

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : CINDIA AJENG SULISTIANI

NIM : 43107110141

Program Studi : Manajemen – Strata I

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenakan sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



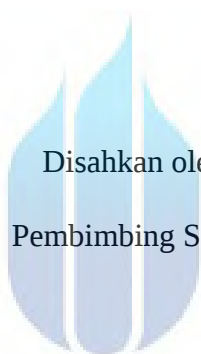
Jakarta, 4 Agustus 2009

Cindia Ajeng Sulistiani

NIM : 43107110141

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : CINDIA AJENG SULISTIANI
NIM : 43107110141
Program Studi : Manajemen – Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan
PT Aventis Pharma Jakarta
Tanggal Lulus Ujian :



Disahkan oleh :
Pembimbing Skripsi

(Dra. Evawati Khumaedi, M.Si)

Tanggal :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen – S1

(Dra. Yuli Harwani R., MM)

Tanggal :

(Arief Bowo Prayoga K., SE., MM)

Tanggal :

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Divisi Penjualan PT Aventis Pharma Jakarta

Dipersiapkan dan Disusun oleh :

Cindia Ajeng Sulistiani

43107110141

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 28 Agustus 2009

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji / Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(.....)

Anggota Dewan Penguji

(.....)

Anggota Dewan Penguji

(.....)

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Universitas Mercu Buana.

Penulis menyadari bahwa laporan tugas akhir ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa laporan tugas akhir ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dra. Yuli Harwani R., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
2. Bapak Arief Bowo Prayoga K.,SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
3. Ibu Dra. Evawati Khumaedi, M.Si selaku pembimbing yang telah banyak memberikan petunjuk dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Kedua orangtuaku yang telah memberikan dukungan berupa moril, materiil dan doa-doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

5. Suamiku tercinta, Dimas Adityo yang telah juga memberikan dukungan berupa moril, materiil dan doa-doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Hartono Hadisantoso, atasan penulis di PT Aventis Pharma atas bantuannya selama perkuliahan dan penyusunan skripsi
7. Seluruh karyawan PT Aventis Pharma yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang diberikan oleh penulis.
8. Seluruh sahabat-sahabatku Kelas Karyawan Angkatan XI, terima kasih atas segala bantuan, dukungan dan kekompakkannya selama ini.
9. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas segala bantuan dan informasi yang diberikan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.



Jakarta, Agustus 2009

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Penelitian	1
I.2 Rumusan Masalah	5
I.3 Batasan Masalah	5
I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
I.4.1 Tujuan Penelitian	6
I.4.2 Manfaat Penelitian	6

BAB II LANDASAN TEORI

II.1 Pengertian Manajemen	7
II.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ..	9
II.3 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia	10
II.4 Teori Kesehatan & Keselamatan Kerja	12
II.4.1. Pengertian & Pentingnya K3	12

II.4.2. Pentingnya Peraturan, Sosialisasi, Pelatihan	
Periodik Dalam Pelaksanaan K3	13
II.4.3. Pentingnya Peralatan Pendukung Dalam	
Pelaksanaan K3	14
II.4.4. Pentingnya Medical Check Up Dalam	
Pelaksanaan K3	16
II.4.5. Pentingnya Fasilitas Kesehatan Dalam	
Pelaksanaan K3	16
II.4.6. Pentingnya Keselamatan Ruangan Kerja Dalam	
Pelaksanaan K3	18
II.5 Kinerja	19
II.6 Kaitan K3 Terhadap Kinerja	26
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN
III.1 Gambaran Umum PT Aventis Pharma	28
III.1.1 Obyek Penelitian	28
III.1.2 Sejarah Singkat PT Aventis Pharma	28
III.2 Desain Penelitian	30
III.3 Hipotesis	31
III.4 Populasi dan Sampel Penelitian	31
III.5 Variabel Penelitian dan Skala Pengukurannya	33
III.6 Definisi Operasional Variabel	35
III.7 Metode Pengumpulan Data	36
III.8 Metode Analisa Data	36
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN

IV.1	Demografi Responden	39
IV.2	Deskripsi Variabel Penelitian	41
IV.3	Deskripsi Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) di PT Aventis Pharma	41
IV.4	Deskripsi Kinerja Karyawan PT Aventis Pharma	46
IV.5	Pengujian Hipotesis	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	56
5.2	Saran	57
DAFTAR PUSTAKA		58
LAMPIRAN		
Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian		60
Lampiran 2 : Hasil Kuesioner Variabel K3 dan Kinerja		62
Lampiran 3 : t Table		63
Lampiran 4 : Struktur Organisasi		64

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	39
Tabel 4.2	Usia Responden	39
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan Responden	40
Tabel 4.4	Lama Repsonden Bekerja	40
Tabel 4.5	Status Kerja Responden.....	41
Tabel 4.6	Sosialisasi Program.....	42
Tabel 4.7	Pelatihan	42
Tabel 4.8	Pelatihan Periodik.....	43
Tabel 4.9	Peralatan Pendukung.....	43
Tabel 4.10	Pentingnya K3	44
Tabel 4.11	Medical Check Up	44
Tabel 4.12	Fasilitas Kesehatan.....	45
Tabel 4.13	Keselamatan Mengemudi.....	45
Tabel 4.14	Ruangan Kerja.....	45
Tabel 4.15	Lingkungan Kerja	46
Tabel 4.16	Insentif.....	47
Tabel 4.17	Asuransi	47
Tabel 4.18	Prestasi Kerja.....	48
Tabel 4.19	Motivasi	48
Tabel 4.20	Fasilitas	49

Tabel 4.21	Keamanan	49
Tabel 4.22	Kinerja	49
Tabel 4.23	Kerja Tim	50
Tabel 4.24	Semangat Kerja	50
Tabel 4.25	Semangat Kepemimpinan	51
Tabel 4.26	Model Summary	52
Tabel 4.27	Anova	52
Tabel 4.28	Coefficients	53
Gambar 4.29	Uji Dua Pihak	54



**THE RELATION OF THE ENVIRONMENT HEALTH AND
SAFETY (EHS) ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEE
IN THE SALES DIVISION OF PT AVENTIS PHARMA
JAKARTA**

BY:

**CINDIA AJENG SULISTIANI
43107110141**

ABSTRACT

This research is about the relation of the Environment Health and Safety (EHS) on the performance of the employee in the sales department of PT Aventis Pharma Jakarta. The purpose of the research is to examine whether in actual there is a relation of the implementation of EHS in PT Aventis Pharma with the performance of its employee in medical representative position. This research is using causal design to analyze the relation between one variable to other variable.

The result of the research will show that there is a significant relation between the implementation of EHS in PT Aventis Pharma with the performance of its employees in the sales division with regression quotation of $Y = 25,605 + 0,400X$.

Key Words: Environment Health And Safety, EHS, Performance

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Penelitian

Rudi Suardi (2005) mengutip laporan dari International Labour Organization (ILO) bahwa kecelakaan dan sakit di tempat kerja membunuh dan memakan lebih banyak korban jika dibandingkan dengan perang dunia. Riset yang dilakukan badan dunia ILO menghasilkan kesimpulan, setiap hari rata-rata 6.000 orang meninggal, setara dengan satu orang setiap 15 detik, atau 2,2 juta orang per tahun akibat sakit atau kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Secara keseluruhan, kecelakaan di tempat kerja telah menewaskan 350.000 orang. Sisanya meninggal karena sakit yang diderita dalam pekerjaan seperti membongkar zat kimia beracun (ILO, 2003).

Pemerintah Indonesia juga melihat pentingnya perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja ini. Di Indonesia penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (“K3”) pada saat ini juga merupakan keharusan yang harus dilaksanakan pada semua perusahaan yang bergerak di Republik Indonesia. Hal ini diperkuat dengan adanya Peraturan Menteri Tenaga Kerja (“Permenaker”) no. 05/MEN/1996. Permenaker no. 05/MEN/1996 ini menetapkan persyaratan atas K3 sebagai berikut:

Pengurus harus menunjukkan kepemimpinan dan komitmen terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dengan menyediakan sumber daya

yang memadai. Pengusaha dan pengurus perusahaan harus menunjukkan komitmen terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang diwujudkan dalam:

- a. Menempatkan organisasi keselamatan dan kesehatan kerja pada posisi yang dapat menentukan keputusan perusahaan.
- b. Menyediakan anggaran, tenaga kerja yang berkualitas dan sarana-sarana lain yang diperlukan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Menetapkan personel yang mempunyai tanggung jawab, wewenang dan kewajiban yang jelas dalam penanganan keselamatan dan kesehatan kerja.
- d. Perencanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang terkoordinasi.
- e. Melakukan penilaian kinerja dan tindak lanjut pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja.

Komitmen dan kebijakan tersebut pada butir a sampai dengan e diadakan peninjauan ulang secara teratur. Setiap tingkat pimpinan dalam perusahaan harus menunjukkan komitmen terhadap keselamatan dan kesehatan kerja sehingga penerapan sistem manajemen K3 berhasil diterapkan dan dikembangkan. Setiap tenaga kerja dan orang lain yang berada di tempat kerja harus berperan dalam menjaga dan mengendalikan pelaksanaan K3.

Permenaker no. 05/MEN/1996 secara jelas telah mengatur pentingnya penerapan K3 pada setiap perusahaan dan bahwa manajemen perusahaan harus berkomitmen atas pelaksanaannya.

PT Aventis Pharma yang merupakan perusahaan yang bergerak di Indonesia tentunya juga wajib untuk melakukan Permenaker no. 05/MEN/1996 tersebut. Sebagai perusahaan asing, PT Aventis Pharma yang mempunyai perusahaan induk berkantor pusat di Paris juga berkewajiban untuk melaksanakan peraturan internal mengenai K3 yang telah ditetapkan oleh kantor pusatnya tersebut. Sampai dengan tanggal 1 May 2009, PT Aventis Pharma telah mengeluarkan 35 Peraturan internal yang berkaitan dengan K3. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen perusahaan memang mempunyai komitmen yang cukup untuk pelaksanaan K3 ini. Sebagai bukti komitmen manajemen perusahaan dalam pelaksanaan K3 ini, telah ditetapkan piagam K3 yang disosialisasikan ke semua karyawan dan diletakkan di tempat-tempat umum perusahaan dengan bunyi sebagai berikut:

MISI:

- a. Memelihara kesadaran karyawan akan pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja.
- b. Mengurangi faktor resiko kecelakaan kerja yang berdampak pada kelangsungan bisnis perusahaan dan rasa aman bagi keluarga.
- c. Menciptakan citra positif perusahaan dengan selalu menerapkan cara kerja dan perilaku yang sesuai dengan prinsip-prinsip kesehatan dan keselamatan kerja.

STRATEGI:

- a. Selalu memberikan informasi terbaru berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja kepada karyawan termasuk didalamnya Safety Driving dan Safety Riding.
- b. Melakukan pengawasan secara terus menerus dan pemeriksaan berkala untuk memastikan bahwa proses kerja yang ada sejalan dengan kebijakan maupun aturan kesehatan dan keselamatan kerja
- c. Berkoordinasi dengan HSE-IA dalam hal kesehatan kerja bagi karyawan yang bekerja di lingkungan kantor/ergonomis
- d. Melakukan pelatihan-pelatihan berkala, seperti: evakuasi, P3K, dan Safety Driving/Riding, yang disesuaikan dengan kebutuhan bisnis yang ada

Manajemen perusahaan juga diwajibkan untuk melaporkan kegiatan K3 nya kepada Departemen Tenaga Kerja 4 kali dalam setahun dan kepada kantor pusatnya sebanyak 12 kali dalam setahun. Hal mana yang selalu secara tepat waktu dilakukan oleh manajemen perusahaan.

Pelaksanaan kegiatan K3 tersebut tentunya memakan biaya yang sangat besar bagi perusahaan. Pada laporan keuangan yang diaudit untuk tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2008, perusahaan telah mengeluarkan biaya sebesar Rp. 429.000.000 untuk biaya sehubungan dengan pelaksanaan K3 tersebut. Pengeluaran tersebut mencakup biaya pelaksanaan K3 pada semua divisi dan lini perusahaan, termasuk tim penjualan. Hal ini telah pula disebutkan oleh Birds (1967) yang disadur oleh Rudi Suardi dalam bukunya *“Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Panduan Penerapan Berdasarkan OHSAS 18001 dan Permenaker 05/1996”* bahwa setiap satu kecelakaan berat disertai oleh 10

kejadian kecelakaan ringan, 30 kejadian kecelakaan yang menimbulkan kerusakan harta benda dan 600 kejadian-kejadian hampir celaka. Biaya perusahaan akibat kecelakaan kerja dengan membandingkan biaya langsung dan biaya tak langsung adalah 1:5-50 dan digambarkan sebagai gunung es.

Sebagai sebuah perusahaan yang berorientasi mencari keuntungan, tentunya setiap kegiatan dan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan akan diarahkan untuk mencapai keuntungan yang sebesar-besarnya. Dengan demikian, pengeluaran untuk pelaksanaan kegiatan K3 tersebut di atas juga harus mampu untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang pada akhirnya akan mengarahkan perusahaan untuk memperoleh laba yang lebih besar lagi. Karyawan perusahaan bagian penjualan yang merupakan tulang punggung perusahaan dalam memperoleh penghasilan tidak luput dari kewajiban pelaksanaan K3 ini.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

I.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis ingin mengetahui:

“Apakah ada pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Aventis Pharma Jakarta?”

I.3. Batasan Masalah

Dengan keterbatasan yang ada, maka penulis membatasi masalah hanya pada Medical Representative PT Aventis Pharma Jakarta.

I.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

I.4.1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Aventis Pharma Jakarta.

I.4.2. Manfaat Penelitian

Bagi pihak PT Aventis Pharma: penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualannya, sehingga dapat digunakan sebagai acuan untuk perbaikan pada program K3 nya.

Bagi pihak penulis: penelitian ini bermanfaat untuk memahami hubungan antara pelaksanaan K3 dengan kinerja karyawan berdasarkan teori-teori yang ada dan implementasinya di dunia nyata.

BAB II

LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan dijabarkan teori-teori yang menjadi kerangka berpikir penelitian ini. Landasan teori akan berisi uraian tentang pengertian manajemen, manajemen sumber daya manusia, dan kinerja.

II.1. Pengertian Manajemen

Menurut Robbins dan Coulter (2004:6) manajemen adalah *“Proses mengkoordinasi kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain”*. Kemudian Robbins dan Coulter (2004: 6-7) menjelaskan lebih lanjut pengertian tentang efisien dan efektif, sebagai berikut:

Efisien – memperoleh output terbesar dengan input yang terkecil; digambarkan sebagai melakukan segala sesuatu secara benar. Efisien berhubungan dengan penggunaan (sarana). Sedangkan

Efektif – menyelesaikan kegiatan-kegiatan sehingga sasaran organisasi dapat tercapai; digambarkan sebagai ”melakukan segala sesuatu yang benar. Efektif ini berhubungan dengan penerapan (hasil akhir).

Sekelompok orang dapat disebut sebagai organisasi formal jika memiliki beberapa syarat berikut. Syarat ini harus terpenuhi dan dikatakan merupakan dasar-dasar dari manajemen, yaitu;

1. Adanya kerja sama di antara sekelompok orang dalam ikatan formal
2. Adanya tujuan bersama serta kepentingan yang sama yang akan dicapai
3. Adanya pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab yang teratur

4. Adanya hubungan formal dan ikatan tata tertib yang baik
5. Adanya sekelompok orang dan pekerjaan yang akan dikerjakan
6. Adanya human organization

Ada banyak penjelasan tentang fungsi-fungsi manajemen yang telah dikemukakan oleh para ahli, beberapa hal berbeda tergantung pada sudut pendekatan dan pandangan mereka. Salah satunya adalah menurut Robbins dan Coulter (2004:8):

- **Merencanakan;** Fungsi manajemen yang mencakup proses mendefinisikan sasaran, menetapkan strategi untuk mencapai sasaran itu, dan menyusun rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan sejumlah kegiatan.
- **Mengorganisasi;** Fungsi Manajemen yang mencakup proses menentukan tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang harus melakukan, bagaimana cara mengelompokkan tugas – tugas itu, siapa yang harus melapor ke siapa, dan dimana keputusan harus dibuat.
- **Memimpin;** Fungsi manajemen yang mencakup memotivasi bawahan, mempengaruhi individu atau tim sewaktu mereka bekerja, memiliki aturan komunikasi yang paling efektif, dan memecahkan dengan berbagai cara masalah perilaku karyawan.
- **Mengendalikan;** Fungsi manajemen yang mencakup memantau kinerja aktual, membandingkan aktual dengan standar, dan membuat koreksinya jika perlu.

II.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Dessler (2004:2) manajemen sumber daya manusia adalah “Proses memperoleh, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan”

Sedangkan Anwar Prabu Mangkunegara (2004:2) berpendapat bahwa

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Jadi kesimpulannya adalah bahwa fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan karyawan. Sedangkan karyawan adalah perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan.

II.3. Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

Anwar Prabu Mangkunegara (2004:2) menetapkan enam fungsi operatif Manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. **Pengadaan (*Procurement*)** tenaga kerja terdiri dari:
 - a. perencanaan sumber daya manusia
 - b. analisis jabatan
 - c. penarikan pegawai
 - d. penempatan kerja
 - e. orientasi kerja (*job orientation*)
2. **Pengembangan (*Development*)** tenaga kerja, mencakup:
 - a. pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - b. pengembangan (*career*)
 - c. penilaian prestasi kerja
3. **Pemberian balas jasa (*Compensation*)**, mencakup:
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari
 - gaji/upah
 - insentif
 - b. Balas jasa tidak langsung terdiri dari
 - keuntungan (*benefit*)
 - pelayanan/kesejahteraan (*services*)
4. **Integrasi (*Integration*)**, mencakup:
 - a. kebutuhan karyawan
 - b. motivasi kerja

- c. kepuasan kerja
- d. disiplin kerja
- e. partisipasi kerja

5. **Pemeliharaan (*Maintenance*)** tenaga kerja mencakup:

- a. komunikasi kerja
- b. kesehatan dan keselamatan kerja
- c. pengendalian konflik kerja
- d. konseling kerja

6. **Pemisahan (*Separation*)**, tenaga kerja mencakup:

pemberhentian karyawan

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat fungsi-fungsi operasional diantaranya adalah fungsi pemeliharaan yang bertujuan untuk mempertahankan karyawan untuk bekerja disuatu perusahaan, karena perusahaan menyadari bahwa karyawan adalah asset berharga yang seal ikut berperan aktif dan ikut menentukan kelangsungan hidup perusahaan.

Heidjrachman R. & Suad Husnan (1996:7) mengemukakan pendapatnya mengenai fungsi pemeliharaan, yaitu:

Pada fungsi pemeliharaan perhatian akan dititik beratkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari para karyawan (kesehatan dan keamanan) dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan (program-program pelayanan karyawan)

Kemudian menurut Malayu S.P Hasibuan (1995:195)

Pemeliharaan karyawan adalah:

“Usaha untuk mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan”

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pemeliharaan karyawan merupakan kegiatan perusahaan untuk mempertahankan maupun meningkatkan kondisi fisik, mental & sikap karyawan yang menguntungkan perusahaan, yaitu dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), program-program pelayanan karyawan, dengan tujuan untuk mempertahankan karyawan yang produktif sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

II.4. Teori Kesehatan & Keselamatan Kerja

II.4.1. Pengertian & Pentingnya Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Rudi Suardi dalam bukunya *“Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Panduan Penerapan Berdasarkan OHSAS 18001 dan Permenaker 05/1996”* menjelaskan tujuan dari sistem manajemen K3 sebagai berikut:

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas.
2. Sebagai upaya untuk mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan dan gizi para tenaga kerja, merawat dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan kerja dan melipatkan gairah serta kenikmatan bekerja.

National Safety Council (1992:3) menjelaskan filosofi dari pentingnya K3 dalam pelaksanaan setiap pekerjaan untuk mempertahankan sumber-sumber yang dimiliki oleh suatu perusahaan dalam mencapai keuntungan:

“The industrial safety philosophy developed because the hazardous work environment of early factories and other production and distribution sites produced an appalling rate of workers’ injuries and deaths. If these conditions had not been corrected to stop the waste of personnel and resources, the growing number of accidents and injuries would have staggered the imagination”.

Lebih jauh lagi, dijelaskan bahwa pelaksanaan K3 ini adalah merupakan tanggung jawab dari lingkungan kerja itu sendiri, baik oleh pekerja maupun oleh pemberi kerja:

“...society as a whole has a moral responsibility to prevent needless destruction of life and health, particularly in the work place. The employer is primarily responsible for ensuring a safe, healthy work environment. Employee are held accountable for following prescribed safety standard and guidelines.”

II.4.2. Pentingnya Peraturan, Sosialisasi, Pelatihan dan Pelatihan Periodik Dalam Pelaksanaan K3

National Safety Council (1992:3) menjelaskan bahwa peranan pemerintah dalam menetapkan peraturan memainkan peranan sangat penting dalam pelaksanaan K3 dalam dunia bisnis. Pemerintah berperanan untuk menetapkan bahwa pemberi kerja berfungsi sebagai penanggung jawab atas pelaksanaan K3 dalam lingkup tanggung jawabnya. Manager dipastikan pada akhirnya akan menyadari bahwa pelaksanaan kerja yang baik (misalnya: produktifitas) sangat terpengaruh oleh K3.

Lebih jauh, dijelaskan pula elemen yang sangat penting dalam keberhasilan dari pelaksanaan K3 dalam suatu perusahaan adalah sosialisasi dari peraturan K3 dan juga training atas K3 tersebut kepada para karyawan:

“A key element in every successful organization, in any successful accidents prevention program, and in any occupational safety and health program is effective job orientation and safety training. Workers must have proper training to do their jobs safely and efficiently”.

Sekali lagi, peranan manajemen perusahaan dalam pelaksanaan pelatihan ini sangat penting. Untuk mencapai tujuan tersebut manajemen berkewajiban untuk membuat suatu kebijakan training yang cukup. National Safety Council menjelaskan beberapa langkah dalam kegiatan training yang harus diterapkan:

1. Pernyataan manajemen mengenai kebijakan K3 yang mencakup tujuan, goal dan prosedur yang diterapkan dalam tujuan perusahaan, prosedur penerimaan kerja, dll. Hal ini seharusnya akan membentuk kebijakan perusahaan mengenai pelatihan K3.
2. Seluruh prosedur maupun peraturan pelatihan tersebut di atas harus dalam bentuk tertulis agar segala tujuan perusahaan dalam K3 tercapai.
3. Penetapan jadwal-jadwal pelatihan yang pasti atau program-program pelatihan yang jelas harus dilakukan:

“Therefore the organization’s training policy should define training programs for all levels of management and employees. The importance of this policy can not be underestimated. Many of difficulties companies experience in trying to provide safety training are a result of communication problems between different levels of the management team. Likewise many of these same problems could be resolved by training managers in such areas as their legal

obligations, their safety mission, savings potential of safety training, and other concerns”.

II.4.3. Pentingnya Peralatan Pendukung Dalam Pelaksanaan K3

Sehubungan dengan fakta bahwa tenaga penjualan PT Aventis Pharma menggunakan sepeda motor dalam melaksanakan pekerjaannya, National Safety Council (1992) juga menjelaskan bahwa pelaksanaan K3 dalam pekerjaan ini sangat penting karena kebanyakan kecelakaan motor terjadi disebabkan oleh penggunaannya:

“The majority of all motor vehicle accidents are caused by driver error, or poor operating practices; only a small percentage are due to mechanical failure of vehicles or to improper maintenance of equipment. As a result, an organization’s vehicle accident prevention efforts should focus on both these principal accident factors—(1) driver error and (2) vehicle failure, because both can be controlled.

Companies can control driver error by implementing a program of driver selection, training, and supervision, while vehicle failure can be reduced by a systematic preventive maintenance program. As experience has shown, the unsupervised fleet usually has higher accident costs than supervised one”.

Lebih jauh lagi, dijelaskan bahwa faktor yang sangat penting adalah peralatan pendukung dalam pelaksanaan program K3 ini.

“Some motor vehicle accidents are due to the lack of safety devices and/or inadequate vehicle maintenance. Therefore, one of the fundamental requirements for safe operation is that all vehicles be equipped with the necessary safety devices”

Salah satu peralatan pendukung yang dijelaskan adalah *“protection devices”*. PT Aventis Pharma mengkonfirmasi bahwa peralatan pendukung tersebut dalam operasional Medical Representative di Jakarta adalah helm dan jaket yang disediakan oleh perusahaan.

II.4.4. Pentingnya Medical Check Up dalam Pelaksanaan K3

National Safety Council (1992:100) menjelaskan bahwa pengawasan atas status kesehatan pekerja oleh pihak yang kompeten sangat penting jika tujuan dari program K3 adalah untuk memberikan keuntungan maksimal baik bagi pekerja maupun pemberi kerja. Oleh sebab itu perusahaan perlu untuk membuat program pemeriksaan kesehatan secara periodik.

Pemeriksaan periodik dapat dilakukan untuk pemeriksaan darah, pemeriksaan laboratorium, X-ray, dan lain-lain.

II.4.5. Pentingnya Fasilitas Kesehatan Dalam Pelaksanaan K3

Salah satu hal yang penting dalam pelaksanaan K3 dalam perusahaan adalah tersedianya fasilitas kesehatan yang cukup di dalam lingkungan perusahaan. National Safety Council (1992:93) menegaskan mengenai hal ini:

“An integral part of every safety and health program is the medical and health service necessary to cover the employees in the organisation”

Fasilitas ini haruslah mudah bagi para pekerja untuk mendatangnya. Jika perusahaan menempatkan fasilitas ini di tempat dimana banyak karyawan berada, maka akan makin banyak pekerja yang akan melaporkan kejadian kecelakaan yang terjadi. Akan lebih baik jika fasilitas ini dihubungkan dengan bagian SDM dan bagian keselamatan kerja. Hal ini akan memastikan tindakan pemeriksaan kesehatan yang cukup dalam pelaksanaan kegiatan perekrutan, pembagian pekerjaan klerikal,

pembahasan ide-ide dan rencana-rencana dalam kepegawaian, dalam penanganan kecelakaan dan masalah-masalah kesehatan.

Lebih jauh, National Safety Council menjelaskan bahwa tenaga kesehatan yang ditempatkan oleh perusahaan dapat ditempatkan di beberapa lokasi atau fasilitas di perusahaan (masing-masing paruh waktu). Jumlah dari tenaga kesehatan ini dapat ditentukan berdasarkan beberapa pertimbangan, seperti tingkat bahaya dalam suatu operasional perusahaan, jumlah pekerja, dan juga jenis dan cakupan dari program fasilitas kesehatan itu sendiri. Perusahaan dapat memutuskan untuk penempatan permanent, paruh waktu, berdasarkan panggilan atau diperlakukan sebagai pemberian jasa.

Tenaga kerja kesehatan yang ditunjuk juga dapat terlibat dalam program perusahaan lainnya yang berhubungan dengan kesehatan pekerja, seperti, penyediaan makan pekerja, program kesejahteraan pekerja, program keselamatan, sanitasi dan kesehatan mental. Mereka juga dapat melakukan program imunisasi perusahaan (misalnya: anti tetanus, anti polio, atau antu flu), donor darah, pengecekan tekanan darah dan program kesehatan lainnya.

National Safety Council (1992:93) menjelaskan pula bahwa program fasilitas kesehatan, tanpa memperhatikan besar kecilnya program, terdiri dari elemen-elemen dan servis-servis yang didesain untuk menjaga kesehatan para pekerja, untuk menjaga dan mengawasi penyakit dan kecelakaan yang disebabkan oleh pekerjaan maupun yang bukan disebabkan oleh pekerjaan, dan untuk menghindari serta memperkecil terjadinya ketidak

stabilan yang pada akhirnya akan menyebabkan hilangnya waktu. Program yang baik yang harus ada dalam K3 dijelaskan sebagai berikut:

1. *Maintenance of a healthful environment through setting up a comprehensive safety program*
2. *Health examinations, including preplacement testing, testing when employee transfers are internally processed, periodic surveillance for employees performing particular jobs are required by regulatory standards, fit-for-duty evaluations, and testing related to an employee returning to work.*
3. *Diagnosis and treatment*
4. *Immunization programs*
5. *Medical records, which should be confidential and kept separate from personnel records*
6. *Health education and counseling*
7. *Open communication between the plant or company physician and an employee's personal physician.*

II.4.6. Pentingnya Keselamatan Ruangan Kerja Dalam Pelaksanaan K3

Ruangan kerja yang merupakan tempat bekerja bagi pekerja non industri harus pula diperhatikan dalam pengaturannya. National Safety Council (1992:449) menggambarkan hal ini sebagai berikut:

“Many large organisation today, such as insurance, governmental, and financial companies, consist almost entirely of office workers. Accidental injuries are just as painful, severe, and expensive when they occur to office workers as when they happen to production workers. Unless an organisation develops an effective office safety program, accidental injuries are far more likely to occur. It is true that the risk of occupation related accident or injury to the office worker is lower than the risk to those employees involved in manufacturing or transportation. However, office risk often goes unrecognized and unmanaged, and some could eventually lead to serious injuries and property loss”

Contoh yang diambil adalah kejadian pada suatu firma penerbangan, yang membayar \$ 102,000 selama 8 tahun pada suatu fasilitasnya hanya karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh jatuh dari kursi.

Lebih jauh dijelaskan bahwa kecelakaan kerja yang terjadi di ruangan kantor dapat diminimalisir dengan menghindari atau memperkecil terjadinya bahaya di ruangan kantor. Tahap yang paling mudah bagi manajemen perusahaan dalam menghilangkan atau memperkecil terjadinya bahaya adalah pada tahap perencanaan, ketika suatu perlengkapan kantor akan dibeli, atau ketika prosedur baru penggunaan kantor dibuat.

Pentingnya pengaturan ergonomi di tempat kerja dijelaskan sebagai berikut:

“Much care and consideration needs to be focused on the design of workstations and how equipment is used at the workstation. At the least, the supervisor or the department head should be concerned with the selection of proper chair, position of the individual in relation to the work surface, arrangement of work materials, and proper use of video display terminal at work station. A more in depth ergonomic approach would include a survey of the office environment. Factors such as general lighting considerations, computer terminal lighting, room temperatur and drafts, ventilation, and noise would be included”

II.5. Kinerja

Mathis dan Jackson (2003) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- Kuantitas output
- Kualitas output
- Jangka waktu output
- Kehadiran di tempat kerja

- Sikap kooperatif

Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil (2007) dalam bukunya “*Manajemen Kinerja*” mengemukakan bahwa kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Lebih jauh Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil menjelaskan bahwa manajemen kinerja atau *performance management* adalah tentang bagaimana mengelola kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian manajemen kinerja merupakan kebutuhan setiap organisasi untuk menjalankannya. Manajemen kinerja berorientasi pada pengelolaan proses pelaksanaan kerja dan hasil atau prestasi kerja.

Lebih jauh lagi, Armstrong & Baron (1998) menjelaskan pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Marihot Tua Efendi (2002:195) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Unjuk kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Hal yang sama juga dinyatakan oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007:9) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gomes (2003) berpendapat bahwa kinerja adalah outcome yang diberikan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.

Sjafri Mangkuprawira (2007:153) menjelaskan bahwa tiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja karyawannya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak. Dengan mengetahui kinerja, perusahaan akan lebih mengetahui seberapa jauh pengembangan mutu SDM karyawan telah berhasil dengan efektif. Dengan demikian dapat diketahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja, baik ditinjau dari sisi intrinsik maupun ekstrasik karyawan. Manfaatnya terutama untuk menyusun program pengembangan mutu SDM.

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar

organisasi dan perusahaan. Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi dan atau pelakunya. Bentuknya dapat bersifat tangible dan intangible, tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan itu sendiri. Misalnya dalam dunia bisnis: pemanfaatan sumber daya produksi untuk proses produksi, pengolahan, promosi, penjualan & pemasaran. Hal itu diukur dari produktivitas karyawan dan perusahaan yang kemudian akan menghasilkan penerimaan dan profit serta pangsa pasar. Produktivitas karyawan antara lain sangat ditentukan oleh mutu SDM karyawan. Ukuran kinerja dalam dunia penelitian dan pengembangan adalah mutu hasil riset, tingkat adopsi dan difusi hasil penelitian, serta dampaknya bagi kesejahteraan masyarakat. Jadi, kinerja dapat dilihat dari proses, hasil, dan outcome. Agar diperoleh hasil sesuai standart perusahaan dan industri maka kinerja perlu dikelola. Untuk itu, perusahaan perlu mengelola faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

A. Dale Timpe (2002:31) menjelaskan lebih jauh bahwa faktor faktor kinerja terdiri dari faktor internal & faktor eksternal. Faktor internal (dispositional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sikap-sikap seseorang misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti

perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, iklim organisasi.

Pernyataan yang hampir sama juga dikemukakan oleh James Gibson (1996) yang dalam teorinya menyampaikan teori kinerja dan melakukan analisis terhadap sejumlah variabel variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Teori tersebut menyatakan bahwa terdapat tiga kelompok yang mempengaruhi kinerja dan perilaku , yaitu:

1. Variabel Individu

Variabel individu terdiri dari subvariabel kemampuan, ketrampilan, latar belakang dan demografis. Subvariabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Subvariabel demografis terdiri dari umur, etnis, dan jenis kelamin mempunyai hubungan langsung dengan perilaku dan kinerja. Subvariabel latar belakang terdiri dari keluarga, tingkat sosial dan pengalaman.

2. Variabel Organisasi

Variabel organisasi terdiri dari subvariabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

3. Variabel Psikologis

Variabel psikologis terdiri dari subvariabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel

demografis. Variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian, dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur.

Ilyas Yaslis (2001) dalam bukunya *Kinerja (Teori, Penilaian dan Pelatihan)* menyatakan bahwa secara teori ada tiga kelompok yang mempengaruhi perilaku kinerja yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja personel. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas.

Menurut Notoatmodjo (1992) bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (ability), kemampuan yang dapat dikembangkan (capacity), bantuan untuk terwujudnya performance (help), insentif materi maupun nonmateri (incentive), lingkungan (environment), dan evaluasi (evaluation). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan, dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan noninsentif) dan teknologi.

Ilyas Yaslis (2001) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dengan wewenang & tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tak melanggar hukum dan sesuai dengan moral & etika.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Pengamatan, merupakan proses menilai dan melihat perilaku yang ditentukan oleh sistem pekerjaan
2. Ukuran yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seseorang personel dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan oleh personel tersebut.
3. Pengembangan yang bertujuan untuk memotivasi personel mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya.

Bacal (1999:4) memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu sistem, memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikuti, apabila manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan.

Armstrong (2004:29) melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

Schwartz (1999:vii) memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik dari

manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula penilaian kinerja.

Costello (1994:3) menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja dan alokasi sumber daya.

Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil (2007) merumuskan bahwa pada dasarnya manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

II.6. Kaitan K3 terhadap Kinerja

Rudi Suardi dalam bukunya *“Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Panduan Penerapan Berdasarkan OHSAS 18001 dan Permenaker 05/1996”* menjelaskan bahwa pelaksanaan K3 meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan sebagai berikut:

“Karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya akan bekerja lebih optimal dan tentu ini akan berdampak pada produk yang dihasilkan. Pada gilirannya ini akan meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan ketimbang sebelum dilakukan penerapan. Disamping itu dengan adanya pengakuan penerapan sistem manajemen K3, citra organisasi terhadap kinerjanya akan semakin meningkat, dan tentu ini akan meningkatkan kepercayaan pelanggan”.

National Safety Council (1992: 22), lebih lanjut menjelaskan bahwa K3 disadari telah berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan sejak akhir perang dunia kedua:

“Since the end of World War II, the safety movement has become an accepted and valued part of industry. It has not only helped to reduce deaths and injuries but has shown management that every dollar spent on safety measures returns a clear profit up to several hundred percent”



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan di bahas mengenai metodologi yang digunakan dalam penelitian, yaitu: desain penelitian, hipotesis, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian dan skala pengukurannya, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data dan metode analisa data.

III.1. Gambaran Umum PT Aventis Pharma

III.1.1. Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah para Medical Representative PT Aventis Pharma Jakarta yang berjumlah 51 orang.

III.1.2. Sejarah Singkat PT Aventis Pharma

PT Aventis Pharma adalah merupakan perusahaan farmasi internasional yang berinduk pada sanofi-aventis group yang berkantor pusat di Paris, Perancis.

Di Indonesia Grup sanofi-aventis melakukan kegiatannya melalui kedua afiliasinya PT sanofi-aventis Indonesia dan PT Aventis Pharma, sanofi-aventis menduduki posisi penting di kalangan industri farmasi Indonesia terutama sebagai pemimpin kalangan perusahaan internasional berbasis riset.

Sanofi-aventis pertama kali masuk ke Indonesia pada tahun 1970 dengan nama PT Hoechst Pharmaceutical of

Indonesia, berlokasi di Jakarta. Sesuai dengan kebijakan perusahaan induknya, pada tahun 1993 PT Hoechst Pharmaceutical of Indonesia berubah nama menjadi PT Hoechst Pharma Indonesia. Pada tahun 1997 nama perusahaan berubah menjadi PT Hoechst Marriion Roussel Indonesia mengikuti merger global antara Hoechst, Marriion dan Roussel, ketiganya adalah perusahaan farmasi. Pada tahun 2001 nama perusahaan berubah lagi menjadi PT Aventis Pharma mengikuti merger global antara Hoechst Marriion Roussel dengan Rhone Poulenc Rorer.

PT Aventis Pharma memberikan komitmennya dalam agenda nasionalnya, yaitu pembuatan dan penyediaan obat-obatan hasil riset mutakhir yang bermutu tinggi, termasuk vaksin; memenuhi standar tertinggi perusahaan dan dunia; komitmen tanpa kompromi terhadap program Kesehatan, Keamanan dan Lingkungan Hidup (HSE - Health, Safety and Environment) kelompok Perusahaan, yang melindungi karyawan, masyarakat dan lingkungan hidup; usaha memerangi dan menemukan obat untuk menyembuhkan 6 penyakit yang ditemukan di daerah-daerah yang sedang berkembang, dimana solusi konkritnya dapat diharapkan: *malaria, leishmaniasis, penyakit tidur, tuberkulosis, epilepsi dan vaksin pencegahan*; berbagi pengalaman dalam hal dan mengharuskan penerapan

standar profesi tertinggi dikalangan rekan kerja dan rekan usaha dalam membuat produk sanofi-aventis tersedia bagi para pasien; menjunjung tinggi etika tingkah laku dalam setiap hal yang kita lakukan, seperti disyaratkan oleh Kode Etik Grup Perusahaan dan terus mengembangkan keahlian dan kemampuan rekan kerja seperti digariskan dalam "*Social Charter*" sanofi-aventis.

III.2. Desain Penelitian

Sugiyono (2008, 6) menjelaskan bahwa salah satu metode penelitian adalah metode survey, yang termasuk di dalam metode kuantitatif, yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lebih lanjut, Sugiyono (2008, 13) menjelaskan, Peneliti kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independent dan dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hal di atas, maka desain penelitian yang digunakan adalah desain kausal yang berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Penelitian kausal adalah penelitian untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel (independent variabels) terhadap variabel tertentu (dependent variabels). Penelitian ini memerlukan pengujian hipotesis dengan uji statistik.

III.3. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya.

Hipotesis penelitian diduga: “*Ada pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja Medical Representative di PT Aventis Pharma Jakarta*”.

$H_0: \rho = 0$ (berarti tidak ada pengaruh)

$H_a: \rho \neq 0$ (berarti ada pengaruh)

III.4. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah Medical Representative PT Aventis Pharma di Jakarta. Jumlah karyawan yang menjadi obyek penelitian adalah 51 orang.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Makin besar tingkat kesalahan maka akan semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan, dan sebaliknya, makin kecil tingkat kesalahan, maka akan semakin besar jumlah anggota sampel yang diperlukan sebagai sumber data. Untuk menentukan jumlah sampel maka dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan :

N = populasi karyawan yang diteliti

n = sampel atau responden

e = error yang ditolerir

Berdasarkan rumus diatas, penulis melakukan perhitungan dan diperoleh jumlah responden sebagai berikut: jika jumlah populasi 51 untuk tingkat kesalahan 5 % adalah 46.

Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling, yaitu teknik sampling yang memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Atau lebih tepatnya teknik sampling insidental dimana pengambilan sampel anggota populasi

dilakukan secara kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan /insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel.

Teknik ini dipilih karena mempertimbangkan masalah biaya dan waktu penelitian yang terbatas.

III.5. Variabel Penelitian dan Skala Pengukurannya

Sugiyono (2008:59) menyatakan bahwa *variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.*

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

- Variabel bebas atau independen: Kesehatan dan Keselamatan

Kerja atau Faktor X

1. Sosialisasi peraturan
2. Pelatihan
3. Pelatihan periodik
4. Peralatan pendukung
5. Pentingnya K3
6. Medical Check up
7. Fasilitas kesehatan
8. Keselamatan mengemudi
9. Ruangan kerja
10. Lingkungan kerja

- Variabel Terikat atau dependen: Kinerja atau Faktor Y

1. Insentif
2. Asuransi
3. Prestasi kerja
4. Motivasi
5. Fasilitas
6. Keamanan
7. Kinerja
8. Kerja tim
9. Semangat kerja
10. Kepemimpinan

Skala merupakan suatu prosedur pemberian angka atau simbol lain kepada sejumlah ciri dari suatu obyek agar dapat menyatakan karakteristik angka pada ciri tersebut. Jadi memberikan skala angka pada suatu obyek tertentu.

Teknik skala yang dipilih adalah Likert. Menurut Sugiyono (2008:132), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dalam skala Likert ini mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata. Penelitian ini menggunakan klasifikasi jawaban sebagai berikut:

Sangat Setuju	=	5
Setuju	=	4

Ragu-ragu	=	3
Tidak Setuju	=	2
Sangat Tidak Setuju	=	1

III.6. Definisi Operasional Variabel

Untuk membatasi ruang lingkup variabel yang diteliti, maka diberikan pengertian terhadap kedua variabel penelitian sebagai berikut:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Variabel X) adalah aktivitas yang dilakukan oleh Perusahaan untuk menjamin kesehatan dan keselamatan karyawannya dan bertujuan untuk sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, sebagai upaya untuk mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan dan gizi para tenaga kerja, merawat dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan kerja dan melibatkan gairah serta kenikmatan bekerja dan pada akhirnya meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan.
2. Kinerja (Variabel Y) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

III.7. Metode Pengumpulan Data

Terdapat 3 metode pengumpulan data, yaitu interview, kuestioner dan Observasi (Sugiyono, 2008, 199). Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuestioner karena peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Teknik pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner, yang terdiri dari pertanyaan tertutup (close ended questions), dimana setiap pertanyaan tersebut diberikan pilihan jawaban. Penyebaran kuestioner dilaksanakan sejak awal bulan Juli 2009 dan berakhir pada awal Agustus 2009. Tentunya dengan mempertimbangkan waktu kerja para karyawan, hingga dilakukan pada saat-saat jam istirahat atau tidak sibuk oleh pekerjaan dan atas kerelaan calon responden.

III.8. Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan dalam penulisan adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel yang satu terhadap variabel yang lain dan bersifat kausal (sebab akibat):

Variabel X = Keselamatan Kerja (dependen)

Variabel Y = Kinerja (independen)

Untuk menguji hipotesis, langkah pertama yang harus dilakukan adalah merumuskan hipotesis. Rumusan hipotesis tersebut biasanya dinyatakan dalam bentuk hipotesis null dan hipotesis alternative. Hipotesis null adalah hipotesis yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian. Sedangkan hipotesis alternatif adalah hipotesis yang akan diterima jika hipotesis null ditolak.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah hipotesis kausal, digambarkan sebagai berikut;

$H_0 : p = 0$ (berarti tidak ada pengaruh)

$H_a : p \neq 0$ (berarti ada pengaruh)

Metode analisis regresi linier yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana karena hanya terdapat satu variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). Bentuk persamaan regresi digambarkan sebagai berikut :

$X \longrightarrow Y$

Dimana :

X = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Y = Kinerja

Analisa ini digunakan untuk memperkirakan suatu keadaan yang timbul karena faktor-faktor tertentu. Dalam penelitian ini adalah pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Jika terdapat data dari dua variabel diatas, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), lalu akan dihitung atau dicari nilai-nilai Y yang lain berdasarkan nilai X yang diketahui. Langkahnya adalah sebagai berikut ; (Sugiyono 2009 : 270)

Rumus : $Y = a + bX$

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independent.

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

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

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

IV.1. Demografi Responden

Pada penelitian ini sebanyak 46 kuesioner telah diberikan kepada responden sebagai sampel penelitian. Responden penelitian adalah Medical Representative PT. Aventis Pharma di Jakarta. Profil dari responden tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent
Valid Pria	24	52,2
Wanita	22	47,8
Total	46	100,0

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden terdiri dari 24 orang (52,2%) pria dan 22 orang wanita (47,8%).

Tabel 4.2
Usia Responden

	Frequency	Percent
Valid 18 - 25 tahun	1	2,2
26 - 35 tahun	38	82,6
36 - 45 tahun	6	13,0
45 - 55 tahun	1	2,2
Total	46	100,0

Jika dilihat dari usia, mayoritas responden berusia 26 – 35 tahun sebanyak 38 orang (82,6%), selanjutnya yang berusia 36 – 45 sebanyak 6 orang (13%), dan yang berusia 18 – 25 tahun dan 45 – 55 tahun masing – masing hanya 1 orang (2,2%).

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

	Frequency	Percent
Valid SMU atau setingkat	2	4,3
Diploma atau setingkat	22	47,8
S1	20	43,5
S2 atau S3	2	4,3
Total	46	100,0

Dilihat dari tingkat pendidikan responden, sebanyak 22 orang (47,8%) responden berpendidikan Diploma atau setingkat, 20 orang (43,5%) pendidikan S1, dan masing – masing 2 (4,3%) orang yang berpendidikan SMU atau setingkat dan S2 atau S3.

Tabel 4.4
Lama Responden Bekerja

	Frequency	Percent
Valid < 1 tahun	1	2,2
1 - 2 tahun	6	13,0
2,1 - 3 tahun	12	26,1
3,1 - 5 tahun	12	26,1
> 5 tahun	15	32,6
Total	46	100,0

Jika dilihat dari lama bekerja di PT. Aventis Pharma Jakarta, sebanyak 15 responden (32,6%) telah bekerja lebih dari 5 tahun, 12

responden (26,1%) responden sudah bekerja selama 3,1 tahun sampai 5 tahun, 12 orang responden (26,1%) juga sudah bekerja selama 2,1 tahun sampai 3 tahun, 6 orang responden (13%) sudah bekerja selama 1 sampai 2 tahun, dan hanya 1 responden (2,2%) yang baru bekerja kurang dari 1 tahun.

Tabel 4.5
Status Kerja Responden

		Frequency	Percent
Valid	Karyawan Kontrak	2	4,3
	Karyawan Tetap	44	95,7
	Total	46	100,0

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden (95,7%) berstatus sebagai karyawan tetap, dan 4,3% responden sebagai karyawan kontrak.

IV.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk mendapatkan gambaran secara singkat dari variabel – variabel penelitian yaitu Kesehatan Keselamatan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Aventis Pharma Jakarta. Berikut ini adalah deskripsi dari masing – masing variabel penelitian tersebut.

IV.3. Deskripsi Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) di PT. Aventis Pharma

Deskripsi dari Kesehatan Keselamatan Kerja di PT. Aventis Pharma Jakarta disajikan dalam tabulasi – tabulasi berikut ini :

<https://lib.mercubuana.ac.id>

Tabel 4.6
Sosialisasi Program

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2
	Tidak Setuju	4	8,7
	Ragu - ragu	4	8,7
	Setuju	35	76,1
	Sangat Setuju	2	4,3
	Total	46	100,0

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 2,2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 8,7% responden tidak setuju, 8,7% responden ragu – ragu, 76,1% responden setuju, dan 4,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan menginformasikan semua peraturan K3 yang berlaku kepada seluruh karyawan.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Tabel 4.7
Pelatihan

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2
	Tidak Setuju	6	13,0
	Ragu - ragu	4	8,7
	Setuju	34	73,9
	Sangat Setuju	1	2,2
	Total	46	100,0

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 2,2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 13% responden tidak setuju, 8,7% responden ragu – ragu, 73,9% responden setuju, dan 2,2% responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan melakukan pelatihan yang mencukupi untuk pelaksanaan K3 kepada seluruh karyawan.

Tabel 4.8
Pelatihan Periodik

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2
	Tidak Setuju	5	10,9
	Ragu - ragu	10	21,7
	Setuju	30	65,2
	Total	46	100,0

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 2,2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 10,9% responden tidak setuju, 21,7% responden ragu – ragu, 21,7% responden setuju, dan 65,2% responden menyatakan sangat setuju bahwa pelatihan K3 dilaksanakan secara berjangka oleh perusahaan.

Tabel 4.9
Peralatan Pendukung

		Frequency	Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,3
	Ragu - ragu	8	17,4
	Setuju	32	69,6
	Sangat Setuju	4	8,7
	Total	46	100,0

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 4,3% responden menyatakan tidak setuju, 17,4% responden ragu - ragu, 69,6% responden setuju, dan 8,7% responden sangat setuju bahwa perusahaan menyediakan peralatan pendukung dan pelaksanaan K3 yang mencukupi.

Tabel 4.10
Pentingnya K3

	Frequency	Percent
Valid Ragu - ragu	4	8,7
Setuju	26	56,5
Sangat Setuju	16	34,8
Total	46	100,0

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 8,7% responden menyatakan ragu – ragu, 56,5% responden setuju, dan 34,8% responden menyatakan sangat setuju bahwa peraturan K3 di perusahaan sangat penting bagi keselamatan kerja karyawan.

Tabel 4.11
Medical Check Up

	Frequency	Percent
Valid Ragu - ragu	2	4,3
Setuju	21	45,7
Sangat Setuju	23	50,0
Total	46	100,0

Tabel di atas menunjukkan sebanyak 4,3% responden menyatakan ragu - ragu, 45,7% responden setuju, dan 50% responden sangat setuju bahwa perusahaan perlu mengadakan Medical Check Up bagi seluruh karyawannya.

Tabel 4.12
Fasilitas Kesehatan

	Frequency	Percent
Valid Ragu - ragu	3	6,5
Setuju	25	54,3
Sangat Setuju	18	39,1
Total	46	100,0

Tabel di atas menunjukkan sebanyak 6,5% responden menyatakan ragu - ragu, 54,3% responden setuju, dan 39,1% responden sangat setuju bahwa perusahaan memiliki fasilitas yang menunjang untuk kesehatan karyawan.

Tabel 4.13
Keselamatan Mengemudi

	Frequency	Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,2
Ragu - ragu	5	10,9
Setuju	29	63,0
Sangat Setuju	11	23,9
Total	46	100,0

Tabel di atas menunjukkan sebanyak 2,2% responden menyatakan tidak setuju, 10,9% responden ragu – ragu, 63% responden setuju, dan 23,9% responden sangat setuju bahwa karyawan perlu menerapkan safety driving dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 4.14
Ruang Kerja

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2,2
Tidak Setuju	4	8,7
Ragu - ragu	16	34,8
Setuju	22	47,8
Sangat Setuju	3	6,5
Total	46	100,0

Tabel di atas menunjukkan sebanyak 2,2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 8,7% responden menyatakan tidak setuju, 34,8% responden ragu – ragu, 47,8% responden setuju, dan, 6,5% responden sangat setuju bahwa tempat/ruangan kerja di perusahaan sudah mewakili standar K3 yang sesuai.

Tabel 4.15
Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,2
	Ragu - ragu	7	15,2
	Setuju	33	71,7
	Sangat Setuju	5	10,9
	Total	46	100,0

Tabel di atas menunjukkan sebanyak 2,2% responden menyatakan tidak setuju, 15,2% responden ragu – ragu, 71,7% responden setuju, dan, 10,9% responden sangat setuju bahwa perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang aman.

IV.4. Deskripsi Kinerja Karyawan PT. Aventis Pharma

Deskripsi dari kinerja karyawan PT. Aventis Pharma Jakarta disajikan dalam tabulasi – tabulasi berikut ini :

Tabel 4.16
Insentif

		Frequency	Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,3
	Ragu - ragu	6	13,0
	Setuju	22	47,8
	Sangat Setuju	16	34,8
	Total	46	100,0

Dari tabel di atas dapat dilihat sebanyak 4,3% responden menyatakan tidak setuju, 13% responden ragu – ragu, 47,8% responden setuju, dan 34,8% responden menyatakan sangat setuju bahwa insentif yang diberikan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.17
Asuransi

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2
	Ragu - ragu	2	4,3
	Setuju	35	76,1
	Sangat Setuju	8	17,4
	Total	46	100,0

Dari tabel di atas dapat dilihat sebanyak 2,2% responden menyatakan sangat tidak setuju, 4,3% responden ragu – ragu, 76,1% responden setuju, dan 17,4% responden menyatakan sangat setuju bahwa Jaminan Kemanan/Asuransi yang diberikan perusahaan mempengaruhi kinerja.

Tabel 4.18
Prestasi Kerja

		Frequency	Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,2
	Ragu - ragu	2	4,3
	Setuju	36	78,3
	Sangat Setuju	7	15,2
	Total	46	100,0

Dari tabel di atas dapat dilihat sebanyak 2,2% responden menyatakan tidak setuju, 4,3% responden ragu – ragu, 78,3% responden setuju, dan 15,2% responden menyatakan sangat setuju bahwa penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja.

Tabel 4.19
Motivasi

		Frequency	Percent
Valid	Ragu - ragu	1	2,2
	Setuju	29	63,0
	Sangat Setuju	16	34,8
	Total	46	100,0

Dari tabel di atas dapat dilihat sebanyak 2,2% responden menyatakan ragu – ragu, 63% responden setuju, dan 34,8% responden menyatakan sangat setuju bahwa pemberian motivasi yang baik meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.20
Fasilitas

	Frequency	Percent
Valid Ragu - ragu	1	2,2
Setuju	30	65,2
Sangat Setuju	15	32,6
Total	46	100,0

Dari tabel di atas dapat dilihat sebanyak 2,2% responden menyatakan ragu – ragu, 65,2% responden setuju, dan 32,6% responden menyatakan sangat setuju bahwa fasilitas kerja yang baik meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.21
Keamanan

	Frequency	Percent
Valid Ragu - ragu	5	10,9
Setuju	30	65,2
Sangat Setuju	11	23,9
Total	46	100,0

Dari tabel di atas dapat dilihat sebanyak 10,9% responden menyatakan ragu – ragu, 65,2% responden setuju, dan 23,9% responden menyatakan sangat setuju bahwa lingkungan kerja yang aman mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 4.22
Kinerja

	Frequency	Percent
Valid Ragu - ragu	7	15,2
Setuju	36	78,3
Sangat Setuju	3	6,5
Total	46	100,0

Dari tabel di atas dapat dilihat sebanyak 15,2% responden menyatakan ragu – ragu, 78,3% responden setuju, dan 6,5% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan selalu mengerjakan tugas dengan cepat, sesuai target waktu yang diberikan oleh pimpinan.

Tabel 4.23
Kerja Tim

	Frequency	Percent
Valid Ragu - ragu	6	13,0
Setuju	33	71,7
Sangat Setuju	7	15,2
Total	46	100,0

Dari tabel di atas dapat dilihat sebanyak 13% responden menyatakan ragu – ragu, 71,7% responden setuju, dan 15,2% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan memiliki kerja sama sangat tinggi dalam satu tim kerjanya.

Tabel 4.24
Semangat Kerja

	Frequency	Percent
Valid Ragu - ragu	3	6,5
Setuju	36	78,3
Sangat Setuju	7	15,2
Total	46	100,0

Dari tabel di atas dapat dilihat sebanyak 6,5% responden menyatakan ragu – ragu, 78,3% responden setuju, dan 15,2% responden menyatakan sangat setuju bahwa disiplin, loyalitas, semangat kerja karyawan merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja.

Tabel 4.25
Semangat Kepemimpinan

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2,2
Setuju	31	67,4
Sangat Setuju	14	30,4
Total	46	100,0

Dari tabel di atas dapat dilihat sebanyak 2,2% responden menyatakan ragu – ragu, 67,4% responden setuju, dan 30,4% responden menyatakan sangat setuju bahwa gaya kepemimpinan manajer berpengaruh terhadap kinerja.

IV.5. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

H_0 : Kesehatan Keselamatan kerja (K3) tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan

H_1 : Kesehatan Keselamatan kerja (K3) mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dengan kriteria pengambilan keputusan dengan taraf signifikansi sebesar 5% adalah sebagai berikut :

Tolak H_0 jika nilai sig. < dari 0,05

Terima H_0 jika nilai sig. > 0,05

Untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan, maka dilakukan analisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis disajikan dalam tabulasi – tabulasi di bawah ini :

Tabel 4.26**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,377 ^a	,142	,122	3,27314

a. Predictors: (Constant), K3

Tabel di atas memberikan nilai R sebesar 0,377 dan R Square sebesar 0,142. Hal ini menunjukkan bahwa antara Kesehatan Keselamatan Kerja dan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan sebesar 0,377 atau lemah dan Kesehatan Keselamatan Karyawan memberikan pengaruh atau kontribusi sebesar 14,2% terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 85,8% merupakan kontribusi dari faktor – faktor lain.

Untuk menguji signifikansi pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja karyawan, dilakukan uji Anova sebagai berikut :

Tabel 4.27**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77,934	1	77,934	7,274	,010 ^a
	Residual	471,392	44	10,713		
	Total	549,326	45			

a. Predictors: (Constant), K3

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel Anova di atas memberikan statistik F hitung sebesar 7,274 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan, maka dapat

disimpulkan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aventis Pharma Jakarta.

Untuk memperoleh persamaan regresi dari hubungan linier antara Kesehatan Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.28

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,605	5,833		4,390	,000
	K3	,400	,148	,377	2,697	,010

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi untuk koefisien regresi dari Kesehatan Keselamatan kerja (K3) sebesar 0,010 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara statistik, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) memberikan kontribusi (pengaruh) yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Atau dapat dilakukan dengan membandingkan statistic hitung dengan statistic table

Jika statistik t hitung < statistik t table, maka H_0 diterima

Jika statistik t hitung > statistik t table, maka H_0 ditolak

Dimana melalui penelitian didapat perhitungan sebagai berikut:

Statistik hitung = 2,697

Statistik tabel =

Tingkat signifikansi (α) = 5 %

Df = jumlah data – 2 atau $46 - 2 = 44$

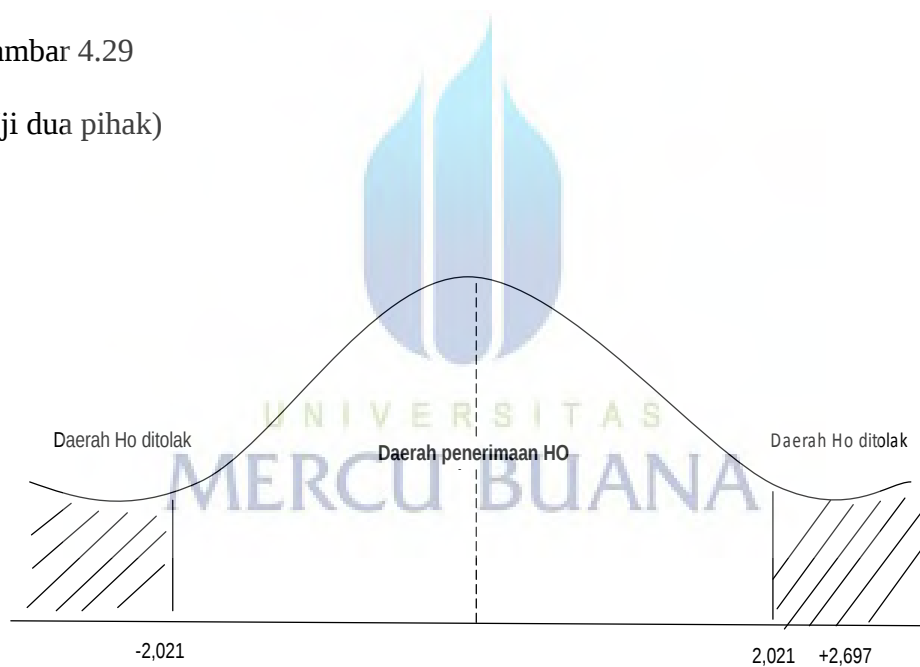
Uji dilakukan 2 sisi didapat angka = 2,021

Oleh karena statistik hitung > statistik tabel

(2,697 > 2,021), maka H_0 ditolak

Gambar 4.29

(Uji dua pihak)



Kemudian dengan menggunakan rumus analisa regresi sederhana, yaitu:

$$\text{RUMUS: } Y=a+b.X$$

Maka didapat persamaan regresinya adalah:

$$Y = 25,605 + 0,400X$$

Persamaan regresi di atas dapat diartikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 25,605 menunjukkan bahwa rata – rata kinerja karyawan PT. Aventis Pharma Jakarta jika tidak ada Kesehatan Keselamatan Kerja ada yaitu sebesar 25,605.
- Koefisien regresi sebesar 0,400 memberikan pengertian bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja mempunyai hubungan positif dengan Kinerja Karyawan. Yang berarti bahwa semakin baik Kesehatan Keselamatan Kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan perhitungan terhadap hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara K3 terhadap kinerja karyawan di divisi penjualan PT Aventis Pharma Jakarta.

Kemudian melalui perhitungan tersebut juga diperoleh persamaan regresinya, yaitu: $Y = 25,605 + 0,400X$. Hal ini berarti bahwa konstanta atau kinerja karyawan hanya sebesar 25,605. Lalu koefisien regresi (positif) 0,400 mengindikasikan bahwa semakin baik K3 maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Secara nilai angka dapat dilihat pada angka R square, yaitu sebesar 0,142. K3 memberikan pengaruh atau kontribusi sebesar 14,2% terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 85,8% merupakan kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Oleh karena itu melalui penelitian ini juga dapat disimpulkan, jika faktor-faktor dari variabel K3 ditingkatkan maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan pada divisi penjualan di PT Aventis Pharma Jakarta.

5.2. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disarankan agar:

1. PT Aventis Pharma meningkatkan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), lingkungan kerja dan fasilitas yang menunjang seperti memperbaiki ruangan kerja yang tidak kondusif dan memperbaiki kualitas pemberian medical check up bagi tenaga penjualan.
2. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus tetap dipertahankan bahkan ditingkatkan. Hal ini dikarenakan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan program tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2004. *Performance Management*. (alih bahasa: Toni Setyawan). Yogyakarta. Tugu.
- Armstrong, Michael dan Angela Baron. 1998. *Performance Management*. London: Institute of Personnel & Development.
- Bacal, Robert. 1999. *Performance Management*. New York: Mc-Graw-Hill Companies, Inc.
- Dessler, Garry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks – Kelompok Gramedia.
- Efendi Hariandja, Marihot Tua. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Gibson, James L/ Rt al. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 1* (alih bahasa: Djakorsih). Jakarta: Erlangga
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Malayu, S.P, Hasibuan, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 8). Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Mangkuprawira, Sjafri & Hubeis, Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja* (3rd ed.). Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert L., Jackson, John L. 2003. *Human Resources Management*. (alih bahasa: Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie). Jakarta: Salemba Empat.
- Menteri Tenaga Kerja. 1996. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/1996*. Jakarta: Depnaker.
- National Safety Council. 1992. *Accident Prevention Manual for Business & Industry*. United States of America.

Notoatmodjo S. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed). Jakarta: Aneka Cipta.

Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2004. *Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Indeks – Kompas Gramedia.

Schwartz, Andrew E. 1999. *Performance Management*. New York: Barrons' Educational Series, Inc.

Suad Husnan, 1996. *Manajemen personalia* (Edisi 3). Yogyakarta: BPFE.

Suardi, Rudi. 2005. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Panduan Penerapan Berdasarkan OHSAS 18001 dan Permenaker 05/1996*. Jakarta: PPM.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis* (11th ed). Bandung: Alfabeta.

Timpe, A. Dale. 2002. *Kinerja* (5th ed.) (alih bahasa: Sofyan Cikmat). Jakarta: Eleksmedia Computindo

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yaslis, Ilyas. 2001. *Kinerja-Teori, Penilaian & Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM-UI.



t Table

cum. prob	$t_{.50}$	$t_{.75}$	$t_{.80}$	$t_{.85}$	$t_{.90}$	$t_{.95}$	$t_{.975}$	$t_{.99}$	$t_{.995}$	$t_{.999}$	$t_{.9995}$
one-tail	0.50	0.25	0.20	0.15	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001	0.0005
two-tails	1.00	0.50	0.40	0.30	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01	0.002	0.001
df											
1	0.000	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	318.31	636.62
2	0.000	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	0.000	0.765	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	0.000	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	0.000	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	0.000	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	0.000	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	0.000	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	0.000	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	0.000	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	0.000	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	0.000	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	0.000	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	0.000	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	0.000	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	0.000	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	0.000	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	0.000	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	0.000	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	0.000	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	0.000	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	0.000	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	0.000	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	0.000	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	0.000	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	0.000	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	0.000	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	0.000	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	0.000	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	0.000	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
40	0.000	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
60	0.000	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232	3.460
80	0.000	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195	3.416
100	0.000	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174	3.390
1000	0.000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.330	2.581	3.098	3.300
Z	0.000	0.674	0.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090	3.291
	0%	50%	60%	70%	80%	90%	95%	98%	99%	99.8%	99.9%
	Confidence Level										

Jakarta, Juli 2009

Para Bapak/Ibu/Sdr/Sdri karyawan PT Aventis Pharma Jakarta

Dengan hormat,

Kuesioner ini adalah bagian dari pembuatan suatu penulisan akhir yang merupakan syarat kelulusan pada program pendidikan strata 1 di Universitas Mercu Buana.

Disarankan untuk memahami Petunjuk Pengisian Kuesiner dengan sebaik-baiknya.

Atas peran serta dan partisipasinya untuk mengisi secara benar dan tepat. Saya ucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya

Wassalam,

Cindia Ajeng Sulistiani

NIM: 43107110141

Data diri Anda

Jenis kelamin ☐ Pria ☐ Wanita

Usia saat ini ☐ < 18 tahun
☐ 18 - 25 tahun
☐ 26 - 35 tahun
☐ 36 - 45 tahun
☐ 45 - 55 tahun

Tingkat pendidikan terakhir yang berhasil anda selesaikan

☐ SMP atau setingkat
☐ SMU atau setingkat
☐ Diploma (D1 - D3)
☐ S1
☐ S2 atau S3

Lama bekerja di PT Aventis Pharma Jakarta

☐ < 1 tahun
☐ 1 - 2 tahun
☐ 2,1 - 3 tahun
☐ 3,1 - 5 tahun
☐ > 5 tahun

Status kerja saat ini

☐ Training Calon Karyawan
☐ Karyawan Kontrak
☐ Karyawan Tetap

Petunjuk Pengisian Kuesioner Pertama

Kuesioner ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan tunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan/ketidaksetujuan Anda terhadap setiap pernyataan dengan memberikan tanda silang (X) pada kotak kosong ☐

Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Anda hanya harus jujur dan yakin bahwa salah satu pilihan yang sesuai dengan diri Anda.

Beberapa pernyataan tampak memiliki arti yang hampir sama, hal itu tidak perlu Anda hiraukan. Anda cukup menjawab langsung sesuai apa yang muncul pertama kali dalam pikiran Anda pada tahap awal pengisian, Anda juga diminta untuk mengisi sedikit data diri.

Mohon kerjakan seluruh pernyataan yang ada, jangan sampai ada yang terlewat.

Selamat mengisi kuesioner berikut!

Berilah tanda silang pada jawaban yang menurut Anda paling cocok dengan pandangan Anda

Pedoman jawaban yang tersedia dalai

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

R = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Contoh

Saya Menikmati suatu tantangan yang sukar

STS	TS	R	S	SS
	X			

No	Pernyataan	STS	TS	R	S
1	Saya mengetahui mengenai peraturan K3 yang berlaku di PT Aventis Pharma				
2	Saya telah menerima & membaca brosur/leaflet/informasi mengenai peraturan K3 di PT Aventis Pharma				
3	Perusahaan telah melakukan pelatihan yang mencukupi untuk pelaksanaan K3				
4	Perusahaan telah menyediakan peralatan pendukung & pelaksanaan K3 yang mencukupi				
5	Saya mengerti sepenuhnya tentang pentingnya implementasi K3 pada pekerjaan harian saya				
6	Saya telah menerapkan peraturan K3 di PT Aventis Pharma sebaik yang saya mampu				
7	Saya belum pernah mengalami kecelakaan kerja karena kelalaian saya dalam melaksanakan K3				
8	Saya bersedia untuk mempromosikan K3 ini kepada karyawan lainnya				
9	Pencapaian target saya minimal 90 % dalam 1 tahun terakhir				
10	Saya puas dengan insentif yang saya peroleh dari hasil penjualan saya				
11	Dalam melaksanakan tugas, saya selalu memperoleh kepercayaan dari atasan saya				
12	Saya telah lulus sertifikasi yang diadakan oleh PEDFI (Perhimpunan Dokter Farmaseutika Indonesia)				
13	Perusahaan telah secara jelas memberikan penjelasan mengenai target pekerjaan saya				
14	Saya selalu berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan atasan kepada saya				
15	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan para customer yang ada pada tanggung jawab saya				
16	Saya benar-benar mengerti tentang produk produk yang saya jual				

SS



Petunjuk Pengisian Kuesioner Pertama

Kuesioner ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan tunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan/ketidaksetujuan Anda terhadap setiap pernyataan dengan memberikan tanda silang (X) pada kotak kosong ☐

Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Anda hanya harus jujur dan yakin bahwa salah satu pilihan yang sesuai dengan diri Anda.

Beberapa pernyataan tampak memiliki arti yang hampir sama, hal itu tidak perlu Anda hiraukan. Anda cukup menjawab langsung sesuai apa yang muncul pertama kali dalam pikiran Anda pada tahap awal pengisian, Anda juga diminta untuk mengisi sedikit data diri.

Mohon kerjakan seluruh pernyataan yang ada, jangan sampai ada yang terlewat.

Selamat mengisi kuesioner berikut!

Berilah tanda silang pada jawaban yang menurut Anda paling cocok dengan pandangan Anda

Pedoman jawaban yang tersedia adalah

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

R = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

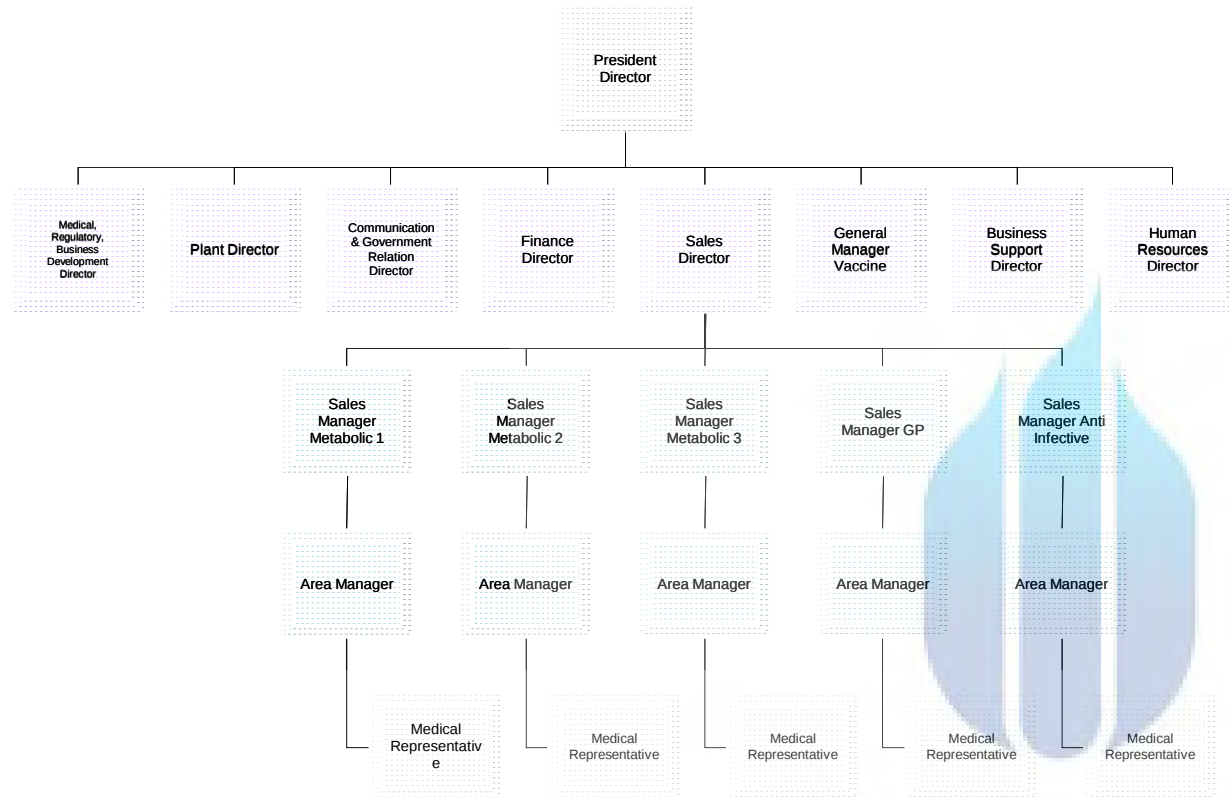
Contoh

Perusahaan memberikan informasi mengenai K3

STS	TS	R	S	SS
	X			

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
I. Quesioner mengenai K3						
1	Perusahaan menginformasikan semua peraturan K3 yang berlaku kepada seluruh karyawan					
2	Perusahaan melakukan pelatihan yang mencukupi untuk pelaksanaan K3 kepada seluruh karyawan					
3	Pelatihan K3 dilaksanakan secara berjangka oleh perusahaan					
4	Perusahaan menyediakan peralatan pendukung & pelaksanaan K3 yang mencukupi					
5	Peraturan K3 di perusahaan sangat penting bagi keselamatan kerja karyawan					
6	Perusahaan perlu mengadakan Medical Check Up bagi seluruh karyawannya					
7	Perusahaan memiliki fasilitas yang menunjang untuk kesehatan karyawan					
8	Karyawan perlu menerapkan safety driving dalam melakukan pekerjaannya					
9	Tempat/ruangan kerja di perusahaan sudah mewakili standar K3 yang sesuai					
10	Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang aman					

II. Quesioner mengenai Kinerja						
1	Insentif yang diperoleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan					
2	Jaminan keamanan/Asuransi yang diberikan perusahaan mempengaruhi kinerja					
3	Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja					
4	Pemberian motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan					
5	Fasilitas kerja yang baik meningkatkan kinerja karyawan					
6	Lingkungan kerja yang aman mempengaruhi kinerja karyawan					
7	Karyawan selalu mengerjakan tugas dengan cepat, sesuai target waktu yang diberikan oleh pimpinan					
8	Karyawan memiliki kerja sama sangat tinggi dalam satu tim kerjanya					
9	Disiplin,loyalitas, semangat kerja karyawan merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja					
10	Gaya kepemimpinan manajer berpengaruh terhadap kinerja					



Sumber: HRD PT Aventis Pharma

UNIVERSITAS
MERCU BUANA