

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pada awal pendiriannya tahun 1972, PT Indra Karya (Persero) bergerak dalam bidang kontraktor umum. Tahun 1978 perusahaan mengalami reorganisasi dan bergerak dalam bidang Jasa Konsultan. Sejak saat itu perusahaan mengembangkan diri sehingga menjadi tonggak prestasi perusahaan konsultan terkemuka di Indonesia. Langkah awal yang diambil, yang merupakan modal dasar bagi pengembangan selanjutnya, adalah mengkonsentrasikan diri sebagai spesialis dalam proyek proyek Pengembangan Tenaga Listrik dan Sumber Daya Air. Keberhasilan dalam mencapai sasaran dalam tahap awal tersebut mendorong perusahaan untuk mengembangkan kemampuannya dalam bidang bidang lainnya sesuai dengan kebutuhan yang timbul dari kegiatan pembangunan. Sejak saat itu PT. Indra Karya (Persero) berhasil menyelesaikan berbagai tugas yang dipercayakan, mulai dari penyusunan studi kelayakan, desain rinci sampai pengawasan pelaksanaan pembangunan dan manajemen proyek.

Pertumbuhan dan prestasi yang dicapai mendorong perusahaan untuk memperkuat stafnya sampai mencapai lebih dari 400 orang, terdiri dari tenaga ahli teknik, ekonomi, manajemen, computer, teknisi serta staf administrasi. Untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan personiinya, perusahaan membina

kerjasama dengan konsuitan asing terutama dalam penanganan proyek proyek besar dengan teknologi tinggi, PT. Indra Karya (Persero) terdaftar di IBRD, ADB, OECF/ JBIC dan WB. Dalam status seperti ini PT. Indra Karya (Persero) telah berhasili mengemban kepercayaan untuk bertindak sebagai Konsultan Utama (Lead Firm) dalam asosiasi konsuitan untuk menangani proyek proyek yang didanai pinjaman dari IBRD (Proyek PLTA Tanggari dan PLTA Sengguruh HPP). PT. Indra Karya (Persero) siap menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya untuk keuntungan dan kepuasan Pemberi Tugas.

Mengalihkan aset (tanah, bangunan, kantor, kendaraan, peralatan survey dan invcstigasi, komputer dan lain—lain) dan tcnaga ahli dari Badan Pclaksanaan Proyek Pengembangan Sungai Kali Brantas. Selama dua puluh tahun terakhir, PT Indra Katya tclah bcrhasi memperoleh pekcrjaan untuk menangani proyek-proyck besar dari PLN maupun Ditjen Pcnngairan Dcpartcmen Pekerjaan Umum, termasuk proyek jalan dan jembatan dari Dircktorat Jcnderal Bina Marga. Scbagian bcsar pckerjaan itu bekerja sama dcngan perusahaan asing yang mcmpunyai rcputasi internasional. Sejak tahun 1990, PT. Indra Karya mempunyai karyawan yang tcrdiri dari sarjana tcknik, tenaga ahli manajcmcn, sarjana ckonomi, tcknisi, staf administrasi dan sebagainya. Jadi pemsahaan tersebut cukup besar untuk menangani pembangunan PLTA Sengguruh dan pada tahun bcrikutnya PT. Indra Karya dipilih ADB dan IBRD untuk mcnangani proyek-proyck besar bcrdasarkan Pelelangan Intcrnasional (Internasional Competitive Bidding).

PT. Indra Karya tclah tcrdaftar pada badan-badan Internasional scbagai bcrikut:

- a. ADB : Asian Development Bank
- b. IBRD: International Bank for Reconstruction and Development
- c. OECF: Overseas Economic Cooperation Fund
- d. USAID: United States Agency for International Development I

- e. JICA: Japanese International Cooperation Agency

4.1.2 Sejarah Berdirinya PT. Indra Karya (Persero) Malang

PT. Indra Karya Cabang I Malang adalah merupakan bagian dari PT. Indra Karya Jakarta yang didirikan pada tahun 1972. Sesuai dengan kerangka program pemerintah dalam memenuhi kebutuhan jasa konsultansi yang semakin meningkat setiap tahunnya, maka PT. Indra Karya pada tanggal 21 November 1990 membuka Cabang I yang berkedudukan di Malang. Daerah Kerja Cabang I meliputi Jawa Timur, Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur.

Bidang Usaha

Secara garis besar, bidang usaha telah dijalankan oleh PT. Indra Karya sampai dengan saat ini adalah:

1. Rekayasa :

a. Tenaga listrik

- Pembangkit tenaga listrik
- Jaringan transmisi
- Jaringan distribusi

b. Pengembangan sumber daya air

- Bendungan
- Irigasi
- Perbaikan sungai
- Pengendalian banjir

c. Bangunan sarana transportasi / perhubungan

- Jalan
- Jembatan
- Pelabuhan laut
- Pelabuhan udara

d. Keciaptakaryaan

- Tata kota
- Penyediaan air bersih
- Pemukiman
- Gedung bertingkat dan pabrik termasuk pemasangan listrik dan mesin

2. Manajemen :

- a. Manajemen proyek
- b. Manajemen strategis
- c. Manajemen bisnis (MSDM dan Manajemen Keuangan)
- d. Sistem Informasi Manajemen (SIM)

3. Manajemen Pendidikan dan Pelatihan:

- a. Magister manajemen
- b. Manajemen bisnis terapan
- c. Teknologi terapan
- d. Bahasa inggris
- e. Computer

4. Survey, Investigasi dan Eksplorasi

5. Appraisal Service

4.1.3 Lokasi Perusahaan

Pada awal berdirinya, PT. Indra Karya Persero berkedudukan di Jl. Surabaya 3A Malang. Kemudian kantor pusatnya dipindah ke Jakarta, tepatnya di Jl. Biru Laut X Kav. 9 Jakarta, sehingga PT. Indra Karya yang ada di Malang saat ini telah menjadi kantor cabang I. maksud dari pemindahan kantor pusat perusahaan ke Jakarta adalah untuk lebih memudahkan komunikasi atau hubungan langsung dengan para pemberi kerja, seperti Perusahaan Listrik Negara (PLN), Departemen Pekerjaan Umum dan lain-lain.

Seiring dengan perkembangan perusahaan, saat ini PT. Indra Karya Persero telah memiliki dua kantor cabang, yaitu sebagai berikut:

1. Kantor Cabang I di Jl. Surabaya 3A Malang
2. Kantor Cabang II di Jl. Raya belimbing 40 Semarang

Pendirian kantor cabang ini berkaitan dengan wilayah kerja untuk masing-masing kantor cabang. Kantor cabang I di Malang menangani wilayah Indonesia bagian timur, Kantor Cabang II di Semarang menangani wilayah Indonesia bagian tengah, sedangkan kantor pusat di Jakarta menangani wilayah Indonesia bagian barat.

4.1.4 Visi dan Misi PT. Indra Karya Malang

1. Visi PT Indra Karya adalah :

“Menjadikan PT Indra Karya sebagai perusahaan jasa konsultansi dengan kinerja terbaik di Indonesia “

Penjelasan atas visi PT Indra Karya yang mencakup aspek kinerja adalah sebagai berikut : Mengacu pada prinsip pengelolaan perusahaan untuk menjaga kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan, maka kinerja dalam hal ini mencakup :

- a) Kinerja Profitability

b) Kinerja Sustainability

c) Kinerja Competitiveness

Yang didukung oleh SDM, organisasi, produksi, pemasaran, keuangan serta manajemen. Dengan kinerja terbaik, perusahaan menjadikan sumber daya manusia sebagai asset perusahaan yang professional, memiliki “ *team spirit* “ yang tinggi dan berkinerja tinggi dibarengi dengan kinerja organisasi yang efektif dalam rangka meningkatkan pangsa [pasar dan unggul dalam persaingan serta menghasilkan produk jasa konsultasi yang berkualitas, untuk mencapai tujuan maksimalisasi laba perusahaan yang dikelola dengan manajemen yang baik. Menjadikan setiap karyawan memahami bahwa jasa yang lebih baik dan berkualitas akan unggul dalam persaingan.

2. Misi Perusahaan

Misi Perusahaan adalah usaha dasar yang dicanangkan oleh perusahaan dalam usahanya untuk mencapai visi yang telah ditetapkan. Berdasarkan UU No. 1 tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas, Peraturan Pemerintah No. 12 tahun 1998 tentang Perusahaan Perseroan (PERSERO) dan Keputusan Menteri Keuangan No. 316/KMK 016/1994 tentang Pedoman Pembinaan Usaha Kecil dan Koperasi Melalui Pemanfaatan Dana dari Bagian Laba BUMN, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Keputusan Menteri Keuangan No. 266/KMK 016/1997 tanggal 11 juni 1997 serta Akte Pendirian Perusahaan PT Indra Karya sebagai Persero dalam mencapai visinya mengemban misi sebagai berikut :

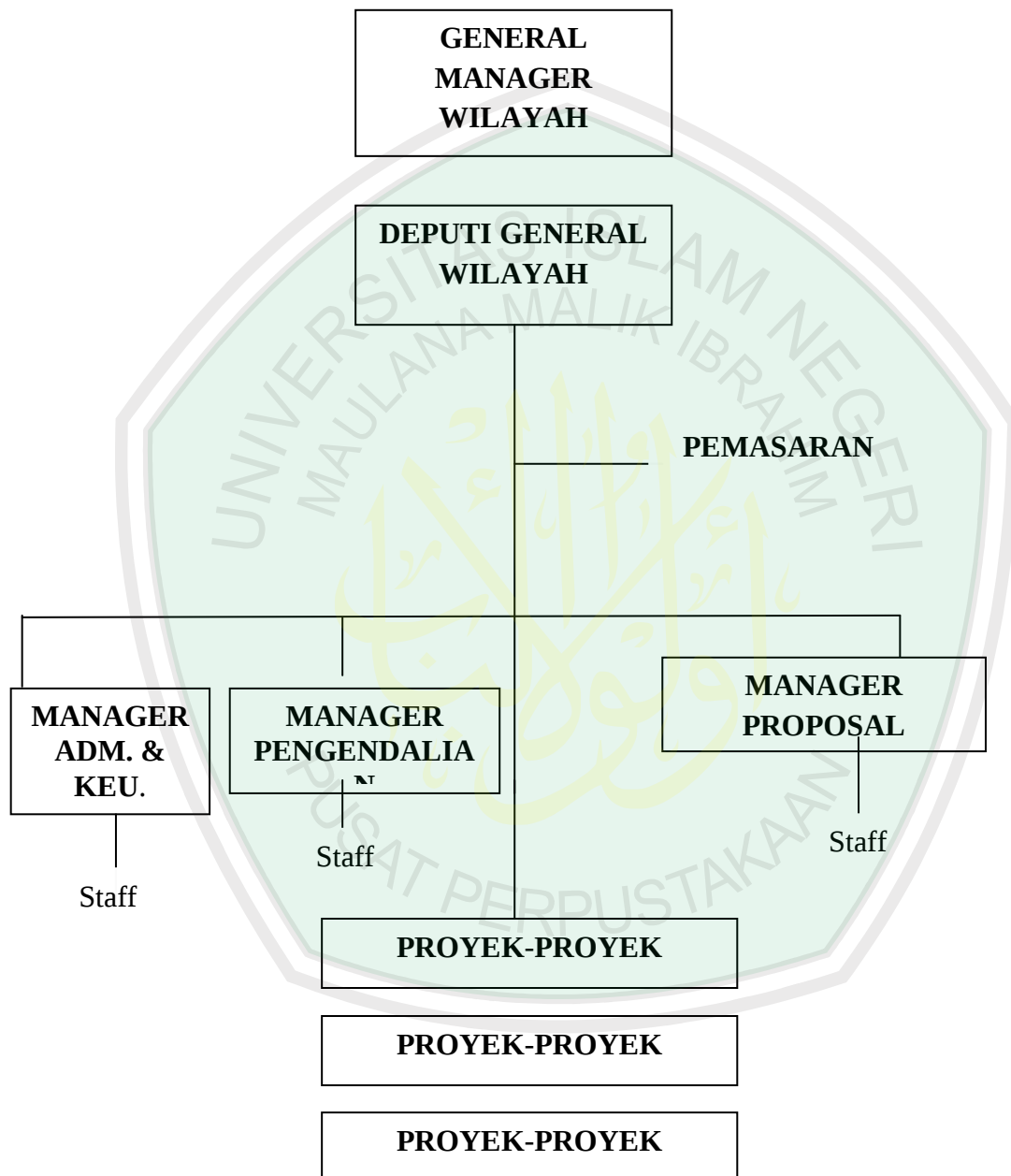
- ❖ Menyediakan jasa konsultasi yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat baik di pasar dalam negeri ataupun internasional, dan memupuk keuntungan (*profit oriented*) dengan menyelenggarakan kegiatan usaha yang dapat meningkatkan nilai perusahaan.
- ❖ Dengan *Good Corporate Govemance* yang diterapkan perusahaan turut serta melaksanakan dan menjunjung kebijakan serta program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya.

- ❖ Menjadi perintis kegiatan usaha yang belum dilaksanakan oleh sektor swasta dan turut aktif memberikan bimbingan atau pembinaan kegiatan usaha khususnya pengusaha kecil dan koperasi.
- ❖ Membuat Tenaga Ahli PT. Indra Karya mempunyai kompetensi tinggi dan mempunyai persyaratan yang dapat diterima oleh industri jasa konsultansi bertaraf internasional dan dapat memberikan pelayanan yang prima terhadap setiap penugasan.

4.1.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi suatu perusahaan menunjuk kerangka dan susunan yang tetap dari hubungan diantara wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda yang ada dalam perusahaan. Struktur organisasi pada PT. Indra Karya Persero di sesuaikan dengan pola umum organisasi Badan Milik Negara yang berada di lingkungan Departemen Pekerjaan Umum yaitu Struktur Organisasi berbentuk garis yang tampak pada gambar sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI WILAYAH



1. Job Deskripsi

A. Nama Jabatan : GM Wilayah

Atasan Langsung : Direksi

Bawahan Langsung : Deputy GM Wilayah dan Manager

Tujuan Jabatan

GM Wilayah berfungsi sebagai kuasa Direksi perusahaan dan mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pengelolaan dan pengendalian Wilayah dan pengkoordinasian para bawahannya serta pengembangan kinerja Wilayah dengan melakukan perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian sumber daya untuk pencapaian kinerja sesuai dengan RKAW dan berdasarkan pengelolaan perusahaan yang baik (Good Corporate Governance).

Spesifikasi Jabatan

Latar Belakang pendidikan dan pengalaman :

1. Pendidikan minimum S-1
2. Pemahaman mengenai laporan keuangan
3. Pemahaman mengenai sistem operasional perusahaan
4. Pemahaman mengenai perpajakan
5. Pemahaman mengenai pemasaran
6. Pemahaman proyek dan pelaksanaannya
7. Pemahaman pernah menjabat 1 level dibawah GM selama minimal 2 tahun.

B. Nama Jabatan : Deputy GM Wilayah

Atasan Langsung : GM Wilayah

Bawahan Langsung : Manager (fungsi koordinasi)

Tujuan Jabatan

Deputy GM Wilayah membantu GM Wilayah dalam fungsi koordinasi atas aktivitas internal wilayah yang diselenggarakan oleh Manager serta tanggung jawab dalam pelaksanaan pengelolaan wilayah khususnya Invoice, Sumber Daya dan Pelaporan.

Spesifikasi Jabatan

Latar belakang pendidikan dan pengalaman

1. Pendidikan minimum S-1
2. Pemahaman mengenai sistem operasional perusahaan
3. Pemahaman mengenai laporan manajemen
4. Pemahaman proyek dan pelaksanaannya
5. Pemahaman mengenai SDM
6. Pengalaman pernah menjabat 1 level di bawah DGM selama minimal 2 tahun.

C. Nama Jabatan : **Pemasaran Wilayah**

Atasan Langsung : GM Wilayah

Bawahan Langsung :

Tujuan Jabatan

Membantu Gm Wilayah dalam pengembangan, pengelolaan dan pengendalian kegiatan pemasaran sesuai wilayah kerja yang diberikan dan berkoordinasi dengan GM Wilayah dalam rangka kegiatan pemasaran wilayah untuk perolehan proyek.

Spesifikasi Jabatan

Latar belakang pendidikan dan pengalaman

1. Pendidikan teknis minimum S-1 dalam bidang keteknikan
2. Pemahaman mengenai sistem perolehan proyek.

3. Pemahaman mengenai peraturan dan Undang Undang Jasa Konstruksi dan peraturan Jasa Konsultansi.

4. Pemahaman mengenai pemasaran

5. Pemahaman proyek dan pelaksanaannya

6. Pengalaman pernah menjabat 1 level dibawahnya selama minimal 2 tahun

D. Nama Jabatan : Manajer Administrasi dan Keuangan Wilayah

Atasan Langsung : GM Wilayah

Bawahan Langsung : Staf Administrasi dan Keuangan

Tujuan Jabatan

Melaksanakan kegiatan administrasi, kepersonalian, keuangan dan akuntansi wilayah dalam rangka pencapaian kinerja yang optimal.

Spesifikasi Jabatan

Latar belakang pendidikan dan pengalaman

1. Pendidikan teknis minimum S-1 dalam bidang ekonomi
2. Pemahaman mengenai standar akuntansi di Indonesia
3. Pemahaman mengenai sistem keuangan dan akuntansi (komputerisasi)
4. Pemahaman mengenai perpajakan
5. Pemahaman mengenai administrasi perusahaan dan kepersonaliaan
6. Pengalaman pernah menjabat 1 level dibawahnya selama minimal 2 tahun

E. Nama Jabatan : Manajer Pengendalian Wilayah

Atasan langsung : GM Wilayah

Bawahan Langsung : Staf Bagian Pengendalian

Tujuan Jabatan

Melaksanakan kegiatan administrasi, operasional, pengendalian dan evaluasi proyek dalam rangka pencapaian kinerja yang optimal.

Spesifikasi Jabatan

Latar belakang pendidikan dan pengalaman

1. Pendidikan teknis minimum S-1 dalam bidang teknik/sosial
2. Pemahaman bidang pengendalian
3. Pemahaman mengenai sistem dan prosedur perusahaan
4. Pemahaman pengelolaan proyek
5. Pengalaman pernah menjabat 1 level dibawahnya selama minimal 2 tahun.

F. Nama Jabatan : Manajer Proposal Wilayah

Atasan langsung : GM Wilayah

Bawahan langsung : Staf Bagian Proposal

Tujuan Jabatan

Melaksanakan kegiatan penyusunan proposal dan strategi pemenangan tender sejak dilayangkannya surat minat hingga kontrak pekerjaan ditandatangani untuk pencapaian kinerja yang optimal.

Spesifikasi Jabatan

Latar belakang pendidikan dan pengalaman

1. Pendidikan teknis minimum S-1 dalam bidang sosial atau teknik
2. Pemahaman mengenai karakteristik, jenis dan macam proyek
3. Pemahaman terhadap Peraturan Perundangan tentang pengadaan Barang dan Jasa
4. Kemampuan dalam bernegosiasi dan berkomunikasi
5. Pemahaman terhadap Penyusunan Kontrak Pekerjaan
6. Pengalaman pernah menjabat 1 level dibawahnya selama minimal 2 tahun.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada 65 responden yaitu seluruh karyawan pada PT. Indra Karya Malang, di kelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

a) Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
Laki-laki	40	61,54%
Perempuan	25	38,46%
Jumlah		100%

Sumber: Olahan Data Primer (2012)

Tabel di atas menunjukkan bahwa yang lebih banyak adalah responden laki-laki dengan jumlah 40 orang (61,54%), sedangkan jumlah responden perempuan berjumlah 25 orang (38,46%).

b) Berdasarkan Usia Responden.

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
20-30	22	33,85%
30-40	25	38,46%
40-50	12	18,46 %
50-60	6	9,23%
Jumlah	65	100%

Sumber: Olahan Data Primer (2012)

Berdasarkan tabel 4.2 dari 65 responden yaitu para karyawan pada PT. Indra Karya Malang menunjukkan bahwa 22 responden sebesar 33,85% berusia 20-30 tahun, 25 responden atau 38,46% berusia 30-40 tahun. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika dilihat dari usia para karyawan PT. Indra Karya Malang yang paling dominan berusia 30-40 tahun yaitu sebanyak 25 responden atau 38,46%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan dalam perekrutan karyawan mencari karyawan yang masuk dalam kategori usia produktif, langkah tersebut dilakukan agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal pada perusahaan.

c) Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Untuk mengetahui tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden yaitu para karyawan pada PT. Indra Karya Malang dan jumlah pada masing-masing tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah:

Tabel 4.3**Pendidikan Terakhir Responden**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
SD	2	3,08%
SMP/MTS	8	12,31%
SMA/MA	15	23,08%
D3	23	35,38%
SI/Sarjana	17	26,15%
Jumlah	65	100%

Sumber: Olahan Data Primer (2012)

Berdasarkan tabel 4.3 dari 65 responden yaitu para karyawan PT. Indra Karya Malang menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden atau 3,08% mempunyai tingkat pendidikan Sekolah Dasar, sebanyak 8 responden atau 12,31% adalah SMP dan sebanyak 15 atau 23,08% adalah SMA, sebanyak 23 responden atau 35,38% mempunyai tingkatan D3 dan 17 responden atau 26,15% mempunyai tingkatan S1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan karyawan PT. Indra Karya Malang mempunyai tingkat pendidikan terakhir adalah D3. Tingkat pendidikan tersebut diharapkan dalam bekerja mereka dapat bekerja secara profesional baik dalam bekerja di perusahaan.

d) Berdasarkan Masa Kerja Responden

Tabel 4.4

Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
< 1 tahun	20	30,77%
1-3 Tahun	15	23,08%
3-5 Tahun	9	13,85%
5-10 Tahun	10	15,38%
>10 Tahun	11	16,92%
Jumlah	65	100%

Sumber: Olahan Data Primer (2012)

Berdasarkan tabel 4.4 dari 65 responden PT. Indra Karya Malang dapat diuraikan bahwa 20 responden atau 30,77% telah bekerja di perusahaan kurang dari 1 tahun dan sebanyak 15 responden atau 23,08% karyawan telah bekerja selama 1-3 tahun. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa lama bekerja para karyawan sebagian besar yaitu < 1 tahun. Lama bekerja seseorang di perusahaan dapat menjadi ukuran loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kesehatan Kerja (X1)

Tabel 4.5**Deskripsi Jawaban Responden Kesehatan Kerja (X1)**

Jawaban Responden											Statistik
Item	1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
X1.1			1	1,5%	7	10.8%	33	50.8%	24	36.9%	4,23
X1.2			1	1,5%	7	10.8%	23	35,4%	34	52,3%	4,38
X1.3			2	3,1%	7	10.8%	32	49,2%	24	36,9%	4,20
X1.4			3	4,6%	4	6,2%	30	46,2%	28	43,1%	4,27
X1.5			1	1,5%	12	18,5%	24	36.9%	28	43,1%	4,21

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari lima item kesehatan kerja, distribusi rata-rata tertinggi jawaban responden terletak pada item peralatan dan pemasangan tanda bahaya (X1.2) dengan rata-rata 4,38. Dan dilihat dari distribusi jawaban responden yang sebagian besar responden menyatakan sangat setujusebanyak 34 (52,3%) dan setuju dengan responden sebanyak 23 responden (35,4%) sedangkan responden yang menjawab netral 7 (10,8%) dan tidak setuju sebanyak 1 responden (1,5%).

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa kesehatan kerja terhadap loyalitas selama ini yang diakui oleh perusahaan (X1.1). Pada tabel diatas menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 (36,9%), sebanyak 33 (50,8%), yang menjawab setuju sebanyak 7 (10,8%), yang menjawab cukup setuju 1 (1,5%), menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kesehatan terhadap loyalitas kerja selama ini diakui oleh perusahaan.

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa kesehatan kerja terhadap loyalitas selama ini yang diakui oleh perusahaan (X1.2). Pada tabel diatas menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 (52,3%), sebanyak 23 (35,4,%), yang menjawab setuju

sebanyak 7 (10,8%), yang menjawab cukup setuju 1 (1,5%), menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa kesehatan terhadap loyalitas kerja selama ini diakui oleh perusahaan.

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa kesehatan kerja terhadap loyalitas selama ini yang diakui oleh perusahaan (X1.3). Pada tabel diatas menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 (36,9%), sebanyak 32 (46,2,%), yang menjawab setuju sebanyak 7 (10,8%), yang menjawab cukup setuju 2 (3,1%), menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kesehatan terhadap loyalitas kerja selama ini diakui oleh perusahaan.

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa kesehatan kerja terhadap loyalitas selama ini yang diakui oleh perusahaan (X1.4). Pada tabel diatas menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 (43,1%), sebanyak 30 (49,2%), yang menjawab setuju sebanyak 4 (6,2%), yang menjawab cukup setuju 3 (4,6%), menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa kesehatan terhadap loyalitas kerja selama ini diakui oleh perusahaan.

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa kesehatan kerja terhadap loyalitas selama ini yang diakui oleh perusahaan (X1.5). Pada tabel diatas menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 (43,1%), sebanyak 24 (36,9%), yang menjawab setuju sebanyak 12 (18,5%), yang menjawab cukup setuju 1 (1,5%), menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kesehatan terhadap loyalitas kerja selama ini diakui oleh perusahaan.

2.Keselamatan Kerja(X2)

Tabel 4.6

Deskripsi Jawaban Responden KeselamatanKerja (X2)

Jawaban Responden											Statistik
Item	1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
X2.1			3	4,6%	10	10,8%	32	49,2%	23	35,4%	4,15
X2.2			5	7,7%	5	7,7%	29	44,6%	26	40,0%	4,16
X2.3	1	1,5%	3	4,6%	11	16,9%	34	52,3%	16	24,6%	3,93
X2.4	6	9,2%	2	3,1%	2	3,1%	43	66,2%	12	18,5%	3,81
X2.5	2	3,1%	3	4,6%	6	9,2%	23	35,4%	31	47,7%	4,20

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari lima item keselamatan kerja, distribusi rata-rata tertinggi jawaban responden terletak pada item karyawan yang mematuhi peraturan (X2.5) dengan rata-rata 4,20. Dan dilihat dari distribusi jawaban responden yang sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 31 (47,7%) dan setuju dengan responden sebanyak 23 responden (35,4%) sedangkan responden yang menjawab netral 6 (9,2%) dan tidak setuju sebanyak 3 responden (4,6%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,1%).

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa keselamatan kerja terhadap loyalitas selama ini yang diakui oleh perusahaan (X2.1). Pada tabel diatas menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 (35,4%), sebanyak 32 (49,2%), yang menjawab setuju sebanyak 10 (10,8%), yang menjawab cukup setuju 3(4,6%), menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa keselamatan kerja terhadap loyalitas selama ini diakui oleh perusahaan.

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa keselamatan kerja terhadap loyalitas selama ini yang diakui oleh perusahaan (X2.2). Pada tabel diatas menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 (40,0%), sebanyak 29 (44,6%), yang menjawab setuju sebanyak 5 (7,7%), yang menjawab cukup setuju 5(7,7%), menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa keselamatan kerja terhadap loyalitas selama ini diakui oleh perusahaan.

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa keselamatan kerja terhadap loyalitas selama ini yang diakui oleh perusahaan (X2.3). Pada tabel diatas menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 (24,6%), sebanyak 34 (52,3%), yang menjawab setuju sebanyak 11 (16,9%), yang menjawab cukup setuju 3(4,6%), menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 (1,5%). Berdasarkan hasil tersebut bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa keselamatan kerja terhadap loyalitas selama ini diakui oleh perusahaan.

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa keselamatan kerja terhadap loyalitas selama ini yang diakui oleh perusahaan (X2.4). Pada tabel diatas menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 (18,5%), sebanyak 43 (66,2%), yang menjawab setuju sebanyak 2 (3,1%), yang menjawab cukup setuju 2(3,1%), menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 6 (9,2%). Berdasarkan hasil tersebut bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa keselamatan kerja terhadap loyalitas selama ini diakui oleh perusahaan.

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa keselamatan kerja terhadap loyalitas selama ini yang diakui oleh perusahaan (X2.5). Pada tabel diatas menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 (47,7%), sebanyak 23 (35,4%), yang menjawab setuju sebanyak 6 (9,2%), yang menjawab cukup setuju 3(4,6%), menjawab tidak setuju dan

responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 (3,1%). Berdasarkan hasil tersebut bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa keselamatan kerja terhadap loyalitas selama ini diakui oleh perusahaan.

2. Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 4.7

Deskripsi Jawaban Responden Loyalitas Karyawan (Y)

Item	Jawaban Responden										Statistik
	1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1			1	1,5%	9	13,8%	36	55,4%	19	29,2%	4,12
Y2			2	3,1%	9	13,8%	31	47,7%	23	35,4%	4,15
Y3			2	3,1%	8	12,3%	33	50,8%	22	33,8%	4,15
Y4			3	4,6%	9	13,8%	34	52,3%	19	29,2%	4,06
Y5			3	4,6%	8	12,3%	36	55,4%	18	27,7%	4,06
Y6			6	9,2%	9	13,8%	34	52,3%	16	24,6%	3,92
Y7			2	3,1%	9	13,8%	44	67,7%	10	15,4%	3,95
Y8					10	15,4%	23	35,4%	32	49,2%	4,33
Y9			3	4,6%	10	15,4%	34	52,3%	18	27,7%	4,03

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari sembilan item loyalitas kerja, distribusi rata-rata tertinggi jawaban responden terletak pada item Atasan memberi pengarahan yang baik dan bonus prestasi atas pekerjaan Anda (Y8) dengan rata-rata 4,33. Dan dilihat dari distribusi jawaban responden yang sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 32 (49,2%) dan setuju dengan responden sebanyak 23 responden (35,4%) sedangkan responden yang menjawab netral 10 (15,4%).

Tanggapan responden atas pernyataan saya selalu bekerja dengan segala kemampuan saya (Y1). Pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 (29,2%),

responden yang menjawab setuju sebanyak 36 (55,4%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 9 (13,8%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 (1,5%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut sebagian besar responden setuju bahwa loyalitas diperlukan dalam perusahaan ini.

Tanggapan responden atas pernyataan saya selalu bekerja dengan segala kemampuan saya (Y2). Pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 (35,4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 31 (47,7%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 9 (13,8%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 (3,1%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut sebagian besar responden setuju bahwa loyalitas diperlukan dalam perusahaan ini.

Tanggapan responden atas pernyataan saya selalu bekerja dengan segala kemampuan saya (Y3). Pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 (33,8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 33 (50,8%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 8 (12,3%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 (3,1%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut sebagian besar responden setuju bahwa loyalitas diperlukan dalam perusahaan ini.

Tanggapan responden atas pernyataan saya selalu bekerja dengan segala kemampuan saya (Y4). Pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 (29,2%), responden yang menjawab setuju sebanyak 34 (52,3%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 9 (13,8%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 (4,6%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut sebagian besar responden setuju bahwa loyalitas diperlukan dalam perusahaan ini.

Tanggapan responden atas pernyataan saya selalu bekerja dengan segala kemampuan saya (Y5). Pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 (27,7%),

responden yang menjawab setuju sebanyak 36 (55,4%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 8 (12,3%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 (4,6%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut sebagian besar responden setuju bahwa loyalitas diperlukan dalam perusahaan ini.

Tanggapan responden atas pernyataan saya selalu bekerja dengan segala kemampuan saya (Y6). Pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 (24,6%), responden yang menjawab setuju sebanyak 34 (52,3%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 9 (13,8%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 (9,2%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut sebagian besar responden setuju bahwa loyalitas diperlukan dalam perusahaan ini.

Tanggapan responden atas pernyataan saya selalu bekerja dengan segala kemampuan saya (Y7). Pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 (15,4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 44 (67,7%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 9 (13,8%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 (3,1%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut sebagian besar responden setuju bahwa loyalitas diperlukan dalam perusahaan ini.

Tanggapan responden atas pernyataan saya selalu bekerja dengan segala kemampuan saya (Y8). Pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 (49,2%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 (35,4%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 10 (15,4%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut sebagian besar responden sangat setuju bahwa loyalitas diperlukan dalam perusahaan ini.

Tanggapan responden atas pernyataan saya selalu bekerja dengan segala kemampuan saya (Y9). Pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 (27,7%),

responden yang menjawab setuju sebanyak 34 (52,3%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 10 (15,4%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 (4,6%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut sebagian besar responden setuju bahwa loyalitas diperlukan dalam perusahaan ini.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji asumsi ini untuk menguji apakah dalam model regresi, variable dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. (Santoso, 2000; 212)

Tabel 4.8
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89553952
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.445
Asymp. Sig. (2-tailed)		.989
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Output SPSS 16

Dari Hasil pengujian di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,989 maka $0,989 > 0,05$ dan asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* rendah sama

dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

Berdasarkan aturan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, maka apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kesehatan Kerja	0,717	1,394	Bebas multikolinearitas
Keselamatan Kerja	0,717	1,394	Bebas multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi pada model regresi artinya ada korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu saling berkorelasi. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji Durbin Watson (Uji DW). Dengan ketentuan sebagai berikut :

Kurang dari 1,10 = Ada autokorelasi

1,10 s/d 1,54 = Tanpa kesimpulan

1,55 s/d 2,46 = Tidak ada autokorelasi

2,46 s/d 2,90 = Tanpa kesimpulan

Lebih dari 2,91 = Ada autokorelasi

Tabel 4.10**Uji Autokorelasi****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.721 ^a	.519	.504	2.94187	2.006

a. Predictors: (Constant), Jumlah_x2, Jumlah_x1

b. Dependent Variable: Jumlah_Y

Adanya autokorelasi dan standar error yang besar menyebabkan terjadinya bias atau penyimpangan. Pada uji regresi yang terlihat nilai Durbin-Watson sebesar 2,006 disimpulkan bahwa tidak terjadi problem autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Heterokedasititas di uji dengan menggunakan hasil koefisien korelasi rank spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan variabel bebas semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heterokedasititas dan sebaliknya berarti non heterokedasititas atau homoskedasititas.

Tabel 4.11**Uji Heteroskedastisitas**

Variabel Bebas	R	Sig	Keterangan
Kesehatan Kerja (X1)	0,014	0,910	Homoskedastisitas
Keselamatan Kerja(X2)	-0,162	0,197	Homoskedastisitas

Pada tabel diatas menunjukan bahwa varibel yang diuji tidak mengandung heterokedasititas atau homoskedasititas. Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

4.2.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil penelitian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan antara reliabel hitung dengan reliabel tabel. Reliabel hitung didasarkan pada Alpha Cronbach, yang dalam hasil pengujian reliabel dikenal dengan *Standardized Item Alpha* (SIA). Menurut Ebel dan Frisbie (1991) bahwa tingkat konsistensi alat instrumen untuk 5-10 butir item harus berada di antara 0,20-0,33. Untuk 20-40 butir item harus berada di antara 0,50-0,67.

Berdasarkan hasil perhitungan dari reliabilitas dalam penelitian ini maka dapat dipresentasikan bahwa alat ukur yang digunakan adalah handal, dengan alasan diperoleh hasil uji reliabilitas pada *Standardized Item Alpha* keseluruhan variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,6 di mana sudah memenuhi bahkan melebihi dari standard yang telah ditentukan. Dengan demikian secara statistik instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian yang sama di tempat yang berbeda.

Tabel 4.12

**Uji Validitas dan Reliabilitas Kesehatan Kerja (X1), Keselamatan Kerja (X2),
Loyalitas karyawan (Y)**

Variabel Penelitian	Item	Koefisien korelasi	Alpha	Sign	Keterangan
Kesehatan Kerja (X1)	a.Kondisi aman				
	X1.1.1	0,670		0,00	Valid,realibel
	X1.1.2	0,581		0,00	Valid,realibel
	X1.1.3	0,769		0,00	Valid, realibel
	b.Kenyamanan di tempat kerja		0,680		
	X1.2.1	0,611		0,00	Valid, realibel
Keselamatan Kerja (X2)	X1.2.2	0,683		0,00	Valid, realibel
	a.Kondisi bebas dari gangguan fisik				
	X2.1.1	0,690		0,00	Valid, realibel
	X2.1.2	0,675		0,00	Valid, realibel
	X2.1.3	0,680		0,00	Valid, realibel
	b.Kondisi bebas dari gangguan mental		0,723		
Loyalitas (Y)	X2.2.1	0,630		0,00	Valid, realibel
	X2.2.2	0,787		0,00	Valid, realibel
	a.Taat peraturan				
	Y1.1.1	0,600		0,00	Valid, realibel
	Y1.1.2	0,545		0,00	Valid, realibel
	Y1.1.3	0,704		0,00	Valid, realibel
	b.Tanggung jawab		0,789	0,00	Valid, realibel
	Y1.2.1	0,621		0,00	Valid, realibel
	Y1.2.2	0,705		0,00	Valid, realibel
	Y1.2.3	0,777			
	c.Sikap kerja			0,00	Valid, realibel
	Y1.3.1	0,459		0,00	Valid, realibel
	Y1.3.2	0,476		0,00	Valid, realibel
	Y1.3.3	0,570			

Sumber Data (2012)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa pada uji validitas dan reliabilitas masing-masing variabel yaitu, Kesehatan kerja (X1), Keselamatan kerja (X2), dan Loyalitas

(Y) hasilnya adalah valid dan reliabel. Untuk menguji validitas responden digunakan korelasi Product Moment dengan tingkat signifikan $\alpha=0,05$ (Saifuddin, 1998). Berdasarkan perhitungan realibilitas dalam penelitian ini, maka dapat diinterpretasikan bahwa alat ukur yang digunakan adalah handal, dengan alasan diperoleh hasil uji reliabilitas pada *Standardized Item Alpha* keseluruhan variabel menunjukkan nilai $> 0,60$ dimana sudah memenuhi bahkan melebihi dari standar yang telah ditentukan.

4.2.4 Analisis data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi adalah analisis tentang hubungan antara satu dependent variable dengan 2 atau lebih variable independent. Persamaan regresi yang sering digunakan untuk mengestimasi variabel-variabelnya, yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 +$ dimana b_1, b_2 merupakan koefisien regresi; a merupakan konstanta; Y merupakan variable dependent dan X merupakan variable independentnya. Dari hasil perhitungan SPSS, diperoleh data sebagai berikut:
 $A = 14,088$; $b_1 = 0,319$; $b_2 = 0,785$; (diperoleh dari hasil table t dalam SPSS), sehingga diperoleh persamaan regresi yaitu :

$$Y = 14,088 + 0,319 \text{ kesehatan kerja} + 0,785 \text{ keselamatan kerja.}$$

Tabel 4.13

Hasil rekapitulasi Analisis regresi linier berganda

Variabel	B (Koefisien Regresi)	Beta	T	Sig t	Keterangan
Constanta	14,088		4,339	0,000	
X1	0,319	0,191	1,839	0,071	Tidak Signifikan
X2	0,785	0,601	5,776	0,000	Signifikan

R	0,721
R square	0,519
F _{hitung}	33,497
F _{tabel}	3,00
Sig. F	0,000
t _{tabel}	1960
N	65

Dari hasil perhitungan regresi dapat dilihat bahwa nilai R square sebesar 0,519 atau 5,19%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan menjelaskan variabel bebas (kesehatan kerja (X1) dan keselamatan kerja (X2)) terhadap loyalitas karyawan sebesar 5,19%. Sedangkan sisanya sebesar 94,81% dijelaskan oleh variabel lain diluar dua variabel bebas tersebut yang tidak dimasukkan dalam model.

2. Pengujian hipotesis

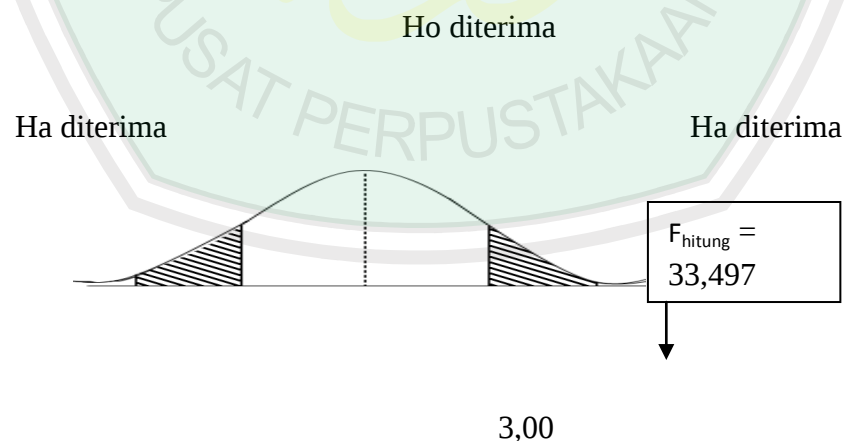
Hipotesis yang akan diuji ada tiga dengan menggunakan regresi linier berganda. Tujuannya untuk menguji dan mengetahui tentang motivasi yang meliputi yaitu kesehatan kerja (X1) dan keselamatan kerja (X2) terhadap loyalitas (Y). Untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F sedangkan untuk menunjukkan apakah variabel bebas individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat serta untuk membuktikan variabel manakah yang paling dominan maka digunakan uji t dan koefisien betta yang telah distandarisasi. Berdasarkan hasil penelitian SPSS ver 16.0 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independent dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji F pada table 4.9 didapat nilai F hitung

sebesar 33,497 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kesehatan kerja dan keselamatan kerja yang mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja.

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (Sugiyono, 2005:250), yaitu dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5%. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka semua variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam uji F tersebut diberi hipotesis $H_0 : \beta = 0$: $H_1 : \beta \neq 0$ artinya berdasarkan data yang tersedia, akan dilakuakn pengujian terhadap β (koefisien regresi populasi), apakah sama dengan nol yang mengandung unsur kesamaan, berarti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, atau tidak sama dengan nol yang berarti mempunyai pengaruh signifikan. Analisis diatas mempunyai 3 variabel yaitu X_1 , X_2 , dan Y sehingga disapat pembilang sebesar $k-1 = 3-1=2$, untuk derajat penyebut akan diperoleh nilai ($n-k = 65-2 = 63$) dengan taraf nyata 5%, maka akan ditemukan nilai F tabel dengan derajat pembilang 2 dan derajat penyebut 63 adalah sebesar 3,00.

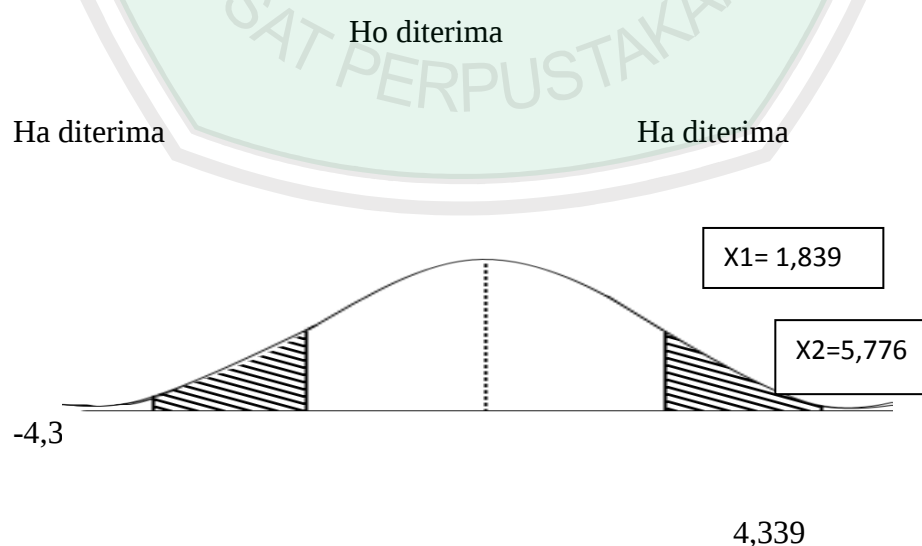


Gambar 4.14 Uji F

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ = maka H_a ditolak dan H_o diterima, ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu maka H_a diterima dan H_o ditolak, ini berarti terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y. dari gambar diatas dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $33,497 > 3,00$ untuk skala 5% dan berarti $\neq 0$ dan berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan dan simultan terhadap variabel terikat yakni kesehatan kerja dan keselamatan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial, terhadap variabel terikat. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dengan derajat bebas $k-1$ dan $df = n-k$ adalah 65, $t_{tabel} = 1960$. Hipotesis yang digunakan adlah $H_o : \beta = 0$, $H_1 : \beta \neq 0$ artinya berdasarkan data yang tersedia, akan dilakukan pengujian terhadap β (koefisien regresi populasi), apakah sama dengan nol yang mengandung unsure kesamaan, berarti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak sama dengan nol, yang berarti mempunyai pengaruh signifikan.



Gambar 4.15 Uji t

Bila nilai uji t_{hitung} berada di daerah yang di arsir, maka H_0 akan ditolak, dan apabila nilai uji t diantara -4,339 dan 4,339 maka H_0 akan diterima. Dari hasil uji t di atas dapat dilihat bahwa untuk variabel X_1 nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,339 > 1960$) dan nilai signifikannya menunjukkan bahwa $p < \alpha$ (0,05) yakni ($0,071 > 0,000$) sehingga dinyatakan variabel X_1 (kesehatan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y yaitu loyalitas.

Sedangkan untuk X_2 keberadaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,339 < 1960$) dan nilai signifikannya menunjukkan $p < \alpha$ (0,05) yaitu sebesar ($0,71 < 0,05$) sehingga dinyatakan X_2 (keselamatan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y yaitu loyalitas.

Dilihat dari tabel 4.15 bahwa untuk menguji variabel dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat. Dari hasil perhitungan regresi tersebut diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel X_2 (Keselamatan Kerja), hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien Beta sebesar 0,601.

4.3 Data Hasil Penelitian

4.3.1 Jaminan Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. Indra Karya Malang

Dari paparan data penelitian diatas, dapat dijelaskan bahwa kedua variabel yaitu kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dikarenakan dari hasil perhitungan SPSS menyatakan bahwa nilai f -hitung sebesar 33,497 lebih besar dari nilai F -tabel sebesar 3,00 yang berarti bahwa variabel independennya dapat dikatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependennya. Kesehatan kerja (*Occupational health*) merupakan bagian dari kesehatan

masyarakat yang berkaitan dengan semua pekerjaan yang berhubungan dengan faktor potensial yang mempengaruhi kesehatan pekerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik (Mangkunegara, 2001:161). Program K3 merupakan salah satu usaha untuk melindungi karyawan di tempat kerja. Dengan terlindunginya dari masalah-masalah keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan akan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan melalui peningkatan produktifitas karyawan di PT. Indra Karya Malang.

4.3.2 Jaminan Kesehatan Kerja Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. Indra Karya Malang.

Dari paparan data penelitian diatas, dapat dijelaskan bahwa kedua variabel yaitu kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dikarenakan dari hasil perhitungan SPSS menyatakan bahwa N= jumlah sample 65 dengan 0,05 di dapat t-tabel sebesar 1960. Menurut Dan Petersen (1971) bahwa sebelum tahun 1911 tentang keselamatan kerja dalam industri hampir tidak diperhatikan. Pekerja tidak dilindungi dengan hukum. Tidak ada santunan kecelakaan bagi pekerja. Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat menentukan bagi perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja (Yuli, 2005:211).

Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja, dan bekerja mestilah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah untuk mendapat kebahagiaan hidup berupa rezeki di dunia,

disamping tidak melupakan kehidupan hari akhirat. Karena itu dalam Islam hendaklah menjadikan kerja sebagai ibadah bagikeberkatan rezeki yang diperolehnya, lebih-lebih lagi sebagai bekal untukmenghadapi kehidupan di akhirat yang kekal abadi. Di dalam Surah Al - Qashash Ayat 77 yaitu :

وَأَتَّبِعْ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنَ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya :

Dan carilah pada apa yang Telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah Telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Begitu juga, Islam memerintahkan kita melakukan sesuatu kerja dengancara yang sebaik-baiknya dengan mengutamakan menjaga keselamatan dan kesehatan. Ini menepati firman Allah dalam Surah Al Baqarah ayat 195 berbunyi :

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ ۚ وَأَحْسِنُوا ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya :

Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, Karena Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.

Islam adalah agama yang sangat menjunjung tinggi keselamatan bagi pemeluknya. Islam dalam Al Qur'an dan hadist melarang umat untuk membuat kerusakan jangankan kerusakan itu terjadi pada lingkungan, terhadap diri sendiri saja Allah melarangnya. Banyak contoh seperti penyalahgunaan obat-obatan terlarang. Jelas menganiaya diri sendiri, berperilaku tidak aman dan sehat serta menjaga Lingkungan tetap aman dan sehat, adalah terjemahan dari segala larangan Allah swt baik, yang termaktup dalam Alquran maupun hadist.

وَإِنْ يَمَسُّكَ اللَّهُ بِضُرٍّ فَلَا كَاشِفَ لَهُ إِلَّا هُوَ وَإِنْ يَمَسُّكَ خَيْرٌ فَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ

قَدِيرٌ

Dan jika Allah menimpakan sesuatu kemudharatan kepadamu, Maka tidak ada yang menghilangkannya melainkan dia sendiri. dan jika dia mendatangkan kebaikan kepadamu, Maka dia Maha Kuasa atas tiap-tiap sesuatu. (Surah al-An'am ayat : 17).

Menurut (Qardhawi, 1998: 310) sunnah nabawiyah juga mempunyai perhatian yang sangat besar terhadap kesehatan jiwa, sebab kita adalah manusia dengan jiwa, bukan hanya dengan badan, tidak mengherankan, antara sisi kejiwaan dan sisi jasmani terdapat timbal balik dalam hal saling mempengaruhi, karena keduanya saling mempengaruhi yang lain dalam kekuatan dan kelemahan, kesehatan dan sakit, serta lurus dan menyimpang.