulkan faktor dominan, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen top management
2. Peraturan dan prosedur K3
3. Komunikasi
4. Kompetensi pekerja
5. Keterlibatan pekerja
6. Lingkungan kerja

Ditemukan banyak organisasi termasuk bidang konstruksi sangat tertarik dengan konsep budaya keselamatan sebagai media untuk mengurangi kecelakaan kerja. Budaya keselamatan yang positif akan menghasilkan sistem manajemen keselamatan yang efektif.

2.1.2 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja

Seperti yang dikaji oleh Mangkunegara (2002) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2005) telah memberikan definisi kinerja (Prestasi Kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas karyawan secara individu akan mendukung produktivitas perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik. Sedangkan menurut Prawirosentono (1999) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau dari kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Tentunya dalam hal penilaian tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Sedangkan menurut Vetzhal Rivai dan Basri (2005) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun dipengaruhi oleh banyak faktor. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangatlah penting agar dapat diketahui mana faktor-faktor yang dibutuhkan sesuai dengan keadaan tertentu.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

- a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude (sikap), personality (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Hasibuan (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

C. Indikator Kinerja

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2006) menyatakan ada beberapa indikator mengenai kinerja karyawan, yakni :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud kenaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

f. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.2 Keselamatan Kerja

A. Pengertian Keselamatan Kerja

Mathis et.al (2002) menyatakan bahwa keselamatan kerja merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan.

Dari tahun ke tahun perkembangan industri, mekanisasi, dan modernisasi semakin pesat, maka dengan sendirinya terjadi peningkatan intensitas kerja operasional. Akibat dari hal tersebut muncul berbagai dampak, baik yang menyangkut adanya kelelahan, kehilangan keseimbangan, kekurangan keterampilan, dan latihan kerja, kekurangan pengetahuan tentang sumber bahaya adalah sebagai bagian dari sebab terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja

perusahaan secara menyeluruh. Melalui pemenuhan terhadap peraturan perundangan diharapkan akan dicapai keamanan dan keselamatan kerja untuk memberikan jaminan rasa aman dan tentram, meningkatkan kegairahan bekerja bagi para tenaga kerja guna mempertinggi kualitas pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja perusahaan.

Keselamatan kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang menyangkut aspek-aspek keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja, perlakuan sesuai martabat manusia dan moral agama. Hal tersebut dimaksudkan agar para tenaga kerja secara aman dapat melakukan pekerjaannya guna meningkatkan hasil kerja dan produktivitas kerja. Dengan demikian para tenaga kerja harus memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatan di dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari.

Keselamatan kerja merupakan bagian yang penting dalam pelaksanaan proyek konstruksi, dimana keselamatan kerja perlu mendapat perhatian yang sama dengan kualitas, jadwal dan biaya. Keterlibatan secara aktif dari manajemen perusahaan sangat penting artinya bagi terciptanya perbuatan dan kondisi lingkungan yang aman. Program keselamatan kerja (*safety work program*) perlu dibuat oleh manajemen perusahaan, serta memiliki komitmen untuk menjalankan program tersebut demi terciptanya keamanan di lokasi proyek (Hinze, 1997).

B. Syarat-Syarat Keselamatan Kerja

Secara jelas dan tegas di dalam UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap orang atau yang menjalankan usaha, baik formal maupun informal, dimanapun berada dalam upaya memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan semua orang yang berada dilingkungan usahanya. Syarat-syarat keselamatan kerja seperti tersebut pada pasal 3 (1) UU keselamatan kerja dimaksud untuk:

1. Mencegah dan mnegurangi kecelakaan.
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Memberi kesempatan atau jalan penyelamatan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang membahayakan.
4. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
5. Memberi alat pelindung diri pada pekerja.

6. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, aliran udara, cuaca, sinar radiasi, kebisingan dan getaran.
7. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan.
8. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
9. Menyelenggarakan suhu dan kelembaban udara yang baik.
10. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
11. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
12. Menerapkan ergonomi ditempat kerja.
13. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang dan barang.
14. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
15. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
16. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
17. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerja yang berbahaya, kecelakaan yang menjadi bertambah tinggi.

C. Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Suma'ur (2001) adapun indikator - indikator keselamatan kerja meliputi :

1. Tempat Kerja

Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.

2. Mesin dan Peralatan

Mesin dan Peralatan adalah bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat – alat berat dan ringan.

3. Cara Melakukan Pekerjaan

Setiap bagian-bagian produksi memiliki cara-cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara-cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktifitas pekerjaan, misalnya menggunakan peralatan yang sudah tersedia dan melindungi diri secara tepat dan mematuhi peraturan penggunaan peralatan tersebut dan memahami cara mengoperasikan mesin.

2.1.4 Kesehatan Kerja

A. Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja. Bekerja dengan lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama dan meningkatkan produktivitas lebih baik lagi.

Menurut Mathis et. al (2002), masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beberapa karyawan memiliki masalah kesehatan emosional, lainnya memiliki masalah obat-obatan dan minuman keras. Beberapa persoalan kesehatan ini kronis, lainnya hanya sementara. Akan tetapi, semua penyakit tersebut dapat mempengaruhi operasi perusahaan dan produktivitas individual karyawan. Tinjauan pada beberapa masalah kesehatan yang umum di tempat kerja adalah seperti berikut:

1. Merokok di tempat kerja

Sejumlah peraturan negara dan daerah telah dikeluarkan yang mengatur masalah merokok di tempat kerja dan tempat umum. Dikeluarkannya peraturan ini dipandang secara positif oleh para pengusaha, karena membebaskan para pengusaha dari kewajiban untuk mengeluarkan peraturan ini. Akan tetapi, tidak seperti legislatif negara, banyak sidang pengadilan yang enggan atau ragu untuk menyelesaikan persoalan tentang merokok di tempat kerja. Pengadilan secara jelas lebih memilih secara damai bukannya melarang atau mendukung hak karyawan untuk merokok. Sebagai hasil penelitian kesehatan, keluhan para karyawan yang tidak merokok dan beberapa peraturan negara bagian, banyak pengusaha yang menetapkan kebijakan dilarang merokok diseluruh tempat kerja. Meskipun para karyawan cenderung protes pada awalnya ketika larangan merokok diresmikan, namun mereka tampaknya tidak sulit menyesuaikan diri pada akhirnya, dan mungkin akan berhenti merokok atau mengurangi jumlah rokok yang mereka gunakan setiap hari kerja.

2. Stres

Tekanan dari kehidupan modern, ditambah juga dengan tuntutan pekerjaan, dapat menyebabkan ketidakseimbangan emosi yang akhirnya disebut sebagai "stres". Akan tetapi, tidak seluruh stres itu tidak menyenangkan. Pada kenyataannya, terdapat bukti bahwa orang-orang memerlukan sejumlah stimulasi tertentu, dan bahwa monoton itu dapat membawa persoalan juga, sama halnya dengan kelebihan kerja. Istilah stres biasanya merujuk pada stres yang berlebihan. Beberapa penelitian mengindikasikan bahwa beberapa orang menggunakan alkohol atau obat-obatan sebagai cara membantu mengurangi stres. Sedangkan menurut Dessler (2006) stres adalah kelesuan merupakan masalah kesehatan yang potensial lainnya di tempat kerja. Upaya mengurangi stres dalam pekerjaan antara lain meliputi hal-hal seperti meninggalkan pekerjaan sebentar, mendelegasikan pekerjaan dan menyusun suatu "daftar kekhawatiran".

Menurut Mangkunegara (2002), bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja. Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangankerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
2. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
3. Memelihara kebersihan, ketertiban dan keserasian lingkungan kerja.

B. Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Dessler (2006), indikator kesehatan kerja terdiri dari :

1. Keadaan dan Kondisi Karyawan

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerjayang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.

3. Perlindungan Karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untukmenunjang kesejahteraan karyawan.

2.1.5 Kecelakaan Kerja

Kecelakaan adalah suatu kejadian yang merugikan. Kecelakaan menyebabkan orang mengalami hambatan dan ketidakmampuan bahkan kematian. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan atau penyakit yang diderita oleh seseorang akibat melakukan suatu pekerjaan atau ditimbulkan oleh lingkungan kerja (Simajuntak, 1994).

Heinrich (1959) juga melaporkan bahwa terjadinya kecelakaan kerja disebabkan 88% oleh karena *unsafe acts of person*, 10% oleh *unsafe conditions* dan 2% oleh sebab-sebab lain yang tidak dipelajari. Lawton (1998) menyatakan bahwa 80% sampai 90% kecelakaan kerja disebabkan oleh *human error*.

Terdapat banyak faktor yang menimbulkan kecelakaan dan penyakit kerja. Kecelakaan dan penyakit kerja dapat terjadi pada saat seseorang mengoperasikan alat kerja atau produksi, antara lain karena:

1. Pekerja yang bersangkutan tidak terampil atau tidak mengetahui cara mengoperasikan alat-alat tersebut.
2. Pekerja tidak hati-hati, lalai, terlalu lelah atau dalam keadaan sakit.
3. Tidak tersedia alat-alat pengaman.
4. Alat kerja atau produksi yang digunakan dalam kesediaan tidak baik atau tidak layak pakai lagi.

Kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat pula terjadi karena kondisi dan lingkungan kerja yang tidak aman, misalnya dalam bentuk ledakan, kebakaran, dan kebocoran atau perembesan unsur-unsur kimia berbahaya. Bencana kecelakaan kerja tersebut dapat menimbulkan korban dan kerugian dalam bentuk:

1. Pekerja dan atau orang lain meninggal atau luka
2. Alat-alat produksi rusak
3. Bahan baku dan bahan produksi lainnya rusak
4. Bangunan terbakar atau roboh
5. Proses produksi terhenti atau terganggu

Kecelakaan kerja dapat dikategorikan dalam beberapa akibat yang ditimbulkannya seperti (Simajuntak, 1994):

- a) Meninggal dunia, termasuk kecelakaan yang paling fatal yang menyebabkan penderita meninggal dunia walaupun telah mendapatkan pertolongan dan perawatan sebelumnya.

- b) Cacat permanen total adalah cacat yang mengakibatkan penderita secara permanen tidak mampu lagi melakukan pekerjaan produktif karena kehilangan atau tidak berfungsinya lagi bagian-bagian tubuh, seperti: kedua mata, satu mata dan satu tangan atau satu lengan atau satu kaki. Dua bagian tubuh yang tidak terletak pada satu ruas tubuh.
- c) Cacat permanen sebagian adalah cacat yang mengakibatkan satu bagian tubuh hilang atau terpaksa dipotong atau sama sekali tidak berfungsi.
- d) Tidak mampu bekerja sementara, dimaksudkan baik ketika dalam masa pengobatan maupun karena harus beristirahat menunggu kesembuhan, sehingga ada hari-hari kerja hilang dalam arti yang bersangkutan tidak melakukan kerja produktif.

Penyakit akibat kerja disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain (Silalahi, 1995):

- 1) Faktor biologis
- 2) Faktor kimia termasuk debu dan uap logam
- 3) Faktor fisik termasuk kebisingan/getaran, radiasi, penerangan, suhu, dan kelembaban.
- 4) Faktor fisiologis
- 5) Faktor tekanan mental/stress.

2.2 Kajian Penelitian Sebelumnya

Sebelum penelitian ini dilakukan, telah ada beberapa penelitian yang dilakukan dengan tema yang sama, yang akan dijelaskan pada sub bab berikut.

Penelitian Wieke Yuni Christina et al. (2012) yaitu, mengidentifikasi dan menganalisa faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi budaya keselamatan dan kesehatan kerja terutama pada proyek konstruksi, serta menganalisa pengaruh faktor-faktor budaya keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja proyek konstruksi. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel bebas yang terdiri dari Komitmen Top Management terhadap K3 (X_1), Peraturan dan Prosedur K3 (X_2), Komunikasi Pekerja (X_3), Kompetensi Pekerja (X_4), Lingkungan Kerja (X_5), dan Keterlibatan Pekerja dalam K3 (X_6) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Proyek Konstruksi (Y). Karena koefisien regresi pengaruh Komitmen Top

Management terhadap K3 (X_1) terhadap Kinerja Proyek Konstruksi (Y) bertanda positif mengindikasikan bahwa pengaruh keduanya searah.

Penelitian Bulannuridin et al. (2013) untuk mengetahui pengaruh faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja pekerja konstruksi pada proyek pembangunan The Park Solo Baru. Tahapan penelitian ini adalah studi berbagai literatur yang ada untuk menentukan variabel yang akan digunakan. Tahap selanjutnya mendesain *questioner* penelitian kemudian melakukan pengambilan data dengan metode *Simple Random Sampling*. Data yang diperoleh dari *questioner* dijelaskan melalui analisis deskriptif dan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja pekerja konstruksi digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas Keterlibatan *Management* terhadap masalah K3 (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_5) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja pekerja konstruksi pada proyek pembangunan The Park Solo Baru, dimana pengaruh variabel X_1 sebesar 0,284 sedangkan variabel X_5 berpengaruh sebesar 0,380. Pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_5) berpengaruh dominan dibandingkan variabel Keterlibatan *Management* terhadap masalah K3 (X_1).

Penelitian Muhammad Busyairi et al. (2014) menggambarkan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan khususnya bagian produksi PT. XYZ, Loa Kulu Kutai Kartanegara dan untuk mengetahui pengaruh signifikan masing-masing variabel. responden survei adalah karyawan bagian produksi PT. XYZ, Loa Kulu Kutai Kartanegara dengan jumlah 165 karyawan. Dengan menggunakan rumus Slovin dapat ditentukan bahwa sampel responden adalah sebanyak 99 employees. berdasarkan deskripsi dari setiap item jawaban dari responden menunjukkan bahwa karyawan merespon positif terhadap pertanyaan-pertanyaan diberikan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Dihasilkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan, dapat dilihat dari signifikansi masing-masing variabel adalah signifikan $<0,05$. Signifikansi X_1 ke Y dengan 0.000, dan pentingnya X_2 ke Y adalah 0.017. Dengan melihat Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan terhadap produktivitas karyawan PT. XZY

Loa Kulu Kukar, umumnya sangat tidak baik, diharapkan pengawasan ditingkatkan lebih lanjut.

Penelitian Bella Gloria Ukhisia et al. (2013) yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel keselamatan kerja dan variabel kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan serta keselamatan kerja terhadap kesehatan kerja di bagian instalasi PG Kribet Baru II Malang. Penelitian dilakukan di bagian instalasi PG Kribet Baru II Malang dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu variabel laten dan variabel indikator. Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang mencakup semua variabel penelitian dan responnya diukur dengan menggunakan skala likert. Jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian dianalisis dengan metode partial least squares menggunakan software SmartPLS ver 2 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dengan nilai koefisien regresi 0.137 tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel kesehatan kerja dengan nilai koefisien regresi 0.258 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel keselamatan kerja dengan nilai koefisien regresi 0.587 berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Keselamatan kerja secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas karyawan melalui kesehatan kerja. Kesehatan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian Benecditus Dio Reinaldi (2012) yang bertujuan untuk mengkaji pelaksanaan kegiatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada pekerja proyek konstruksi, khususnya yang terdapat di Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah. Topik ini dipilih karena kecelakaan kerja pada industri konstruksi menempati tempat teratas dalam statistik kecelakaan kerja. Metode yang digunakan oleh penulis dalam mengumpulkan data adalah dengan mendistribusikan kuesioner pada beberapa pekerja proyek konstruksi. Data yang didapatkan ini dianalisis menggunakan analisis nilai mean, standar deviasi, uji korelasi, dan regresi. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah terdapat 6 faktor yang telah dilaksanakan dengan baik dan masuk ke dalam kategori tinggi, yaitu Kontraktor menyediakan pengenalan pada keamanan pekerja ;

Kontraktor memberikan insentif jika terjadi kecelakaan kecil ; Kontraktor memberikan pelatihan keselamatan kerja ; Kontraktor menyediakan detail pelaksanaan sebelum dimulainya pekerjaan ; dan Kontraktor berusaha mempertahankan ketersediaan prosedur pelaporan kecelakaan kerja. Pada pengujian korelasi mengenai persepsi pekerja pada SMK3 dengan kecelakaan kerja menunjukkan tingkat korelasi kedua variabel tersebut adalah cukup kuat. Hasil uji regresi pada penelitian ini menghasilkan persamaan regresi : $\hat{y} = 17140.818 - 3069.593x$.

Penelitian Putu Indra Sanjaya (2012) untuk mengetahui bagaimana penerapan K3 pada proyek konstruksi gedung, dan bagaimana hubungan faktor-faktor yang mempengaruhi K3 terhadap K3 pada proyek konstruksi gedung di Kabupaten Klungkung dan Karangasem, serta faktor apakah yang memberikan sumbangan terbesar terhadap K3. Data yang diperlukan meliputi data primer diperoleh langsung dengan cara melakukan survei berupa kuesioner yang ditujukan ke proyek konstruksi, dan data sekunder yaitu data dan lokasi proyek konstruksi di Kabupaten Klungkung dan Karangasem diperoleh dari Pemerintah Kabupaten Klungkung dan Karangasem, Bagian Pengendalian Pembangunan (P2), Situs LPSE Provinsi Bali, dan LPSE Kabupaten Klungkung. Metode yang digunakan dalam analisis adalah metode hipotesis deskriptif, analisis regresi ganda, analisis korelasi ganda, sumbangan relatif, dan analisis menggunakan program SPSS. Dari hasil pengujian hipotesis deskriptif one tail test pihak kanan diperoleh bahwa pemahaman keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada proyek konstruksi di Kabupaten Klungkung dan Karangasem tergolong belum baik. Dari hasil analisis regresi dan korelasi ganda diperoleh hubungan yang terjadi antara faktor-faktor yang mempengaruhi K3 terhadap K3 pada proyek konstruksi adalah kuat sebesar 0,614, koefisien determinasi sebesar 0,377 menunjukkan nilai rata-rata K3 pada proyek konstruksi sebesar 37,7% ditentukan oleh 3 faktor yang mempengaruhi K3, sedangkan 62,3% ditentukan oleh faktor lain.

Penelitian Iswatun Hasanah (2014) , tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Manunggal Jaya di Boyolali. Jumlah anggota populasi sebanyak 125 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Dan penentuan ukuran

sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 responden yang akan dijadikan sampel dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu program keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel independent (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent (Y). Pengolahan data dalam penelitian ini dibantu dengan program Stastitical for Product and Service Solution (SPSS) versi 17. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan CV. Manunggal Jaya Boyolali. Berdasarkan hasil pengujian empiris variabel program keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0.725 dengan nilai t_{hitung} 4.923 serta nilai signifikansi 0.001.

Penelitian Raldo Septian Victor Kaligis et al. (2013) untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh implementasi program K3 terhadap produktivitas kerja serta seberapa besarkah hubungan antara keduanya maka dilakukanlah penelitian. Penelitian dilakukan pada proyek pembangunan PT. Trakindo Utama Balikpapan Facility Upgrade. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik sampling dan kuisisioner digunakan sebagai instrumen penelitian. Analisis data kuisisioner dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Data yang dianalisis kemudian dilakukan uji signifikansi dengan pengujian parsial (Distribusi t) dan simultan (Distribusi F). Hasil yang diperoleh dari pengujian parsial yaitu t untuk $b_1 = 0,152$ dan $b_2 = 0,232$ berada diantara t_{tabel} -2,763 dan 2,763. Hal ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja secara individual. Sedangkan dengan pengujian simultan diperoleh $F = 15,311 \geq F_{tabel} = 3,35$ yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan. Implementasi program K3 memiliki hubungan yang erat terhadap peningkatan produktivitas kerja. Ini terlihat dari nilai koefisien korelasi berganda $R = 0,729$. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa program K3 akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja jika diimplementasikan secara utuh, dalam artian tidak hanya menitikberatkan pada satu bagian saja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di perusahaan konstruksi PT. EPTCO Dian Persada. Lokasi objek penelitian berada di Jalan Dr. Sutomo, Kel. Gunung Simping RT. 04/RW. 03 No.19B Cilacap, Jawa Tengah. Objek penelitian ini lebih menitik beratkan pada pengaruh budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Eptco Dian Persada. Dalam penelitian ini objek penelitiannya adalah karyawan *officedan workshop* di PT. EPTCO Dian Persada.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.2.1 Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007).

Terdapat dua variabel di dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel Bebas (independent)

Variabel bebas yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel terikat. Metode independen inilah yang menguji untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel tersebut. (Ghozali, 2005) :

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah :

X_1 = Keselamatan Kerja

X_2 = Kesehatan Kerja

2. Variabel terikat (dependent)

Variabel terikat yaitu variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2002). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.2.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kejelasan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Sugiyono, 2007). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini yaitu:

a. Keselamatan Kerja (X_1)

Pengertian keselamatan kerja menurut Suma'ur (2001) adalah keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara – cara melakukan pekerjaan.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas kerja.

Menurut Suma'ur (2001) adapun indikator - indikator keselamatan kerja meliputi :

1. Tempat Kerja

Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.

2. Mesin dan Peralatan

Mesin dan Peralatan adalah bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat – alat berat dan ringan.

b. Kesehatan Kerja (X_2)

Menurut Moenir (2006) yang dimaksud kesehatan kerja adalah “Suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan”.

Menurut Soepomo (1985), “Kesehatan kerja adalah aturan – aturan dan usaha – usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja”.

Menurut Dessler (2006), indikator kesehatan kerja terdiri dari :

1. Keadaan dan Kondisi Karyawan

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.

3. Perlindungan Karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Prawirosentono (1999) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Mangkunegara (2002) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).

Menurut Mangkunegara (2002) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

3.3 Penetapan Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2007) yang dimaksud dengan

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang, yang merupakan karyawan *office* dan *workshop* yang sudah bekerja minimal 1 tahun.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007). Pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling dengan teknik random sampling, yaitu metode pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi. Sample menggunakan keseluruhan jumlah populasi yang berjumlah 60 orang dengan total sampling. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil. Data dari kuesioner yang diisi oleh karyawan *office* dan *workshop* yang telah bekerja selama minimal 1 tahun.

$$\sum \text{populasi} = \sum \text{sampel}$$

3.4 Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang tepat, dengan mempertimbangkan penggunaannya berdasarkan jenis data dan sumbernya. Data yang obyektif dan relevan dengan pokok permasalahan penelitian merupakan indikator keberhasilan suatu penelitian. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuisisioner dan wawancara untuk memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti menemui responden secara langsung, tentunya sesuai dengan peraturan dan tidak mengganggu kelangsungan proses kerja perusahaan.

Metode yang digunakan pada pengumpulan data ini adalah :

1. Wawancara/Kuisisioner

Metode ini diperoleh dengan cara meminta pendapat dari objek penelitian secara langsung melalui pertanyaan - pertanyaan yang tertera pada kuisisioner. Kuisisioner sendiri yaitu suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan kuisisioner kepada responden. Setelah membagikan kuisisioner kepada responden selanjutnya diwawancarai di tempat penelitian, sehingga memudahkan dalam melakukan pendataan. Dalam kuisisioner, kedua variabel tersebut terdiri dari 4 sampai 8 item kuesioner dan masing - masing item akan

diukur dengan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap sesuatu, misal sangat penting ,penting, kurang penting, tidak penting dan sangat tidak penting. Dalam penelitian ini jawaban responden diberi skor menurut skala likert sebagai berikut:

Tabel 3.4
Skor Skala Likert

Skala 4	Sangat Penting
Skala 3	Penting
Skala 2	Kurang Penting
Skala 1	Tidak Penting

2. Kepustakaan/Studi Literatur

Metode ini dilakukan dengan mengumpulkan data, keterangan dan informasi dengan dilakukan secara cermat atas berbagai dokumen, arsip, hasil laporan, buku – buku ilmiah dan bahan – bahan tertulis lainnya yang sesuai dengan variabel penelitian dan objek penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

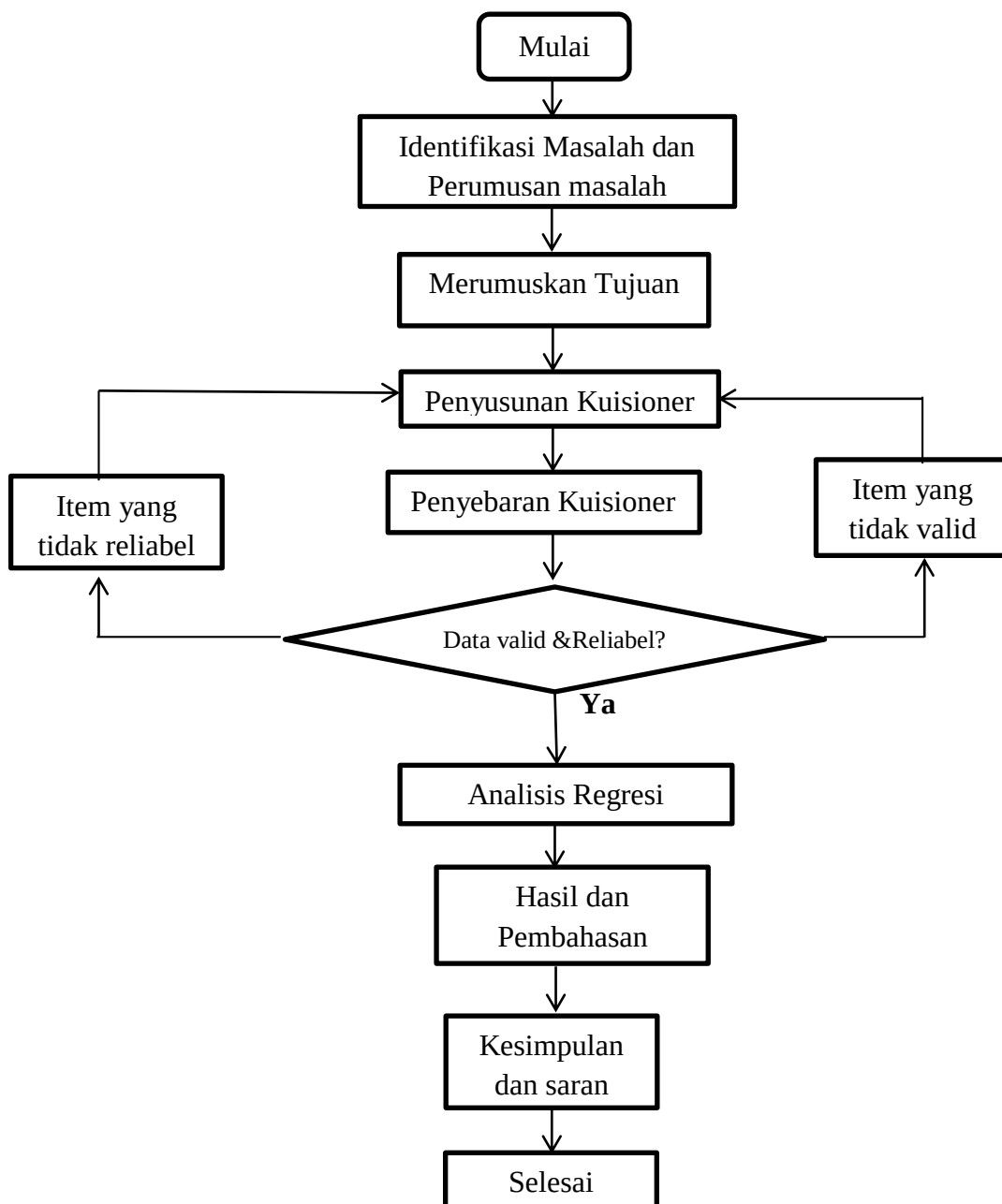
1. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini data diperoleh langsung dengan membagi kuisioner atau daftar pertanyaan kepada para karyawan *office* dan *workshop* yang sudah bekerja minimal 1 tahun di PT EPTCO Dian Persada.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari terbitan atau laporan suatu lembaga. Data ini diperoleh dari media internet dan lainnya yang berkaitan dengan pokok utama penelitian.

3.5 Diagram Alir Penelitian



Gambar 3.5 Diagram Alir Penelitian

A. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana. Peneliti melakukan identifikasi masalah terlebih dahulu terhadap PT. EPTCO Dian Persada tentang masalah apa yang mereka hadapi.

B. Merumuskan Tujuan

Pada tahap ini peneliti merumuskan tujuan dari penelitian ini. Tujuan masalah ini yaitu sebuah hasil atau pencapaian yang dituju dari pemecahan suatu masalah agar lebih terfokus.

C. Penyusunan Kuisisioner

Dalam pembuatan kuisisioner, atribut – atribut pertanyaan diperoleh melalui penelitian sebelumnya. Setelah pembuatan kuisisioner kemudian dilakukan penyebaran kuisisioner. Dalam penelitian ini kuisisioner yang disebarkan merupakan kuisisioner tentang pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan. Kuisisioner tersebut disebarkan kepada 30 responden. Data tersebut digunakan untuk mengetahui apakah butir pertanyaan tersebut valid dan reliabel. Setelah diketahui butir tersebut valid dan reliabel, maka disebarkan kuisisioner untuk pengambilan data keseluruhan. Jumlah yang disebarkan adalah 60 kuisisioner untuk 60 responden. Lalu dilakukan analisis dengan analisis regresi linier berganda untuk mendapatkan nilai koefisien X_1 dan X_2

D. Penyebaran Kuisisioner

Setelah dilakukan pembuatan kuisisioner maka kuisisioner tersebut disebarkan kepada karyawan *office* dan *workshop* di PT. EPTCO Dian Persada dengan jumlah yang telah ditentukan.

E. Pengolahan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Pengujian validitas untuk kuisisioner

dalam sebuah penelitian dapat dilakukan dengan rumus korelasi Product Moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi suatu butir/item

N : Jumlah subyek

X : Skor suatu butir/item

Y : Skor Total

Berikut ini langkah-langkah-langkah dalam menguji validitas, yaitu:

1. Menentukan Hipotesis

H_o : Butir kuisioner valid

H_1 : Butir kuisioner tidak valid

2. Menentukan nilai r_{tabel}

Dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = $n-2$, maka nilai r_{tabel} dapat dilihat pada tabel r .

3. Menentukan r_{hitung}

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

4. Membandingkan besar nilai r_{tabel} dengan r_{hitung}

Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka H_o diterima

Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_o ditolak

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Langkah – langkah uji reliabilitas yaitu :

- a. Menentukan hipotesis

H_0 : Butir kuisioner reliabel

H_1 : Butir kuisioner tidak reliabel

- b. Menentukan nilai r_{tabel}

Dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan (df) = $n-2$, maka nilai r_{tabel} dapat dilihat pada tabel r .

- c. Menentukan r_{hitung}

Menghitung jumlah varians menggunakan :

$$\sigma = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Menghitung koefisien *Cronbach Alpha* :

$$r_{1-i} = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_{1-i}}{\sigma_{Total}} \right)$$

Hasil perhitungan r_{hitung} dapat dilihat pada nilai *Cronbach Alpha* pada *software* SPSS. Apabila koefisien reliabilitas mendekati satu, maka kuesioner tidak mempunyai reliabilitas yang baik.

- d. Membandingkan besar nilai r_{tabel} dengan r_{hitung}

Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 ditolak

3. Transformasi Data

Dalam penggunaan alat analisis, umumnya ditentukan skala minimal dari data yang dibutuhkan. Data yang digunakan untuk analisis regresi berganda harus diubah terlebih dahulu tipe datanya. Hal tersebut dikarenakan syarat untuk dapat dilakukan analisis regresi adalah datanya harus bertipe interval atau rasio sedangkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner masih bersifat ordinal atau nominal. Apabila yang digunakan merupakan data ordinal atau nominal sedangkan dalam prosedur mengharuskan menggunakan data berskala interval, hal tersebut dapat mengecilkan nilai koefisien korelasi. Mengubah data ordinal ke data interval dengan menggunakan metode suksesif Interval (*Methode of Successive Interval/MSI*). Dalam penelitian ini menggunakan bantuan prosedur dalam Excel.

Karena tidak semua program Excel mempunyai program tambahan perhitungan MSI, maka carilah dulu program tambahan ini yang dapat dicari di internet melalui *google search*. Cara mengubah data tersebut dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Buka Excel
2. Klik file program tambahan perhitungan MSI > klik *enable macro*
3. Masukkan data yang akan diubah. Dapat diketikkan atau dicopy dengan menggunakan perintah *copy-paste* dari word atau SPSS.
4. Pilih *Add in>Statistics >Successive Interval*
5. Pilih *Yes*
6. Pada saat kursor di *data range*, blok data yang ada sampai selesai kemudian pindah ke *cell output*
7. Klik dikolom baru untuk membuat *output*, selanjutnya pilih *next*
8. Pilih *select all*
9. Isikan minimum *value* dan maksimum *value* (atau sesuai dengan jarak nilai terendah sampai dengan teratas).
10. Pilih *next* lalu *Finish*.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen. (Ferdinand, 2002). Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X_1 = Variabel Keselamatan Kerja

X_2 = Variabel Kesehatan Kerja

b_1 = Koefisien Regresi dari Keselamatan Kerja

b_2 = Koefisien Regresi dari Kesehatan Kerja

e = Standard Error

5. Goodness of Fit

Ketepatan regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit* nya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, dan nilai statistik F. Untuk uji statistik t digunakan menguji seberapa besar pengaruh variabel independen dalam mempengaruhi variabel independennya. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima. (Ghozali, 2005).

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisiensi determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2005).

b. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hipotesis satu (H_1) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol. Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini menunjukkan apakah variabel independen yang terdiri dari variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja layak untuk menjelaskan variabel dependennya, yaitu kinerja karyawan. Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut:

a. H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan dari X_1 dan X_2 terhadap Y .

b. H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga ada pengaruh yang signifikan dari X_1 dan X_2 terhadap Y .

c. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t digunakan untuk menghitung signifikansi pengaruh secara parsial dari variabel kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasional, kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Kriteria Pengujian. (Ghozali, 2005) :

1) Apabila $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

2) Apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

F. Analisis Hasil dan Pembahasan

Setelah dilakukan pengumpulan data dan pengolahan data selanjutnya dilakukan analisa terhadap hasil yang diperoleh. Analisa ini tentang atribut dalam K3 yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. EPTCO Dian Persada

G. Kesimpulan dan Saran

Langkah terakhir dalam suatu penelitian adalah berupa penarikan kesimpulan berdasarkan pengumpulan data, analisis data dan tahap keputusan. Penarikan kesimpulan ini sangat berguna dalam merangkum hasil akhir dari suatu penelitian. Penarikan kesimpulan terhadap kasus yang diselesaikan pada tahap akhir dalam penelitian ini setelah dilakukan analisis terhadap kasus yang dipecahkan. Penarikan kesimpulan bertujuan untuk menjawab tujuan penelitian yang sudah ditetapkan. Bagian ini juga dihasil penelitian dilengkapi dengan beberapa sumbang saran untuk menyempurnakan hasil penelitian. Dimana pada bagian ini hasil penelitian diperoleh dari pengolahan dan analisa data kemudian didiskusikan untuk mengetahui kemungkinan kelemahan atau kekuatan dari hasil penelitian sehingga dapat dibuat suatu rekomendasi terhadap hasil penelitian ini.

3.6 Instrument Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 3.1. Dimana variabel bebas terdiri dari enam yaitu keterlibatan management terhadap masalah K3, Peraturan dan Prosedur K3, Komunikasi Pekerja, Kompetensi Pekerja, Lingkungan Kerja dan keterlibatan pekerjadalam K3 sedangkan variabel terikat adalah kinerja pekerja konstruksi.

Tabel 3.6 Instrument Penelitian

Konsep	Variabel	Sumber
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X)	Komitmen Top Management Terhadap K3 (X_1) Peraturan dan Prosedur K3 (X_2) Komunikasi Pekerja (X_3) Kompetensi Pekerja (X_4) Lingkungan Kerja (X_5) Keterlibatan Pekerja Dalam K3 (X_6)	Eko Triaji (2006) dan Wieke Yuni Christina, LudfiDjakfar, Armanu Thoyib (2012)
Kinerja Pekerja Konstruksi (Y)	Pekerja Mampu Bekerja Sesuai Target (Y_1) Proyek Dikerjakan Sesuai Dengan Kurun Waktu Yang Ditentukan (Y_2) Hasil Pekerjaan Memenuhi Spesifikasi dan Kriteria Yang Ditentukan (Y_3) Hasil Pekerjaan Memenuhi Standar Quality Control (Y_4) Tidak Adanya Kecelakaan Kerja Di Lingkungan Kerja (Y_5) Tidak Adanya Kesalahan Dalam Melakukan Pekerjaan (Y_6) Pekerja Memperhatikan Keselamatan Dalam Menjalankan Pekerjaan (Y_7) Pekerja Hadir (Masuk) Sesuai Dengan Jadwal Kerja (Y_8)	Wieke Yuni Christina, Ludfi Djakfar, Armanu Thoyib (2012)

BAB IV

PENGOLAHAN DATA

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Profile Perusahaan

EPTCO didirikan pada tanggal 14 Februari 1986. Pada awalnya berdiri dengan nama PTEPTCO Purindo Tama sebagai general kontraktor pemeliharaan kilang Pertamina Oil. Setelah 17 tahun pengalaman dan menghadapi tantangan global, EPTCO memperluas usahanya dengan mendirikan PT EPTCO Dian Persada. *Engineering, Procurement* Transportasi, Konstruksi dan Operasi adalah layanan utama PT EPTCO Dian Persada. Di bawah manajemen Eptcogroup, EPTCO menyebarkan sayapnya di industri perhotelan. Grand Trisula - hotel bintang tiga, yang terletak di Indramayu sekarang menjadi salah satu hotel mewah di kota tersebut.

Sekarang EPTCO terus memperbaharui proses kerja dan mulai kedua proyek domestik dan luar negeri dalam skala besar. Beberapa proyek yang terlibat merupakan *client* besar dan ternama, seperti: JGC (*Japanese Gas and Oil Corporation*) & KBR (*Kellogg Brown and Root*) dalam proyek pembangunan LNG Tangguh, Eni Saipem di Karimun dalam proyek konstruksi *Shipyard*, BP (*British Petroleum*) pada proyek *Camp* Renovasi di Tangguh LNG Papua, dan M.S.W dalam proyek *Coal Fired Power Plant* di Tanjung Tabalong Kalimantan, dan JGC (*Japanese Gas and Oil Corporation*) dalam proyek Donggi Senoro LNG yang terletak di Desa Uso, Kecamatan Batui, Kabupaten Banggai di Sulawesi Tengah.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

PT. EPTCO Dian Persada dipimpin oleh seorang *General Manager* yang dibantu oleh seorang Direktur. Direktur dibantu oleh *Branch Manager* yang berdomisili di Cilacap. *Cilacap Area Manager* membawahi beberapa bagian divisi yang bertanggung jawab kepada Direktur dan Direktur sendiri bertanggung jawab kepada *General Manager*.

Pendelegasian tugas dari pimpinan kebawah dan pertanggungjawaban hasil pekerjaan kepada pimpinan berjalan secara vertikal sesuai dengan wewenangnya. Fungsi dan wewenang masing-masing departemen adalah sebagai berikut :

1. *General Manager*

General manager bertugas mengatur, merencanakan, mengkoordinasi, mengarah, dan mengawasi pelaksanaan seluruh kegiatan produksi, dan mengambil keputusan untuk semua hal yang berkaitan dengan pengendalian sistem manajemen baik operasional maupun non operasional perusahaan.

2. *Direktur*

Direktur bertugas memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan, memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer) menyetujui anggaran tahunan perusahaan, menyampaikan laporan kepada General Manager atas kinerja perusahaan.

3. *Cilacap Area Manager*

Bertanggung jawab atas pencapaian dan kinerja cabang dengan melakukan perencanaan, monitoring dan evaluasi fungsi dan pencapaian untuk memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.

4. *Sekretaris*

Membantu pimpinannya dalam melakukan tugas-tugas harian, baik yang rutin maupun yang khusus. Tugas rutin merupakan tugas sehari-hari yang biasa dikerjakan oleh seorang sekretaris tanpa perlu perintah dari pimpinan. Sedangkan tugas khusus adalah tugas yang diperintahkan oleh pimpinan agar sekretaris dapat menyelesaikan suatu permasalahan dengan menggunakan pengalaman dan ilmunya sebagai seorang sekretaris.

5. *Workshop Manager*

Posisi ini bertugas mengelola dan memimpin tim dalam mengalokasikan beban kerja dan mengelola operasi sehari-hari di bengkel. Pemegang pekerjaan ini mengkoordinasikan sumber daya dan bekerja sama dengan para kepala divisi untuk memastikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan standar mutu.

6. *ECS (Equipment Construction Service) Manager*

Posisi ini bertugas memperbaiki, merawat serta merental alat berat dan alat alat konstruksi lainnya. Demi menghindari kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh peralatan kerja yang rusak atau pun sudah terlalu tua untuk dipakai. Serta apabila peralatan tersebut tidak sedang dipakai, divisi ini bisa menyewakannya ke jasa konstruksi lain yang memerlukannya.

7. *Finance and Accounting*

Finance and Accounting bertugas mengatur, merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengawasi pelaksanaan prosedur administrasi, penggunaan kekayaan perusahaan, sistem pembukuan, penyusunan laporan keuangan perusahaan secara sistematis dan informatif. Hal ini berguna untuk membantu pengendalian intern dan pengambilan keputusan manajemen. *Finance and Accounting* berwenang untuk mengambil semua keputusan yang berkaitan dengan masalah sistem administrasi keuangan seperti kalkulasi produk, pencatatan efisiensi, system akuntansi, elektronik data *processing* dan lain-lain yang berkaitan dengan tugasnya.

8. *Human Resources and General Affair*

Human Resources dan General Affair bertugas mengatur dan mengarahkan serta mengawasi semua hal yang bersifat umum. *Human Resources dan General Affair* juga mengatur hal-hal yang berkaitan dengan personalia, transportasi, kebersihan. Manajer umum dan personalia memiliki wewenang untuk mengambil keputusan mengenai semua hal yang berkaitan dengan umum, public relation dan urusan personalia.

9. *HSE (Health Safety Environment)*

Departemen ini mencakup tentang pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu juga menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman, serta memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai sesuai dengan standar keamanan yang diharapkan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi para pekerjanya.

4.1.3 Produk/Jasa yang Ditawarkan

1. *Steel Structure*

- a. *Steel Structure Commercial and Plant Building (Fabrication and Erection)*
- b. *Steel Structure untuk Pipe Support*
- c. *Steel Structure untuk Pipe Rack*
- d. *Steel Structure untuk Jetty Construction*
- e. *Steel Structure untuk Maintenance & Operation Platform*

2. *Piping*
 - a. *Piping Fabrications and Installation (Carbon Steel, Stainless Steel & Duplex ; Piping for Above Ground & Under Ground)*
 - b. *Precommisioning (Hydrotest)*
3. *All type of tank except spherical tank (perbaikan maupun membuat baru)*
4. *Equipment & Tools Rental*
 - a. *Mesin Las*
 - b. *Crane 25 T & 45 T*
 - c. *Forklift 5T & 10T*
 - d. *Generator Genset 150 KvA,*
 - e. *Office Container*
 - f. *Scaffolding*
5. *Man Power Supply*
 - a. *Craft*
 - b. *Foreman*
 - c. *Supervisor*
 - d. *QA/QC*
 - e. *Welder*
 - f. *Welding Inspector*
 - g. *Engineer (Civil, Piping, Electric, Mechanic, Instrument)*
6. *Supply Material*

4.2 Pengumpulan Data

Data Hasil kuesioner terlampir.

4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini peneliti melakukan *pre-test* untuk memastikan bahwa kuesioner yang dijadikan instrument dalam pengumpulan data dapat dipahami dan dipersepsikan oleh responden sehingga dapat sesuai dengan apa yang dimaksudkan dalam penelitian. Pemahaman responden terhadap pernyataan pada kuesioner merupakan aspek yang penting, baik pemahaman terhadap inti pernyataan maupun kalimat yang tertuang pada kuesioner.

Tujuan dari dilakukannya *pre-test* dimaksudkan untuk memudahkan identifikasi konstruk dan mengeliminasi masalah-masalah yang timbul dari kuesioner tersebut (Malhotra, 2004). Data yang dihasilkan dari *pre-test* kemudian akan diuji validitas dan reliabilitasnya, sehingga data yang digunakan dalam penelitian sesungguhnya adalah data yang memiliki tingkat validitas serta reliabilitas yang tinggi. Dalam uji validitas dan reliabilitas saling memiliki keterkaitan indikasi, sehingga hasil uji validitas yang baik tentunya akan menghasilkan uji reliabilitas yang baik pula. Sebaliknya apabila hasil pengukuran dari uji reliabilitasnya tidak baik atau tidak reliable, bukan berarti mengindikasikan bahwa pengukuran tersebut tidak valid (Malhotra, 2004).

Pre-test dalam penelitian ini dilakukan peneliti kepada 30 responden yang merupakan karyawan kantor cabang EPTCO di Cilacap. Kuesioner yang disebarakan terdiri 34 pertanyaan, 26 pertanyaan merupakan variabel bebas yang memiliki 6 faktor dan 8 pertanyaan merupakan variabel terikat yang memiliki 1 faktor. Hasil dari data *pre-test* ini dihitung dengan menggunakan SPSS versi 17.

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui instrument yang digunakan valid atau tidak. Dalam penelitian ini pengukuran validitas tiap dimensi penelitian dilakukan dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

No. Butir	Nilai r_{hitung}	Keterangan	Interpretasi
X1.1	0.487	≥ 0.3610	valid
X1.2	0.416	≥ 0.3610	valid
X1.3	0.579	≥ 0.3610	valid
X1.4	0.174	< 0.3610	gugur
X1.5	0.396	≥ 0.3610	valid
X1.6	0.322	< 0.3610	gugur
X2.1	0.071	< 0.3610	gugur
X2.2	0.428	≥ 0.3610	valid
X2.3	0.060	< 0.3610	gugur
X2.4	0.568	≥ 0.3610	valid
X2.5	0.465	≥ 0.3610	valid
X3.1	0.273	< 0.3610	gugur
X3.2	0.378	≥ 0.3610	valid
X3.3	0.103	< 0.3610	gugur
X3.4	0.170	< 0.3610	gugur
X3.5	0.435	≥ 0.3610	valid
X4.1	0.430	≥ 0.3610	valid
X4.2	0.175	< 0.3610	gugur
X4.3	0.075	< 0.3610	gugur
X4.4	0.337	< 0.3610	gugur
X4.5	0.064	< 0.3610	gugur
X5.1	0.179	< 0.3610	gugur
X5.2	0.480	≥ 0.3610	valid
X5.3	0.171	< 0.3610	gugur
X5.4	0.253	< 0.3610	gugur
X5.5	0.157	< 0.3610	gugur
X6.1	0.415	≥ 0.3610	valid
X6.2	0.361	≥ 0.3610	Valid
X6.3	0.185	< 0.3610	gugur
X6.4	0.437	≥ 0.3610	valid
Y1.1	0.357	< 0.3610	gugur
Y1.2	0.424	≥ 0.3610	valid
Y1.3	0.480	≥ 0.3610	valid
Y1.4	0.215	< 0.3610	gugur
Y1.5	0.261	< 0.3610	gugur
Y1.6	0.083	< 0.3610	gugur
Y1.7	-0.096	< 0.3610	gugur
Y1.8	0.443	≥ 0.3610	valid

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha Reliability digunakan untuk uji reliabilitas. Konstruk yang dianggap reliabel adalah lebih besar dari 0.6 (Sekaran, 2003). Perhitungan uji reliabilitas ini dilakukan setelah melakukan uji validitas dan mereduksi indikator-indikator yang tidak valid. Setelah melakukan uji validitas kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Tabel 4.3 berikut menunjukkan hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

No. Butir	Nilai alpha	Keterangan	Interpretasi
X1.1	0.691	>0.6	Reliabel
X1.2	0.696	>0.6	Reliabel
X1.3	0.688	>0.6	Reliabel
X1.5	0.692	>0.6	Reliabel
X2.2	0.675	>0.6	Reliabel
X2.4	0.705	>0.6	Reliabel
X2.5	0.698	>0.6	Reliabel
X3.2	0.699	>0.6	Reliabel
X3.5	0.701	>0.6	Reliabel
X4.1	0.756	>0.6	Reliabel
X5.2	0.693	>0.6	Reliabel
X6.1	0.681	>0.6	Reliabel
X6.4	0.698	>0.6	Reliabel
Y1.2	0.738	>0.6	Reliabel
Y1.3	0.704	>0.6	Reliabel
Y1.8	0.689	>0.6	Reliabel
Total	0.712	>0.6	Reliabel

Dari tabel 4.3 diatas, diperoleh bahwa semua variabel dikatakan andal atau reliabel, karena nilai cronbach's alpha diatas dari nilai cronbach's alpha standar.

4.3.3 Hasil Transformasi Data Ordinal ke Interval

Tabel proses MSI dan hasil transformasi data ordinal ke interval terlampir.

4.3.4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. EPTCO Dian Persada dengan bentuk output SPSS seperti yang dikemukakan pada tabel 4.4. Tools

yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda. Data yang sudah valid dan reliabel digunakan sebagai input dalam analisis regresi berganda.

Tabel 4.4 Koefisien

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.634	.453		1.400	.167		
	X1	.204	.067	.224	3.025	.004	.412	2.428
	X2	.063	.081	.064	.788	.434	.347	2.879
	X3	.048	.077	.033	.621	.537	.813	1.230
	X4	.607	.181	.276	3.360	.001	.334	2.994
	X5	1.028	.178	.469	5.762	.000	.341	2.937
	X6	-.003	.048	-.003	-.067	.947	.943	1.061

4.3.5 Uji t

Berdasarkan hasil yang ditemukan dari pengujian t-statistik lewat bantuan program SPSS ditemukan hasil seperti terlihat pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5 Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.634	.453		1.400	.167		
	X1	.204	.067	.224	3.025	.004	.412	2.428
	X2	.063	.081	.064	.788	.434	.347	2.879
	X3	.048	.077	.033	.621	.537	.813	1.230
	X4	.607	.181	.276	3.360	.001	.334	2.994
	X5	1.028	.178	.469	5.762	.000	.341	2.937
	X6	-.003	.048	-.003	-.067	.947	.943	1.061

4.3.6 Uji F

Berdasarkan hasil yang ditemukan dari pengujian F-statistik lewat bantuan program SPSS ditemukan hasil seperti terlihat pada tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4.6 Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198,629	6	33,105	65,000	.001 ^a
	Residual	26,993	53	,509		
	Total	225,622	59			

4.3.7 Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi untuk keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. EPTCO Dian Persada dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan bentuk output SPSS seperti yang dikemukakan dibawah ini :

Tabel 4.7 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	,880	,867	,71365

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk mengukur valid atau tidaknya butir-butir pertanyaan suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut. Uji ini pada SPSS v.17 dapat dilihat pada kolom *Pearson Correlation* yang merupakan nilai r_{hitung} untuk masing-masing pertanyaan. Hipotesis dalam uji validitas ini adalah :

H_0 : Butir kuisioner valid

H_1 : Butir kuisioner tidak valid

Dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = 30-2, maka didapat nilai r_{tabel} adalah 0.3610. Apabila nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka H_0 diterima, sehingga menunjukkan bahwa butir kuisioner yang kita ajukan valid.

Dari hasil uji validitas, dapat diketahui bahwa $X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, $X_{1.5}$, $X_{2.2}$, $X_{2.4}$, $X_{2.5}$, $X_{3.2}$, $X_{3.5}$, $X_{4.1}$, $X_{5.2}$, $X_{6.1}$, $X_{6.2}$, $X_{6.4}$, $Y_{1.2}$, $Y_{1.3}$, dan $Y_{1.8}$ memiliki nilai $r_{hitung} \geq 0.3610$ sehingga butir pernyataan tersebut valid. Butir pernyataan selain tersebut diatas memiliki $r_{hitung} < 0.3610$ sehingga butir pernyataan dinyatakan gugur. Semua item yang tidak valid tersebut, dalam penelitian ini tidak digunakan untuk pengolahan data penelitian.

Hasil uji validitas pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa indikator dari X_1 hanya 4 pernyataan yang valid yaitu $X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, $X_{1.5}$. X_2 hanya 3 pernyataan yang valid yaitu $X_{2.2}$, $X_{2.4}$, $X_{2.5}$. X_3 hanya 2 pernyataan yang valid yaitu $X_{3.2}$, $X_{3.5}$. X_4 hanya terdapat 1 pernyataan yang valid yaitu $X_{4.1}$. X_5 juga hanya terdapat 1 pernyataan yang valid yaitu $X_{5.2}$. Dan X_6 hanya terdapat 3 pernyataan yang valid yaitu $X_{6.1}$, $X_{6.2}$, $X_{6.4}$. Dengan demikian, dalam *pre-test* jumlah indikator pernyataan yang ada dalam kuesioner dari variabel X masing-masing berjumlah sesuai jumlah data valid yang diperoleh. Begitu juga hasil uji validitas dari variabel Y menunjukkan bahwa indikator Y hanya memiliki 3 pernyataan yang valid yaitu $Y_{1.2}$, $Y_{1.3}$, dan $Y_{1.8}$. Dengan demikian, dalam *pre-test* jumlah indikator yang ada dalam kuesioner dari variabel Y adalah berjumlah 3 pernyataan.

5.2 Uji Reliabilitas

Butir pernyataan yang dinyatakan valid digunakan sebagai input uji reliabilitas. Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuisisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten.

Hipotesis dalam uji reliabilitas ini adalah :

H_0 : Butir kuisisioner reliabel

H_1 : Butir kuisisioner tidak reliabel

Untuk uji reliabilitas yang umum digunakan adalah dengan menggunakan metode *Cornbach's Alpha* (C-alpha). Adapun pengujian dengan menggunakan koefisien C-alpha harus lebih besar atau sama dengan 0,6 yaitu nilai yang dianggap dapat menguji kelayakan kuisisioner untuk digunakan dalam penelitian ini. Nilai Cronbach's Alpha dengan nilai keandalan $\geq 0,6$ menunjukkan *questioner* yang digunakan reliabel dan dapat diterima. Dari hasil uji validitas, dapat diketahui bahwa $X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, $X_{1.5}$, $X_{2.2}$, $X_{2.4}$, $X_{2.5}$, $X_{3.2}$, $X_{3.5}$, $X_{4.1}$, $X_{5.2}$, $X_{6.1}$, $X_{6.2}$, $X_{6.4}$, $Y_{1.2}$, $Y_{1.3}$, dan $Y_{1.8}$ memiliki nilai $r_{hitung} \geq 0.6$ sehingga butir pertanyaan tersebut reliabel.

5.3 Transformasi Data Ordinal ke Data Interval

Dalam banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi pearson, uji t dan lain sebagainya mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu jika kita hanya memiliki data ordinal maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur-prosedur tersebut. Menggunakan data ordinal atau nominal akan berakibat model yang dibuat oleh peneliti tidak layak atau salah. Itulah sebabnya jika data ordinal yang digunakan maka sebelum digunakan dalam prosedur yang mengharuskan data berskala interval, maka data harus diubah ke dalam bentuk data interval dengan menggunakan *Methode of Successive Interval* (MSI). Hal tersebut dikarenakan syarat untuk dapat dilakukannya analisis regresi, datanya harus bertipe interval atau rasio. Hasil Transformasi yang merupakan data interval kemudian menjadi pengganti nilai sebelumnya yang berupa data ordinal dari tabulasi data penelitian.

Dengan menggunakan Proses MSI, berikut *successive detail* yang didapat :

Tabel 5.3 **Successive Detail**

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1	1	43	0,717	0,717	0,339	0,573	1,000
	2	17	0,283	1,000	0,000		2,667
2	1	40	0,667	0,667	0,364	0,431	1,000
	2	20	0,333	1,000	0,000		2,636
3	1	37	0,617	0,617	0,382	0,297	1,000
	2	21	0,350	0,967	0,074	1,834	2,498
	3	2	0,033	1,000	0,000		3,846
4	1	45	0,750	0,750	0,318	0,674	1,000
	2	13	0,217	0,967	0,074	1,834	2,548
	3	2	0,033	1,000	0,000		3,651
5	1	20	0,333	0,333	0,364	-0,431	1,000
	2	37	0,617	0,950	0,103	1,645	2,513
	3	3	0,050	1,000	0,000		4,154
6	1	31	0,517	0,517	0,399	0,042	1,000
	2	24	0,400	0,917	0,153	1,383	2,385
	3	5	0,083	1,000	0,000		3,611
7	1	28	0,467	0,467	0,398	-0,084	1,000
	2	24	0,400	0,867	0,215	1,111	2,308
	3	8	0,133	1,000	0,000		3,466
8	1	13	0,217	0,217	0,294	-0,784	1,000
	2	43	0,717	0,933	0,129	1,501	2,584
	3	4	0,067	1,000	0,000		4,294
9	1	24	0,400	0,400	0,386	-0,253	1,000
	2	31	0,517	0,917	0,153	1,383	2,417
	3	5	0,083	1,000	0,000		3,806
10	1	25	0,417	0,417	0,390	-0,210	1,000
	2	18	0,300	0,717	0,339	0,573	2,109
	3	17	0,283	1,000	0,000		3,131
11	1	23	0,383	0,383	0,382	-0,297	1,000
	2	18	0,300	0,683	0,356	0,477	2,082
	3	19	0,317	1,000	0,000		3,120
12	1	15	0,250	0,250	0,318	-0,674	1,000
	2	38	0,633	0,883	0,196	1,192	2,463
	3	7	0,117	1,000	0,000		3,952
13	1	25	0,417	0,417	0,390	-0,210	1,000
	2	33	0,550	0,967	0,074	1,834	2,511
	3	2	0,033	1,000	0,000		4,163
14	1	16	0,267	0,267	0,329	-0,623	1,000
	2	37	0,617	0,883	0,196	1,192	2,447
	3	7	0,117	1,000	0,000		3,913
15	1	26	0,433	0,433	0,393	-0,168	1,000
	2	30	0,500	0,933	0,129	1,501	2,436
	3	4	0,067	1,000	0,000		3,847

16	1	24	0,400	0,400	0,386	-0,253	1,000
	2	33	0,550	0,950	0,103	1,645	2,481
	3	3	0,050	1,000	0,000		4,029
17	1	31	0,517	0,517	0,399	0,042	1,000
	2	29	0,483	1,000	0,000		2,596

Berdasarkan tabel diatas *col* menunjukkan variabel, *category* menunjukan nilai skala linkert, *Freq* menunjukkan berapa kali nilai skala linkert tersebut muncul, *scale* merupakan transformasi nilai skala linkert. Dengan demikian diketahui bahwa:

1. variabel $X_{1,1}$ skala 1 muncul sebanyak 43 kali dengan hasil nilai transformasi 1,000, skala 2 muncul sebanyak 17 kali dengan nilai hasil tranformasi 2,667.
2. Variabel $X_{1,2}$ skala 1 muncul sebanyak 40 kali dengan hasil nilai transformasi 1,000, skala 2 muncul sebanyak 20 kali dengan nilai hasil tranformasi 2,667.
3. Variabel $X_{1,3}$ skala 1 muncul sebanyak 37 kali dengan hasil nilai transformasi 1,000, skala 2 muncul sebanyak 21 kali dengan nilai hasil tranformasi 2,667, skala 3 muncul sebanyak 2 kali dengan nilai hasil transformasi 3,846.
4. Variabel $X_{1,5}$ skala 1 muncul sebanyak 45 kali dengan hasil nilai transformasi 1,000, skala 2 muncul sebanyak 13 kali dengan nilai hasil tranformasi 2,667, skala 3 muncul sebanyak 2 kali dengan nilai hasil transformasi 3,846.
5. Variabel $X_{2,2}$ skala 1 muncul sebanyak 20 kali dengan hasil nilai transformasi 1,000, skala 2 muncul sebanyak 37 kali dengan nilai hasil tranformasi 2,667, skala 3 muncul sebanyak 3 kali dengan nilai hasil transformasi 3,846.
6. Variabel $X_{2,4}$ skala 1 muncul sebanyak 31 kali dengan hasil nilai transformasi 1,000, skala 2 muncul sebanyak 24 kali dengan nilai hasil tranformasi 2,667, skala 3 muncul sebanyak 5 kali dengan nilai hasil transformasi 3,846.
7. Variabel $X_{2,5}$ skala 1 muncul sebanyak 28 kali dengan hasil nilai transformasi 1,000, skala 2 muncul sebanyak 24 kali dengan nilai hasil tranformasi 2,667, skala 3 muncul sebanyak 8 kali dengan nilai hasil transformasi 3,846.
8. Variabel $X_{3,2}$ skala 1 muncul sebanyak 13 kali dengan hasil nilai transformasi 1,000, skala 2 muncul sebanyak 43 kali dengan nilai hasil tranformasi 2,667, skala 3 muncul sebanyak 4 kali dengan nilai hasil transformasi 3,846.

9. Variabel $X_{3,5}$ skala 1 muncul sebanyak 24 kali dengan hasil nilai transformasi 1,000, skala 2 muncul sebanyak 31 kali dengan nilai hasil transformasi 2,667, skala 3 muncul sebanyak 5 kali dengan nilai hasil transformasi 3,846.
10. Variabel $X_{4,1}$ skala 1 muncul sebanyak 25 kali dengan hasil nilai transformasi 1,000, skala 2 muncul sebanyak 18 kali dengan nilai hasil transformasi 2,667, skala 3 muncul sebanyak 17 kali dengan nilai hasil transformasi 3,846.
11. Variabel $X_{5,2}$ skala 1 muncul sebanyak 23 kali dengan hasil nilai transformasi 1,000, skala 2 muncul sebanyak 18 kali dengan nilai hasil transformasi 2,667, skala 3 muncul sebanyak 19 kali dengan nilai hasil transformasi 3,846.
12. Variabel $X_{6,1}$ skala 1 muncul sebanyak 15 kali dengan hasil nilai transformasi 1,000, skala 2 muncul sebanyak 38 kali dengan nilai hasil transformasi 2,667, skala 3 muncul sebanyak 7 kali dengan nilai hasil transformasi 3,846.
13. Variabel $X_{6,2}$ skala 1 muncul sebanyak 25 kali dengan hasil nilai transformasi 1,000, skala 2 muncul sebanyak 33 kali dengan nilai hasil transformasi 2,667, skala 3 muncul sebanyak 2 kali dengan nilai hasil transformasi 3,846.
14. Variabel $X_{6,4}$ skala 1 muncul sebanyak 16 kali dengan hasil nilai transformasi 1,000, skala 2 muncul sebanyak 37 kali dengan nilai hasil transformasi 2,667, skala 3 muncul sebanyak 7 kali dengan nilai hasil transformasi 3,846.
15. Variabel $Y_{1,2}$ skala 1 muncul sebanyak 26 kali dengan hasil nilai transformasi 1,000, skala 2 muncul sebanyak 30 kali dengan nilai hasil transformasi 2,667, skala 3 muncul sebanyak 4 kali dengan nilai hasil transformasi 3,846.
16. Variabel $Y_{1,3}$ skala 1 muncul sebanyak 24 kali dengan hasil nilai transformasi 1,000, skala 2 muncul sebanyak 33 kali dengan nilai hasil transformasi 2,667, skala 3 muncul sebanyak 3 kali dengan nilai hasil transformasi 3,846.
17. Variabel $Y_{1,8}$ skala 1 muncul sebanyak 31 kali dengan hasil nilai transformasi 1,000, skala 2 muncul sebanyak 29 kali dengan nilai hasil transformasi 2,667.

5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. EPTCO Dian Persada dengan bentuk output SPSS dapat dilihat pada tabel 4.4. Berdasarkan tabel 4.4 maka bentuk model persamaan regresi untuk pengaruh keselamatan kerja

dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. EPTCO Dian Persada adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,634 + 0,204X_1 + 0,63X_2 + 0,048X_3 + 0,607X_4 + 1,028X_5 - 0,003X_6 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi tersebut mengartikan bahwa pada saat X bernilai 0 atau konstan, maka nilai Y sebesar 0,634.
2. X_1 terhadap Y
Setiap ada kenaikan variabel bebas (X) sebesar satu maka akan meningkatkan variabel terikat (Y) sebesar nilai koefisien beta variabel bebas dikalikan dengan besarnya kenaikan yang terjadi. Setiap terjadi kenaikan X_1 sebesar satu, maka akan meningkatkan Y sebesar 0,204 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
3. X_2 terhadap Y
Jika terjadi kenaikan X_2 sebesar satu maka akan meningkatkan Y sebesar 0,63 dengan asumsi bahwa variabel bebas dari model regresi yang lain adalah tetap.
4. X_3 terhadap Y
Jika terjadi kenaikan X_3 sebesar satu maka akan meningkatkan Y sebesar 0,048 dengan asumsi bahwa variabel bebas dari model regresi yang lain adalah tetap.
5. X_4 terhadap Y
Jika terjadi kenaikan nilai X_4 sebesar satu maka akan meningkatkan Y sebesar 0,607 dengan asumsi bahwa variabel bebas dari model regresi yang lain adalah tetap.
6. X_5 terhadap Y
Jika terjadi kenaikan X_5 sebesar satu maka akan meningkatkan Y sebesar 1,028 dengan asumsi bahwa variabel bebas dari model regresi yang lain adalah tetap.
7. X_6 terhadap Y
Nilai koefisien X_6 sebesar 0,003 dan bertanda negatif, ini menunjukkan bahwa X_6 mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan risiko sistematis. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan X_6 satu satuan maka variabel Y akan turun sebesar 0,003 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

5.4.1 Uji Korelasi (R)

Berdasarkan tabel *Model Summary* diketahui bahwa besarnya hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (secara simultan) terhadap kinerja karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,938, hal ini menunjukkan pengaruh yang sempurna dengan kata lain, hal ini menunjukkan bahwa variable dependen memiliki korelasi yang sempurna dengan variable independent.

5.4.2 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Berdasarkan tabel 4.5 yang merupakan tabel *Coefficient*, analisis uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. X_1 terhadap Y

Terlihat pada kolom *Coefficient* model 1 terdapat nilai sig 0,004. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,004 < 0,05$. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} yakni 3,025 dengan $t_{tabel} = 2,006$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa X_1 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y.

2. X_2 terhadap Y

Terlihat pada kolom *Coefficient* model 1 terdapat nilai sig 0,434. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,434 > 0,05$. Maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Variabel X_2 mempunyai t_{hitung} yakni 0,788 dengan $t_{tabel} = 2,006$. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 tidak memiliki kontribusi terhadap Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa X_2 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap risiko Y.

3. X_3 terhadap Y

Terlihat pada kolom *Coefficient* model 1 terdapat nilai sig 0,537. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,537 > 0,05$. Maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Variabel X_3 mempunyai t_{hitung} yakni 0,621 dengan $t_{tabel} = 2,006$. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_3 tidak memiliki kontribusi terhadap Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa X_3 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap risiko Y.

4. X_4 terhadap Y

Terlihat pada kolom *Coefficient* model 1 terdapat nilai sig 0,001. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,001 < 0,05$. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_4 mempunyai t_{hitung} yakni 3,360 dengan $t_{tabel} = 2,006$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_4 memiliki kontribusi terhadap Y . Jadi dapat disimpulkan bahwa X_4 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y .

5. X_5 terhadap Y

Terlihat pada kolom *Coefficient* model 1 terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_5 mempunyai t_{hitung} yakni 5,762 dengan $t_{tabel} = 2,006$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_5 memiliki kontribusi terhadap Y . Jadi dapat disimpulkan bahwa X_5 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y .

6. X_6 terhadap Y

Terlihat pada kolom *Coefficient* model 1 terdapat nilai sig 0,947. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,947 > 0,05$. Maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Variabel X_6 mempunyai t_{hitung} yakni 0,067 dengan $t_{tabel} = 2,006$. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_6 tidak memiliki kontribusi terhadap Y . Nilai t negatif menunjukkan bahwa X_6 mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Y . Jadi dapat disimpulkan bahwa X_6 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap risiko Y .

5.4.3 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini menunjukkan apakah variabel independen yang terdiri dari variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja layak untuk menjelaskan variabel dependennya, yaitu kinerja karyawan. Nilai F_{tabel} dengan

$df_1 = 6$ dan $df_2 = 53$ adalah 2.28. Berdasarkan tabel 4.6 yang merupakan tabel Anova hasil dari output perhitungan SPSS, adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan dari X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 dan X_6 terhadap Y .
- b. H_0 ditolak dan H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga ada pengaruh yang signifikan dari X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 dan X_6 terhadap Y .

Dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 65 dengan nilai probabilitas (sig) 0,001. Karena nilai $F_{hitung} = 65 > F_{tabel} = 2.28$ dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti secara bersama-sama (simultan) ada pengaruh yang signifikan dari X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 dan X_6 terhadap Y .

5.4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Berdasarkan Tabel *Model Summary* dapat diketahui besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,880. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 88% dan sisanya 12% dipengaruhi oleh selain variabel yang diteliti yaitu keselamatan kerja dan kesehatan kerja, misalnya motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan, semangat kerja, sikap kerja dan lain sebagainya. Karena nilai *R square* diatas 5% atau cenderung mendekati nilai 1 maka dapat disimpulkan kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. EPTCO Dian Persada.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang dilakukan maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. EPTCO Dian Persada adalah komitmen top *management*, peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja, komunikasi pekerja, kompetensi pekerja dan lingkungan kerja. Keterlibatan perkerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh sama sekali pada budaya keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. EPTCO Dian Persada.
2. Hanya terdapat tiga faktor pada budaya keselamatan dan kesehatan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. EPTCO Dian Persada. Faktor-faktor tersebut yaitu, komitmen top *management*, kompetensi pekerja dan lingkungan kerja. Selain faktor-faktor tersebut, faktor lainnya tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
3. Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. EPTCO Dian Persada sebesar 0.88 atau 88%, sisanya sebesar 12% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

6.2 Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan dari penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) harus tetap dipertahankan bahkan ditingkatkan. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pihak top managemen agar lebih berkomitmen lagi dalam melaksanakan program K3 dengan lebih baik lagi seperti selalu memperhtikan pengelolaan dan

pemeliharaan alat-alat produksi serta memberikan lingkungan kerja yang kondusif agar keselamatan dan kesehatan karyawan lebih terjamin.

3. Kesadaran karyawan akan keselamatan diri dan lingkungan harus selalu ditingkatkan, salah satunya dengan memberikan apresiasi kepada karyawan yang memberikan kontribusi lebih terhadap pelaksanaan K3.

DAFTAR PUSTAKA

- Blaire, E. 2003. Culture & Leadership: Seven Key Points for Improved Safety Performance. *Professional Safety* (6). 18-22.
- Brown, K.A., Brown, P.G., Willis and G.E Prussia. 2000. Predicting Safe Employee Behavior in The Steel Industry: Development and Test of Asociotechnical Model. *Journal of Operation Management*, Vol. 18 No. 4 pp 445-465.
- Bulannuridin, R. Nugrahaning, Sugiyarto. 2013. Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi (Studi Kasus Proyek Pembangunan The Park Solo). *E-Jurnal MATRIKS TEKNIK SIPIL/Juni 2013/54*
- Busyairi, Muhammad, La Ode Ahmad Safar Tosungku, Ayu Oktaviani. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, Vol. 13 No.2 Des 2014 ISSN 1412-6869
- Christina, Wieke Yuni, Ludfi Djakfar, Armanu Thoyib. 2012. Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil/Volume 6, No 1-2012* ISSN 1978-5658
- Clarke, S. 2000. Safety Culture: Underspecified and Overrated?. *International Journal of Management Review*, 2(1), 65-90.
- Cooper, D. 2002. Safety Culture: A Model For Understanding & Quantifying Difficult Concept. *Professional Safety*, 47(6), 3036.
- Cooper, D. 2001. Improving Safety Culture : A Practical Guide. *Applied Behavioral Science*.
- Cooper, M.D. 2000. Towards a Model of Safety Culture. *Safety Science*, Vol. 36 No. 2 pp. 111-136.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-10. Jilid 2. Penerbit Indeks: Jakarta

Eptcogroup. "About Us". <http://www.eptcogroup.com/> diakses pada 15 Maret 2014

Eptcogroup. "Company Profile, We Grow and Share Experience". <http://www.eptcogroup.com/> diakses pada 15 Maret 2014

Eptcogroup. "Experince List". <http://www.eptcogroup.com/> dikses pada 15 Maret 2014

Ferdinand, A. 2002. *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*. BP Undip: Yogyakarta.

Gadd, S. & Collins A.M. 2002. *Safetu Culture: A Review of Literature*. Health and Safety Laboratory: Sheffield, England.

Geller, E.S. 2000. *Behavioral Safety Analysis : A Necessary Precursor to Corrective Action*. Professional Safety, 45(3), 29-36.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.

Heinrich, H.W. 1959. *Industrial accident prevention: a scientific approach (4th ed.)*. McGraw-Hill.

Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia. 2008. *Keselamatan dan Kerja*. Nuansa Aulia : Bandung

Hinze, J.W. 1997. *Construction Safety*. Prentice,Inc : New Jersey

Jackson, Randall S Schuler dan Steve Werner. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Salemba Empat: Jakarta

Kadin. 2002. *Industri Jasa Konstruksi di Indonesia*. Kompartemen Jasa Konstruksi, Konsultasi, Real Estate dan Teknologi Tinggi. Kadin Indonesia : Jakarta

Kaligis, Raldo Septian Victor, B.F Sompie, J. Tjakra, D.R.O. Walangitan. 2013. *Pengaruh Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*. Jurnal Sipil Statik Vol. 1 No. 3, Februari 2013 (219-225).

- Lawton, Rebecca & Parker, Dianne. 1998. *Individual Difference in Accident Liability: A Review and Integrative Approach I*. The Journal of Human Factors and Ergonomics Society. Vol.40, No.40 December 1998.
- Lee, T., Harrison, K. 2000. *Assessing Safety Culture in Nuclear Power Station*. Safety Science, 34, 61-97.
- Maholtra K. Naresh. 2004. *Marketing Research: An Applied Orientation*. Prentice Hall: New South Wales.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mathis, Robert L & Jhon H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Salemba Empat : Jakarta
- Moenir, H.A.S. 2006. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mulyana, Dedy & Jalaluddin Rakhmat. 2006. *Komunikasi Antar Budaya: Panduan Berkomunikasi Dengan Orang-Orang Berbeda Budaya*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- O'Toole, M. 2002. *The Relationship Between Employees' Perceptions of Safety and Organizational Culture*. Journal of Research, 33, 231 – 243.
- Paulus, N. 1985. *Manajemen Proyek*.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE: Yogyakarta
- Reason, J.T. 1997. *Managing The Risk of Organizational Accidents*. Ashgate Publishing Ltd: Aldershot, Hants
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal : Sistem Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia: Jakarta

- Sanjaya, Putu Indra, Ida Ayu Rai Widhiawati, Ariany Frederika . 2012. *Analisis Penerapan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Konstruksi Gedung di Kabupaten Klungkung dan Karangasem*. Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. Fourth Edition. Jhon Wiley & Sons, Inc. United States of America.
- Silalahi, Bennett. 1995. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. PT. Pustaka Binaman: Jakarta
- Simanjuntak, P.J. 1994. *Manajemen Keselamatan Kerja*. Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HIPSMI): Jakarta
- Soepomo, Iman. 1985. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*. PT. Pradya: Jakarta.
- Soeprihanto, Jhon. 2003. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan karyawan*. BPFE: Yogyakarta.
- Suara Karya Tahun 2010. *Angka Kecelakaan Kerja di Indonesia Masih Tinggi*. Semarang
- Sudarto. 2003. *Sistem Bisnis Perusahaan Yang Ideal Yang Mendorong Industri Konstruksi di Indonesia*. Pra Proposal Penelitian Program Doktor Pasca Sarjana Teknik Sipil Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta : Bandung
- Suma'mur. 2001. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Penerbit CV. Haji Masagung: Jakarta
- Sutjana. 2005. *Manajemen Ritel Modern*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Ukhisia, Bella Glori, Retno Astuti, Arif Hidayat. 2013. *Analisis Pengaruh K3 Terhadap Produktivitas Karyawan dengan Metode Partial Least Square*. Jurnal Teknologi Pertanian Vol. 14 No. 2 (Agustus 2013) 95-104
- Winarsunu, Tulus. 2008. *Psikologi Keselamatan Kerja*. UMM Press: Malang.

Wong, K.W. 2003. *Safety Management*. Book Chapter: Modern Construction Project Management. 2nd Edition. Hongkong University Press. ISBN 962-209-567-4, pp. 110-127.

Lampiran

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

PT EPTCO

di Cilacap

Saya bernama Puti Annissa, mahasiswa Teknik Industri Universitas Islam Indonesia. Saya sedang melakukan penelitian dengan topik Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Saya membutuhkan kesediaan Bapak/Ibu selaku karyawan PT EPTCO Dian Persada untuk mengisi kuisisioner berikut ini. Dalam penelitian ini, Bapak.Ibu memiliki peluang untuk memberikan masukan yang berharga bagi manajemen dengan menjawab secara jujur sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan. Saya mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan, partisipasi dan kerjasama Bapak/Ibu.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya

Puti Annissa

KUESIONER PENELITIAN

Nama :

Jenis Kelamin:

Usia :

Posisi :

Bapak/Ibu diminta untuk mengisi jawaban sesuai dengan keadaan nyata yang Bapak/Ibu rasakan dengan memberikan tanda (√) pada salah satu kotak pilihan jawaban.

Skala penilaiannya adalah :

- 1 : Sangat Penting
- 2 : Penting
- 3 : Kurang Penting
- 4 : Tidak Penting

Variabel	Faktor	Indikator	√			
			1	2	3	4
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Komitmen <i>Top Management</i> terhadap K3 (X1)	a. Perusahaan memberikan prioritas utama terhadap masalah K3 b. Perusahaan akan memberhentikan pekerjaan yang membahayakan c. Ada usaha peningkatan kinerja K3 pada periode tertentu d. Ada pengawasan terhadap K3 para pekerja e. Perusahaan memberikan perlengkapan K3 f. Perusahaan memberikan pelatihan K3				
	Peraturan dan Prosedur K3 (X2)	a. Peraturan dan prosedur K3 sangat diperlukan b. Prosedur K3 mudah diterapkan dengan konsisten				

		c. Ada sanksi terhadap pelanggaran prosedur K3 d. Peraturan dan prosedur K3 diperbaiki secara berkala e. Peraturan dan prosedur K3 mudah dimengerti				
	Komunikasi Pekerja (X3)	a. Pekerja mendapat informasi mengenai masalah K3 b. Pekerja puas dengan penyampaian informasi pekerjaan c. Pekerja mendapat informasi mengenai kecelakaan kerja yang terjadi d. Adanya komunikasi yang baik antara pekerja dan pihak manajerial e. Adanya komunikasi yang baik antara sesama pekerja				
	Kompetensi Pekerja (X4)	a. Pekerja mengerti tanggungjawab terhadap K3 b. Pekerja mengerti sepenuhnya resiko dari pekerjaannya c. Pekerja mampu melakukan pekerjaannya dengan cara yang aman d. Pekerja tidak melakukan pekerjaan diluar tanggungjawabnya e. Pekerja mampu memenuhi seluruh peraturan dan prosedur K3				

	Lingkungan Kerja (X5)	a. Pekerja mengutamakan K3 b. Pekerja tidak bosan dengan pekerjaannya yang berulang-ulang c. Pekerja termotivasi karena program K3 d. Pekerja puas dengan keamanan lingkungan kerja (alat pengaman, kebersihan, pencahayaan) e. Pekerja tidak saling menyalahkan bila terjadi kecelakaan				
	Keterlibatan Pekerja dalam K3 (X6)	a. Pekerja dilibatkan dalam perencanaan program K3 b. Pekerja melaporkan jika terjadi kecelakaan atau situasi yang bahaya c. Pekerja diminta mengingatkan pekerja lain tentang bahaya dan K3 d. Pekerja dilibatkan dalam penyampaian informasi				
Kinerja	Kinerja Proyek Konstruksi (Y)	a. Pekerja mampu bekerja sesuai dengan target b. Proyek dikerjakan sesuai dengan kurun waktu yang ditentukan c. Hasil pekerjaan memenuhi spesifikasi dan kriteria yang ditentukan d. Hasil pekerjaan memenuhi standar quality control e. Tidak adanya kecelakaan kerja di lingkungan kerja f. Tidak adanya kesalahan dalam				

		melakukan pekerjaan g. Pekerja memperhatikan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan h. Pekerja hadir (masuk) sesuai dengan jadwal kerja				
--	--	---	--	--	--	--

Data Hasil Kuesioner *Pre-test*

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X6.1	X6.2	X6.3	X6.4	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8		
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	
3	1	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	1	2	
4	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	
5	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	
6	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
7	2	2	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
8	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	
9	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
10	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
11	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	
12	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	
13	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
14	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1
15	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
16	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	
17	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	
19	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	3	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	
20	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
21	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
22	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	
23	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	
24	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	
25	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	
27	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	
28	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	1	2		
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1		
30	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	

Data Hasil Kuesioner penyebaran 60 responden

NO	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.5}	X _{2.2}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{3.2}	X _{3.5}	X _{4.1}	X _{5.2}	X _{6.1}	X _{6.2}	X _{6.4}	Y _{1.2}	Y _{1.3}	Y _{1.8}
1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2
3	1	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2
4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2
5	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	2	1	2	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	2	1	2	1	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2
8	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2
9	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	3	2	2
10	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1
12	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1
13	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1
14	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1

NO	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.5}	X _{2.2}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{3.2}	X _{3.5}	X _{4.1}	X _{5.2}	X _{6.1}	X _{6.2}	X _{6.4}	Y _{1.2}	Y _{1.3}	Y _{1.8}
15	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
16	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1
17	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
18	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1
19	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	3	1	1	2
20	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
21	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1
22	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2
23	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
24	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
25	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1
27	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
28	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
29	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1

[illegible]

NO	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.5}	X _{2.2}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{3.2}	X _{3.5}	X _{4.1}	X _{5.2}	X _{6.1}	X _{6.2}	X _{6.4}	Y _{1.2}	Y _{1.3}	Y _{1.8}
45	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2
46	2	1	2	1	2	2	3	1	2	3	3	1	1	2	2	2	2
47	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1
48	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
49	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2
50	2	2	1	1	2	2	3	2	3	3	3	1	1	1	2	3	2
51	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2
52	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2
53	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2
54	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2
55	1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1
56	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
57	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
58	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
59	1	1	1	1	2	1	3	1	2	3	3	2	2	1	2	2	2

NO	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.5}	X _{2.2}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{3.2}	X _{3.5}	X _{4.1}	X _{5.2}	X _{6.1}	X _{6.2}	X _{6.4}	Y _{1.2}	Y _{1.3}	Y _{1.8}
60	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	3	2

Hasil Transformasi Data Ordinal ke Data Interval

N o	$X_{1,2}$	$X_{1,2}$	$X_{1,3}$	$X_{1,5}$	$X_{2,2}$	$X_{2,4}$	$X_{2,5}$	$X_{3,2}$	$X_{3,5}$	$X_{4,1}$	$X_{5,2}$	$X_{6,1}$	$X_{6,2}$	$X_{6,4}$	$Y_{1,2}$	$Y_{1,3}$	$Y_{1,8}$
1	2,667	2,636	2,498	2,548	4,154	3,611	2,308	2,584	2,417	3,131	3,120	2,463	2,511	2,447	2,436	2,481	2,596
2	2,667	2,636	2,498	1,000	2,513	2,385	2,308	2,584	1,000	2,109	2,082	2,463	1,000	2,447	2,436	1,000	2,596
3	1,000	2,636	2,498	3,651	2,513	3,611	3,466	2,584	1,000	3,131	3,120	1,000	2,511	1,000	2,436	2,481	2,596
4	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,308	2,584	2,417	1,000	1,000	2,463	2,511	2,447	1,000	1,000	2,596
5	1,000	2,636	1,000	1,000	2,513	1,000	1,000	2,584	2,417	1,000	1,000	3,952	2,511	2,447	1,000	2,481	1,000
6	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
7	2,667	1,000	2,498	1,000	4,154	1,000	2,308	2,584	3,806	2,109	3,120	3,952	4,163	3,913	1,000	2,481	2,596
8	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,308	2,584	3,806	1,000	2,082	2,463	2,511	2,447	1,000	1,000	2,596
9	2,667	2,636	1,000	2,548	2,513	2,385	2,308	2,584	1,000	3,131	3,120	2,463	1,000	2,447	3,847	2,481	2,596
10	1,000	1,000	1,000	1,000	2,513	1,000	1,000	4,294	2,417	2,109	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
11	1,000	1,000	2,498	1,000	2,513	1,000	3,466	2,584	1,000	2,109	2,082	2,463	1,000	2,447	2,436	2,481	1,000
12	1,000	1,000	1,000	1,000	2,513	2,385	2,308	2,584	2,417	1,000	1,000	2,463	2,511	2,447	1,000	1,000	1,000
13	1,000	1,000	2,498	1,000	2,513	2,385	2,308	2,584	2,417	2,109	2,082	2,463	1,000	1,000	2,436	2,481	1,000
14	1,000	1,000	1,000	1,000	2,513	1,000	1,000	2,584	2,417	1,000	1,000	2,463	2,511	2,447	1,000	1,000	1,000
15	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,417	1,000	1,000	1,000	1,000	2,447	1,000	1,000	1,000
16	1,000	2,636	1,000	1,000	1,000	2,385	1,000	2,584	2,417	3,131	2,082	2,463	2,511	2,447	3,847	2,481	1,000
17	1,000	2,636	1,000	1,000	1,000	2,385	1,000	2,584	2,417	2,109	2,082	2,463	2,511	2,447	2,436	2,481	1,000

N o	$X_{1.2}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.5}$	$X_{2.2}$	$X_{2.4}$	$X_{2.5}$	$X_{3.2}$	$X_{3.5}$	$X_{4.1}$	$X_{5.2}$	$X_{6.1}$	$X_{6.2}$	$X_{6.4}$	$Y_{1.2}$	$Y_{1.3}$	$Y_{1.8}$
18	1,000	1,000	1,000	2,548	1,000	2,385	2,308	2,584	1,000	2,109	2,082	2,463	1,000	1,000	2,436	2,481	1,000
19	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,308	1,000	1,000	1,000	1,000	3,952	2,511	3,913	1,000	1,000	2,596
20	1,000	2,636	2,498	1,000	2,513	2,385	2,308	1,000	2,417	1,000	2,082	1,000	2,511	1,000	2,436	2,481	2,596
21	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,584	2,417	1,000	1,000	2,463	2,511	2,447	1,000	1,000	1,000
22	1,000	2,636	2,498	2,548	2,513	2,385	2,308	2,584	2,417	3,131	3,120	1,000	1,000	2,447	2,436	2,481	2,596
23	1,000	1,000	1,000	2,548	2,513	1,000	2,308	2,584	1,000	2,109	2,082	2,463	2,511	2,447	2,436	2,481	1,000
24	1,000	2,636	2,498	2,548	2,513	2,385	2,308	2,584	2,417	3,131	3,120	2,463	2,511	2,447	2,436	2,481	2,596
25	1,000	1,000	2,498	1,000	2,513	1,000	1,000	2,584	1,000	2,109	2,082	2,463	2,511	2,447	2,436	2,481	1,000
26	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,082	2,463	1,000	2,447	1,000	2,481	1,000
27	2,667	2,636	3,846	2,548	2,513	3,611	2,308	2,584	2,417	3,131	3,120	2,463	2,511	3,913	3,847	2,481	2,596
28	2,667	2,636	3,846	3,651	2,513	3,611	3,466	4,294	3,806	3,131	3,120	3,952	2,511	2,447	3,847	4,029	2,596
29	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,584	1,000	1,000	1,000	1,000	4,163	3,913	1,000	1,000	1,000
30	1,000	1,000	2,498	1,000	1,000	2,385	1,000	2,584	1,000	1,000	2,082	2,463	1,000	2,447	1,000	1,000	2,596
31	1,000	1,000	1,000	1,000	2,513	1,000	1,000	2,584	2,417	1,000	1,000	2,463	2,511	2,447	1,000	2,481	1,000
32	2,667	1,000	1,000	1,000	1,000	2,385	1,000	2,584	1,000	1,000	2,082	2,463	1,000	1,000	2,436	1,000	1,000
33	1,000	1,000	1,000	2,548	2,513	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	3,952	2,511	3,913	2,436	1,000	1,000
34	1,000	1,000	2,498	1,000	2,513	1,000	1,000	2,584	2,417	2,109	3,120	1,000	2,511	1,000	2,436	2,481	2,596

N o	$X_{1.2}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.5}$	$X_{2.2}$	$X_{2.4}$	$X_{2.5}$	$X_{3.2}$	$X_{3.5}$	$X_{4.1}$	$X_{5.2}$	$X_{6.1}$	$X_{6.2}$	$X_{6.4}$	$Y_{1.2}$	$Y_{1.3}$	$Y_{1.8}$
35	1,000	2,636	1,000	2,548	2,513	3,611	2,308	2,584	2,417	2,109	3,120	2,463	2,511	2,447	2,436	2,481	2,596
36	1,000	2,636	1,000	1,000	2,513	1,000	1,000	2,584	2,417	1,000	2,082	1,000	1,000	2,447	1,000	2,481	1,000
37	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	4,294	1,000	1,000	2,082	2,463	2,511	2,447	2,436	1,000	1,000
38	1,000	2,636	2,498	2,548	4,154	2,385	2,308	2,584	2,417	2,109	3,120	2,463	2,511	2,447	2,436	2,481	2,596
39	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,308	2,584	1,000	1,000	2,082	2,463	2,511	2,447	2,436	1,000	1,000
40	1,000	1,000	1,000	1,000	2,513	1,000	1,000	2,584	1,000	1,000	1,000	2,463	1,000	2,447	1,000	1,000	1,000
41	2,667	2,636	1,000	2,548	2,513	2,385	2,308	2,584	2,417	3,131	2,082	2,463	2,511	3,913	2,436	2,481	2,596
42	1,000	1,000	1,000	1,000	2,513	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,447	1,000	1,000	1,000
43	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,308	2,584	1,000	1,000	1,000	2,463	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
44	2,667	1,000	1,000	1,000	1,000	2,385	1,000	2,584	1,000	2,109	1,000	2,463	1,000	2,447	2,436	1,000	1,000
45	1,000	1,000	2,498	1,000	2,513	2,385	3,466	2,584	2,417	3,131	3,120	2,463	1,000	1,000	2,436	2,481	2,596
46	2,667	1,000	2,498	1,000	2,513	2,385	3,466	1,000	2,417	3,131	3,120	1,000	1,000	2,447	2,436	2,481	2,596
47	1,000	1,000	2,498	1,000	2,513	1,000	1,000	1,000	2,417	2,109	1,000	2,463	2,511	1,000	1,000	2,481	1,000
48	2,667	1,000	2,498	1,000	2,513	2,385	2,308	2,584	2,417	2,109	2,082	2,463	1,000	2,447	2,436	2,481	1,000
49	1,000	1,000	2,498	1,000	2,513	2,385	3,466	2,584	2,417	3,131	3,120	2,463	2,511	3,913	2,436	2,481	2,596
50	2,667	2,636	1,000	1,000	2,513	2,385	3,466	2,584	3,806	3,131	3,120	1,000	1,000	1,000	2,436	4,029	2,596
51	2,667	2,636	1,000	1,000	1,000	2,385	2,308	2,584	1,000	2,109	1,000	1,000	2,511	2,447	1,000	1,000	2,596

N o	$X_{1.2}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.5}$	$X_{2.2}$	$X_{2.4}$	$X_{2.5}$	$X_{3.2}$	$X_{3.5}$	$X_{4.1}$	$X_{5.2}$	$X_{6.1}$	$X_{6.2}$	$X_{6.4}$	$Y_{1.2}$	$Y_{1.3}$	$Y_{1.8}$
52	2,667	1,000	1,000	1,000	2,513	2,385	2,308	2,584	2,417	3,131	3,120	3,952	2,511	1,000	2,436	2,481	2,596
53	2,667	1,000	1,000	1,000	2,513	1,000	1,000	1,000	1,000	2,109	1,000	2,463	1,000	2,447	1,000	1,000	2,596
54	1,000	2,636	1,000	1,000	2,513	1,000	1,000	2,584	1,000	2,109	1,000	2,463	2,511	2,447	1,000	1,000	2,596
55	1,000	1,000	2,498	2,548	1,000	1,000	1,000	4,294	2,417	1,000	1,000	2,463	1,000	2,447	1,000	2,481	1,000
56	2,667	2,636	2,498	2,548	2,513	1,000	1,000	2,584	2,417	3,131	3,120	3,952	2,511	2,447	2,436	2,481	2,596
57	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,385	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,463	2,511	2,447	1,000	1,000	1,000
58	1,000	1,000	1,000	1,000	2,513	1,000	1,000	1,000	2,417	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,481	1,000
59	1,000	1,000	1,000	1,000	2,513	1,000	3,466	1,000	2,417	3,131	3,120	2,463	2,511	1,000	2,436	2,481	2,596
60	2,667	1,000	2,498	1,000	2,513	2,385	2,308	2,584	3,806	3,131	3,120	1,000	1,000	1,000	2,436	4,029	2,596

Total Masing-Masing Variabel Pada Transformasi Data

X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y
10,349	10,072	5,001	3,131	3,120	7,421	7,513
8,801	7,205	3,584	2,109	2,082	5,910	6,032
9,785	9,591	3,584	3,131	3,120	4,511	7,513
4,000	4,308	5,001	1,000	1,000	7,421	4,596
5,636	4,513	5,001	1,000	1,000	8,910	4,481
4,000	3,000	2,000	1,000	1,000	3,000	3,000
7,165	7,461	6,389	2,109	3,120	12,028	6,077
4,000	4,308	6,389	1,000	2,082	7,421	4,596
8,851	7,205	3,584	3,131	3,120	5,910	8,924
4,000	4,513	6,711	2,109	1,000	3,000	3,000
5,498	6,980	3,584	2,109	2,082	5,910	5,917
4,000	7,205	5,001	1,000	1,000	7,421	3,000
5,498	7,205	5,001	2,109	2,082	4,463	5,917
4,000	4,513	5,001	1,000	1,000	7,421	3,000
4,000	3,000	3,417	1,000	1,000	4,447	3,000
5,636	4,385	5,001	3,131	2,082	7,421	7,328
5,636	4,385	5,001	2,109	2,082	7,421	5,917
5,548	5,692	3,584	2,109	2,082	4,463	5,917
4,000	4,308	2,000	1,000	1,000	10,376	4,596
7,134	7,205	3,417	1,000	2,082	4,511	7,513
4,000	3,000	5,001	1,000	1,000	7,421	3,000
8,682	7,205	5,001	3,131	3,120	4,447	7,513
5,548	5,821	3,584	2,109	2,082	7,421	5,917
8,682	7,205	5,001	3,131	3,120	7,421	7,513
5,498	4,513	3,584	2,109	2,082	7,421	5,917
4,000	3,000	2,000	1,000	2,082	5,910	4,481
11,697	8,432	5,001	3,131	3,120	8,887	8,924
12,800	9,591	8,100	3,131	3,120	8,910	10,472
4,000	3,000	3,584	1,000	1,000	9,076	3,000
5,498	4,385	3,584	1,000	2,082	5,910	4,596
4,000	4,513	5,001	1,000	1,000	7,421	4,481
5,667	4,385	3,584	1,000	2,082	4,463	4,436
5,548	4,513	2,000	1,000	1,000	10,376	4,436
5,498	4,513	5,001	2,109	3,120	4,511	7,513
7,184	8,432	5,001	2,109	3,120	7,421	7,513
5,636	4,513	5,001	1,000	2,082	4,447	4,481
4,000	3,000	5,294	1,000	2,082	7,421	4,436
8,682	8,846	5,001	2,109	3,120	7,421	7,513
4,000	4,308	3,584	1,000	2,082	7,421	4,436
4,000	4,513	3,584	1,000	1,000	5,910	3,000
8,851	7,205	5,001	3,131	2,082	8,887	7,513
4,000	4,513	2,000	1,000	1,000	4,447	3,000
4,000	4,308	3,584	1,000	1,000	4,463	3,000
5,667	4,385	3,584	2,109	1,000	5,910	4,436
5,498	8,364	5,001	3,131	3,120	4,463	7,513
7,165	8,364	3,417	3,131	3,120	4,447	7,513

x1	x2	x3	x4	x5	x6	y
5,498	4,513	3,417	2,109	1,000	5,974	4,481
7,165	7,205	5,001	2,109	2,082	5,910	5,917
5,498	8,364	5,001	3,131	3,120	8,887	7,513
7,303	8,364	6,389	3,131	3,120	3,000	9,061
7,303	5,692	3,584	2,109	1,000	5,958	4,596
5,667	7,205	5,001	3,131	3,120	7,463	7,513
5,667	4,513	2,000	2,109	1,000	5,910	4,596
5,636	4,513	3,584	2,109	1,000	7,421	4,596
7,045	3,000	6,711	1,000	1,000	5,910	4,481
10,349	4,513	5,001	3,131	3,120	8,910	7,513
4,000	4,385	2,000	1,000	1,000	7,421	3,000
4,000	4,513	3,417	1,000	1,000	3,000	4,481
4,000	6,980	3,417	3,131	3,120	5,974	7,513
7,165	7,205	6,389	3,131	3,120	3,000	9,061

CORRELATIONS						
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X4.1						
X4.2 X4.3 X4.4 X4.5 X5.1 X5.2 X5.3 X5.4 X5.5 X6.1 X6.2 X6.3 X6.4 Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7						
Y1.8 Total						
/PRINT=TWOTAIL NOSIG						
/MISSING=PAIRWISE.						
Correlations						
Notes						
Output Created		27-MAR-2016 14:31:38				
Comments						
Input	Active Dataset	DataSet0				
	Filter	<none>				
	Weight	<none>				
	Split File	<none>				
	N of Rows in Working Data File	39				
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.				
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.				
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X4.1 X4.2 X4.3 X4.4 X4.5 X5.1 X5.2 X5.3 X5.4 X5.5 X6.1 X6.2 X6.3 X6.4 Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.				
Resources	Processor Time	00:00:00,09				
	Elapsed Time	00:00:00,14				

[illegible]

X6.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.216	.142	.067	.056	.448*	.281	-.024	.150	.018	.220	.038	.405*	.165	.169	.119	.315	.028	.046	.106	.158	.300	.113	-.129	.111	.427*	.030	.323*	1	.442*	.313	.086	.072	.107	.176	.249	.175	.173	.137	.361*
		.186	.390	.687	.736	.004	.083	.886	.364	.915	.178	.819	.011	.315	.303	.472	.051	.863	.782	.520	.336	.063	.492	.434	.502	.007	.855	.045		.005	.052	.601	.663	.518	.284	.127	.286	.293	.471	.050
		39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	30	30	
X6.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.211	.052	.218	.167	.116	.350*	.203	.169	.025	.201	.194	.060	.171	.056	.020	.237	.053	.001	-.045	.023	.108	.149	.030	.151	.280	.003	.156	.442*	1	.287	.172	.196	.008	.209	.411*	.204	.179	.072	.185
		.196	.754	.182	.310	.484	.029	.215	.304	.879	.219	.236	.715	.298	.733	.902	.146	.749	.993	.784	.888	.515	.367	.854	.359	.084	.985	.344	.005		.077	.296	.232	.960	.202	.009	.214	.277	.705	.327
		39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	30	30	
X6.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.000	.146	.010	-.079	.058	.145	.000	.085	.033	-.043	.083	.243	-.098	.166	.067	.074	-.095	.227	.378*	.103	.166	.171	-.057	.090	-.194	.166	.327*	.313	.287	1	.090	.191	.203	.016	.113	.053	.251	.225	.437*
		1.000	.374	.950	.633	.726	.379	1.000	.608	.841	.795	.614	.136	.551	.311	.684	.654	.566	.165	.018	.532	.311	.299	.732	.584	.237	.311	.042	.052	.077		.584	.244	.214	.923	.494	.748	.123	.231	.016
		39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	30	30
Y1.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.243	.437*	.398*	.027	.241	.100	.233	.200	.087	.282	.186	.013	.562*	.217	.163	.109	.012	.287	-.095	.290	.100	.014	.219	.031	.185	.285	.237	.086	.172	.090	1	.475*	.451*	.284	.203	.222	.129	.246	.357
		.136	.005	.012	.869	.139	.543	.153	.222	.600	.082	.257	.937	.000	.184	.320	.508	.944	.076	.566	.073	.547	.933	.181	.850	.258	.078	.147	.601	.296	.584		.002	.004	.079	.214	.175	.435	.190	.053
		39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	30	30
Y1.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.279	.366*	.214	-.046	.071	.021	.020	-.025	.179	.175	.021	.011	.191	.047	-.215	.118	-.044	.074	-.234	.067	.388*	.102	.040	.274	-.082	.124	.053	.072	.196	.191	.475*	1	.688*	.480*	.170	.118	.025	.159	.424*
		.085	.022	.190	.782	.669	.899	.906	.882	.277	.288	.900	.947	.244	.777	.189	.474	.790	.655	.152	.684	.015	.537	.808	.091	.619	.451	.748	.663	.232	.244	.002		.000	.002	.301	.473	.880	.401	.019
		39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	30	30
Y1.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.157	.398*	.198	-.142	.200	.104	.024	.055	.084	.118	.154	.107	.097	.254	-.193	.073	-.039	.116	-.270	.078	.181	.078	-.025	.128	-.096	.029	.149	.107	.008	.203	.451*	.688*	1	.641*	.158	.134	.064	.083	.480*
		.339	.012	.228	.390	.223	.529	.884	.740	.613	.475	.349	.518	.556	.119	.238	.658	.813	.481	.096	.638	.270	.639	.880	.438	.561	.861	.364	.518	.960	.214	.004	.000		.000	.336	.417	.698	.663	.007
		39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	30	30
Y1.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.367*	.200	.247	.000	.419*	.304	.353*	.344*	.349*	-.062	.181	.045	.110	.111	.000	.107	-.040	.082	-.134	.168	.107	.079	-.007	.067	.104	.095	.198	.176	.209	.016	.284	.480*	.641*	1	.355*	.248	.241	.056	.215
		.021	.221	.129	1.000	.008	.060	.028	.032	.029	.708	.270	.784	.506	.501	1.000	.518	.810	.618	.417	.308	.518	.633	.968	.686	.527	.564	.227	.284	.202	.923	.079	.002	.000		.026	.128	.140	.771	.254
		39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	30	30
Y1.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.215	.275	.017	.138	.250	.356*	-.024	.327*	.175	-.019	.213	.027	.210	.113	-.024	.032	-.107	.075	-.067	.022	.011	.166	-.075	.063	.088	.094	.251	.249	.411*	.113	.203	.170	.158	.355*	1	.286	.014	.210	.261
		.189	.090	.920	.401	.124	.026	.887	.042	.286	.909	.193	.872	.200	.492	.887	.844	.518	.651	.685	.896	.945	.314	.649	.701	.593	.570	.123	.127	.009	.494	.214	.301	.336	.026		.077	.930	.266	.163
		39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	30	30
Y1.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.203	.568*	.188	.365*	.255	.335*	.312	.458*	.154	.199	.421*	.175	.086	.140	.234	.064	-.060	.005	-.032	.012	.214	.116	.073	.062	.188	.240	.154	.175	.204	.053	.222	.118	.134	.248	.286	1	.192	.367*	.083
		.216	.000	.251	.022	.117	.037	.053	.003	.349	.224	.008	.286	.604	.395	.152	.697	.715	.097	.848	.942	.190	.481	.659	.710	.251	.142	.349	.286	.214	.748	.175	.473	.417	.128		.077	.243	.046	.664
		39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	30
Y1.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.528*	.227	-.017	.276	.224	.151	.606*	.198	.000	.031	.068	.054	-.106	.070	.396*	.247	.083	.269	.429*	.244	.380*	.361*	-.072	.133	.314	.063	.101	.173	.179	.251	-.129	-.025	-.064	.241	.014	.192	1	.062	-.096
		.001	.165	.920	.089	.170	.357	.000	.227	.998	.852	.680	.744	.522	.673	.013	.130	.616	.098	.006	.134	.017	.024	.664	.418	.052	.702	.540	.293	.277	.123	.435	.880	.698	.140	.930	.243	.743	.615	
		39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	30
Y1.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.535*	.464*	.365*	.491*	.410*	.627*	.063	.139	.225	.298	.383*	.318	.043	.085	.182	.230	.543*	.212	.284	.347	.269	.112	.400*	.067	.314	.290	.157	.137	.072	.225	.246	.159	.083	.056	.210	.367*	.062	1	.443*
		.002	.010	.047	.006	.024	.000	.743	.465	.231	.110	.037	.086	.823	.654	.335	.222	.002	.262	.128	.060	.151	.557	.028	.725	.091	.120	.408	.471	.705	.231	.190	.401	.663	.771	.266	.046		.743	.014
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Total I	Pearson Correlation	.487*	.416*	.579*	.174	.396*	.322	.071	.428*	.060	.568*	.465*	.273	.378*	.103	.170	.435*	.430*	.175	.075	.337	.064	.179	.480*	.171	.253	.157	.415*	.361*	.185	.437*	.357	.424*	.480*	.215	.261	.083	-.096	.443*	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.022	.001	.358	.030	.083	.709	.018	.752	.001	.010	.145	.039	.589	.370	.016	.018	.355	.695	.068	.736	.344	.007	.367	.178	.409	.022	.050	.327	.016	.053	.019	.007	.254	.163	.664	.615	.014	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

**.

*.

Reliability				
Notes				
Output Created		27-MAR-2016 14:35:16		
Comments				
Input	Active Dataset	DataSet0		
	Filter	<none>		
	Weight	<none>		
	Split File	<none>		
	N of Rows in Working Data	39		
	Matrix Input			
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing		
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the		
Syntax		RELIABILITY		
Resources	Processor Time	/VARIABLES=Y1 1 Y1 2 Y1 3 Y1 5 00:00:00,00		
	Elapsed Time	00:00:00,00		

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	76,9
	Excluded ^a	9	23,1
	Total	39	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,835	19

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Total	Alpha if Item
X1.1	30,8333	27,523	,630	,821
X1.2	30,6333	27,482	,507	,824
X1.3	30,3333	26,092	,646	,816
X1.5	30,6333	27,137	,498	,823
X2.2	30,4000	26,800	,568	,820
X2.4	30,1333	27,085	,525	,822
X2.5	30,2000	27,200	,458	,825
X3.2	30,2000	27,131	,536	,822
X3.5	30,3333	26,506	,514	,822
X4.1	30,3333	26,575	,503	,823
X4.5	30,3000	27,941	,268	,836
X5.2	29,9667	26,516	,669	,816
X6.1	30,1333	27,361	,417	,827
X6.2	30,3333	28,161	,294	,833
X6.4	30,1000	28,714	,212	,837
Y1.2	30,3000	28,217	,205	,841
Y1.3	30,3667	28,033	,353	,830
Y1.7	30,5000	30,948	-,147	,850
Y1.8	30,5667	27,357	,521	,823

```

SAVE OUTFILE='C:\Users\atik\Documents\final puti\input validitas dan reliabilias.sav'
/COMPRESSED.

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

DATASET ACTIVATE DataSet1.

DATASET CLOSE DataSet0.

```

REGRESSION			
/MISSING LISTWISE			
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL			
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)			
/NOORIGIN			
/DEPENDENT Y			
/METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4 X5 X6.			
Regression			
Notes			
Output Created		27-MAR-2016 15:58:01	
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	60	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4 X5 X6.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00	
	Elapsed Time	00:00:00,25	
	Memory Required	5520 bytes	
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes	
[DataSet0]			

[illegible]

a. Predictors:	(Constant)	X6	X4	X3	X1	X2	X5

a. Dependent Variable: Y				
b. Predictors: (Constant), X6, X4, X3, X1, X2, X5				

[illegible]

a. Dependent Variable: Y