

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini persaingan di dunia usaha semakin ketat yang menuntut kinerja yang dimiliki karyawan terus meningkat, agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya, yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Salah satu untuk mempertahankan atau meningkatkan kerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kinerja merupakan salah satu gambaran tentang diri seorang karyawan atau pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Kinerja (*performance*) ini cenderung dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor di dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan memberikan insentif dan jaminan sosial kepada para karyawan. Seorang pengusaha atau pimpinan perusahaan harus jeli melihat keadaan perusahaan khususnya dan keadaan karyawan pada umumnya. Karyawan mungkin dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat mengerjakannya dengan baik, mungkin hal tersebut terjadi sebab gairah kerja karyawan untuk berprestasi sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor peningkatan upah insentif, jaminan sosial yang diberikan perusahaan guna memotivasi karyawannya.

Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan dan aktifitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting

dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja yang dicapai oleh suatu perusahaan pada dasarnya adalah prestasi para anggota perusahaan itu sendiri mulai dari tingkat eksekutif sampai pada pegawai operasional. Oleh karena itu, upaya memperbaiki kinerja perusahaan tidak dapat mungkin berhasil jika upah insentif, keselamatan dan kesehatan kerja tidak dilakukan dengan baik. Dalam kenyataannya, hampir semua perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya, sehingga bisa memberikan kontribusi bagi perusahaan terutama perusahaan swasta yang mengandalkan kontribusi langsung dari semua karyawannya agar mampu bertahan dan berkembang.

Upah insentif menurut Dessler (2013:66) adalah imbalan keuangan yang dibayarkan kepada pekerja yang produksinya melebihi standar yang ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Sistem upah insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Dengan demikian upah insentif sebenarnya merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atau lainnya dalam upaya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial diatas dan melebihi upah atau gaji dasar.

Organisasi harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah, untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik berupa materil atau non materil, hal ini akan meningkatkan kinerja karayawan. Upah insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa baik materil dan non materil yang di harapkan dapat memacu meningkatkan kinerja karyawan, upah insentif yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong tercapainya tujuan perusahaan karena pemberian upah insentif dapat memotivasi kerja, hal ini membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk tercapainya perusahaan.

Dengan insentif khususnya, insentif berupa uang (upah insentif) akan menjadikan karyawan lebih semangat.dalam bekerja dan berprestasi sehingga akan menghasilkan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan. Upah insentif adalah salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada tenaga kerja. Sedangkan pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah dan gaji yang berbeda karena prestasi yang berbeda.

Upah insentif diberikan, sedemikian rupa sehingga karyawan mendapatkan imbalan yang sesuai dan adil. Suatu insentif dikatakan berhasil apabila tujuan perusahaan dan tujuan tenaga kerja dapat tercapai secara bersama-sama. Bagi perusahaan insentif dapat memberikan prestasi kerja karyawan dalam bentuk output yang dihasilkan. Bagi karyawan dengan adanya insentif ini, ia dapat memperoleh upah yang besar dari gaji pokoknya sehingga kehidupan pribadinya menjadi lebih baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khususnya manusia, untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur (Mangkunegara, 2009:123). Keselamatan kerja dan kesehatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan. Masalah keselamatan kerja kesehatan dan kerjabukan hanya semata-mata tanggung jawab pemerintah saja melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat.

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan hal yang paling penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga merugikan perusahaan. Keselamatan kerja

menurut Mondy (2008:360) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja dan dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit untuk sementara dan tidak bisa bekerja, maka karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik atau tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu sehat. Oleh sebab itu perlu sistem pemberian kompensasi akibat kecelakaan dan penyakit kerja, karena itu akan menumbuhkan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja karena hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perhatian terhadap kesehatan pekerjaan pada mulanya lebih menekankan pada masalah keselamatan kerja yaitu perlindungan pekerjaan dari kerugian atau luka yang disebabkan oleh kecelakaan berkaitan dengan kerja.

Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan

nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini akan memiliki kinerja yang maksimal. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Tabel 1.1
Daftar Insentif dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Jabatan	Gaji Pokok/Bln	Insentif/Bln	Peralatan dan perlengkapan Keselamatan dan kesehatan
1	Manajaer	2.728.000	750.000	Sepatu Savety
2	Mandor 1	2.728.000	500.000	Helmet
3	Ass. Manajer	2.728.000	500.000	Sarung Tangan
4	Krani	2.728.000	500.000	Baju Pnjang
5	Mandor Panen	2.728.000	350.000	P3K
6	Mandor Transportasi	2.728.000	350.000	Biaya Berobat
7	Mandor Rawat	2.728.000	350.000	
8	Mandor Inprastruktur	2.728.000	350.000	
9	Kariawan biasa	2.728.000	15.000/jam	
10	Supir	2.728.000	10.000/ton	

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa insentif koperasi Tani Timiangan Raya Desa Lubuk Napal yang diberikan pada setiap karyawan berbeda-beda, tergantung jabatan masing-masing karyawan. Insentif ini diberikan jika karyawan telah melebihi target koperasi Tani Timiangan Raya Desa Lubuk Napal. Insentif untuk karyawan biasa diberikan berdasarkan jam kerja yaitu dari

jam 17.000 sampai dengan selesai. Sedangkan untuk supir dibayarkan jika telah melebihi target yaitu 6 Ton, jika lebih dihitung 10.000/ton.

Turunnya kinerja karyawan juga disebabkan kurangnya tingkat upah insentif yang diterima karyawan. Balas jasa atau tingkat kesejahteraan adalah pelengkap baik yang bersifat material maupun nonmaterial yang diberikan.

Tingkat upah insentif yang masih sangat rendah akan mempengaruhi usaha peningkatan kinerja. Sebaliknya tingkat kinerja yang sangat rendah sulit untuk menjamin naiknya upah. Tinggi rendahnya upah yang diterima oleh para tenaga kerja sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan tenaga kerja, dimana tingkat kesejahteraan tenaga kerja besar pengaruhnya terhadap semangat mereka dalam melaksanakan aktivitas, disamping dipengaruhi oleh faktor lainnya. Upah menentukan kedudukan tenaga kerja dalam masyarakat. Tinggi rendahnya upah bertalian pula dengan jabatan yang diduduki oleh seseorang tenaga kerja dalam perusahaan. Upah merupakan daya pendorong bagi tenaga kerja dalam mengembangkan bakat dan kemampuannya.

Jika karyawan melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang unggul diakui dan diberikan imbalan oleh perusahaan, mereka akan mengharapkan hubungan seperti itu berlanjut di masa depan. Oleh karena itu, mereka akan menentukan level kinerja yang lebih tinggi yang mengharapkan level insentif yang lebih tinggi.

Pada umumnya organisasi yang mengadakan atau memberikan keselamatan kesehatan kerja mempunyai tujuan tertentu. Koperasi Tani Timiangan Raya Desa Lubuk Napal memberikan keselamatan dan kesehatan kerja karena koperasi ini bergerak di bidang pertanian. Pada dasarnya karyawan yang

dimiliki bekerja sebagai buruh tani sawit yang ada dilingkungan koperasi seperti pendodos atau pemanen, pemberi pupuk, penglangsir, bahkan pembabat. Maka dari itu karyawan sudah seharusnya mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memperhatikan hal tersebut maka secara tidak langsung memberi dorongan moril para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Di dalam koperasi seorang atasan harus memperhatikan selamatan dan kesehatan karyawan.

Dari tabel 1.1 diatas dilihat bahwa peralatan dan bahan yang dimiliki koperasi Tani Timiangan Raya Desa Lubuk Napal untuk perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sangat minim. Padahal karyawan ingin merasakan perasaan yang sangat aman dalam menjalankan tugasnya. Peralatan yang ada pada koperasi Tani Timiangan Raya Desa Lubuk Napal adalah sepatu savety, helmet, sarung tangan, baju panjang, dan P3K serta biaya berobat.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Tingkat kecelakaan kerja di Indonesia tergolong tinggi dan cenderung meningkat setiap tahunnya. Peningkatan dan keselamatan kerja perlu diupayakan untuk melindungi asset *human capital* dan menunjang keunggulan kompetitif bangsa.

Untuk dapat menciptakan keselamatan dan kesehatan kerja yang kondusif perlu ditumbuhkan lingkungan kerja yang menjamin keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan, peralatan dan mesin yang baik dan keadaan lingkungan yang sehat. Koperasi dalam hal ini mempunyai peran penting untuk membuat karyawan

merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja dengan baik. Masalah perlindungan tenaga kerja akan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya industrialisasi dan teknologi. Kondisi tersebut tentunya menuntut koperasi dapat menjamin kesehatan kerja dan keselamatan kerja dalam bekerja. Jaminan akan keselamatan dan kesehatan kerja dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri.

Koperasi Tani Timiangan Raya Desa Lubuk Napal ini telah berdiri sejak tahun 1999, memiliki 86 karyawan. Koperasi Tani Timiangan Raya Desa Lubuk Napal merupakan koperasi yang bergerak dalam bidang perkebunan. Koperasi ini menyediakan berbagai barang atau bahan yang dibutuhkan perkebunan seperti pupuk, bibit, transportasi dan lain-lain. Selain itu ada juga yang berupa jasa seperti pendodos, pemupuk, pembabat dan supir.

Kinerja yang dimiliki koperasi akan dipengaruhi oleh hasil kerja yang dihasilkan dan biasanya akan mempengaruhi kemajuan koperasi. Dari hal tersebut diatas dapat pula disimpulkan bahwa upah insentif, keselamatan dan kesehatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, maka koperasi harus terbuka dalam memberikan upah sehingga karyawan dapat termotivasi.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH INSENTIF, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI TANI TIMIANGAN RAYA DESA LUBUK NAPAL”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka secara khusus pembahasan penelitian yang menjadi pokok permasalahan adalah sebagai berikut:

- 1 Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Tani Timiangan Raya Desa Lubuk Napal?
- 2 Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Tani Timiangan Raya Desa Lubuk Napal?
- 3 Apakah secara simultan insentif, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Tani Timiangan Raya Desa Lubuk Napal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Tani Timiangan Raya Desa Lubuk Napal.
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Tani Timiangan Raya Desa Lubuk Napal.
3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh insentif, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Tani Timiangan Raya Desa Lubuk Napal.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah referensi terhadap ilmu manajemen contohnya, upah insentif, keselamatan dan kesehatan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai bahan acuan dan referensi pada penelitian sejenis yang dilakukan di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai pengaruh upah insentif, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh koperasi khususnya pada Koperasi Tani Timiangan Raya Desa Lubuk Napal dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Penulisan Sistematis

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab 1 dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, lima bab itu adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta berisi tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, tehnik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang hasil penelitian yang meliputi gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini penulis mengambil beberapa kesimpulan dan memberikan saran-saran sebagai sumbangan pemikiran dari pemecahan masalah yang dihadapi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Wibowo (2009) berpendapat: "Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil kerja sendiri menunjukkan kinerja".

Kappagoda et al., (2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena kinerja karyawan yang baik akan menghantarkan organisasi pada sebuah keberhasilan (Muchhal, 2014). Kinerja karyawan yang tinggi akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan strategis sekaligus mempertahankan keunggulan kompetitif yang dimiliki (Dessler, 2010).

Menurut Rivai (2013), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target

atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Sedangkan menurut Umar (2014), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Menurut Wibowo (2009:84) beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. *Personal Factor* yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, komitmen individu.
2. *Leadership factor* (faktor kepemimpinan) ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer.
3. *Team leader*, dan juga proses kemanusiaan yang terdiri dari masalah nilai, sikap, perilaku yang mencakup kejujuran, tanggung jawab, disiplin, norma dan interaksi atau dengan kata lain etos kerja.

2.1.1.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian Santoso (2016) yaitu:

1. Kuantitas kerja, yaitu melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas kerja, yaitu mencerminkan seberapa baik penyelesaian atau mutu yang dihasilkan. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang direncanakan.

Menurut Mangkunegara (2011) terdapat dua dimensi kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.1.2 Upah Insentif

2.1.2.1 Pengertian Upah Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencanarencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Insentif menurut Dessler (2013:66) adalah imbalan keuangan yang dibayarkan kepada pekerja yang produksinya melebihi standar yang ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2009:89) menyatakan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Menurut Hasibuan (2012:184), bentuk-bentuk insentif dibedakan menjadi:

1. *Nonmaterial Insentif*

Nonmaterial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.

2. *Social Insentif*

Social insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.

3. *Material Insentif*

Material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

Menurut Hariandja (2012:267), insentif terdiri dari beberapa bentuk yaitu:

1. *Piece rate plan*, yaitu insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan seseorang.
2. *Production bonus*, yaitu tambahan upah yang diterima akibat hasil kerja melebihi standar yang ditentukan, di mana pekerja juga mendapatkan upah pokok.
3. *Commision*, yaitu insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual.

4. *Maturity curve*, yaitu kurva kematangan yang merupakan kurva yang menunjukkan jumlah tambahan gaji yang dapat dicapai sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja. Pegawai yang mempunyai prestasi sangat baik mendapatkan peningkatan gaji dari suatu kurva kematangan yang ditentukan.
5. *Merit pay*, yaitu sifat terpuji, jasa, atau bobot yang dimiliki seseorang. Pegawai yang mempunyai *merit* (kontribusi yang tinggi) diberi tambahan gaji yang dinilai dengan penilaian unjuk kerja seseorang.
6. *Pay-for-knowledge/ pay-for-skill compensation*, yaitu pemberian insentif yang didasarkan bukan pada apa yang dikerjakan oleh seseorang akan menghasilkan produk nyata, tetapi pada apa yang dapat dilakukan untuk organisasi melalui pengetahuan yang diperoleh, yang diasumsikan mempunyai pengaruh besar dan penting bagi organisasi.
7. *Nonmonetary incentive*, yaitu insentif berupa fasilitas kerja seperti mobil dinas dan rumah dinas yang diberikan kepada seorang pegawai akibat prestasi kerja yang diperoleh.
8. Insentif eksekutif, yaitu bonus yang diberikan kepada para manajer atau eksekutif atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi organisasi.

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2012), jenis-jenis insentif tersebut adalah :

a. *Piece work*

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

b. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

c. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

d. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

e. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk insentif dapat dibedakan menjadi insentif dalam bentuk penghargaan, fasilitas dan berbentuk uang yang sesuai dengan kebutuhan baik pegawai maupun organisasi.

Adapun tujuan pemberian insentif menurut Handoko (2015 : 176) adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas dan melebihi upah

dan gaji dasar. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif yang dilakukan harus dapat memuaskan kedua belah pihak, yaitu sisi perusahaan dan sisi karyawan. Sehingga pemberian insentif ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Fungsi utama dari pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya agar lebih termotivasi dan lebih meningkatkan prestasi kerjanya.

Tujuan pemberian insentif sering kali gagal, untuk itu diperlukan langkah-langkah yang efektif dalam penentuannya. Menurut Panggabean (2010:90), yang mengutip dari *Cascio* mengemukakan bahwa langkah-langkah penentuan insentif yang efektif meliputi:

1. Penentuan standar prestasi kerja.
2. Pengembangan sistem penilaian prestasi.
3. Melatih penyelia dalam melakukan penilaian prestasi dan dalam memberikan umpan balik kepada bawahannya.
4. Menghubungkan penghargaan dengan prestasi kerja.
5. Mengupayakan agar peningkatan penghargaan ada artinya bagi karyawan.

Berdasarkan pernyataan Sarwoto (2010:144) menyangkut definisi, maka ditarik sebuah faktor-faktor dari insentif yaitu :

1. Bonus, merupakan uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan.
2. Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik.

3. Kompensasi, merupakan balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, yaitu pensiun dan pembayaran kontraktural.
4. Jaminan Sosial, merupakan balas jasa yang berupa tunjangan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja yang telah dilaksanakan.

Fungsi utama dari pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya agar lebih termotivasi dan lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Adapun tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok, meningkatkan penghasilan lebih besar, dan bagi perusahaan atau instansi lain untuk mendapatkan biaya per-unit lebih rendah.

2.1.2.2 Indikator Pemberian Insentif

Menurut Hasibuan (2012:184) beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di

samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut:

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

1. Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu berproduksi lebih dari rata-rata.
2. Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.
3. Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
4. Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

Di samping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut:

1. Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
2. Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik.
3. Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.

Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (*junior*) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan.

Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b. Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain

dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

Indikator pengukuran insentif menurut Mas'ud (2011) yaitu :

1. Keadilan internal insentif, yaitu keadilan pemberian insentif yang berupa bonus, komisi, profit sharing, kompensasi dan sebagainya
2. Keadilan eksternal Insentif, yaitu keadilan pemberian insentif yang berupa pemberian tanda jasa, pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan), ucapan terima kasih (secara formal maupun non formal)
3. Keadilan internal tunjangan, yaitu keadilan pemberian tunjangan yang berupa, pemberian jaminan kesehatan, jaminan sosial, tunjangan profesi, tunjangan fungsional dan sebagainya
4. Keadilan eksternal tunjangan, yaitu keadilan pemberian tunjangan yang berupa, fasilitas kantor, promosi jabatan dan sebagainya
5. Keadilan Insentif non financial, yaitu keadilan pemberian insentif yang berupa pujian, ucapan terima kasih, penghargaan terhadap pegawai dan sebagainya.

Menurut Davis (2000) indikator insentif adalah:

1. *Amount of output*, yaitu pemberian insentif berdasarkan jumlah *output* yang dihasilkan, berupa komisi penjualan karena omset penjual melebihi targetn yang ditetapkan.
2. *Quality of output*, yaitu pemberian insentif berdasarkan kualitas *output*, dimana *output* yang telah memenuhi standar akan diperhitungkan dengan besarnya insentif.

3. *Successes in reaching goods*, yaitu pemberian insentif berdasarkan keberhasilan target, dimana apabila seseorang telah berhasil mencapai target tertentu maka akan diperhitungkan besarnya uang yang telah ditetapkan.
4. *Amount of profit*, yaitu pemberian insentif berdasarkan keuntungan, biasanya diberikan oleh organisasi berbentuk koperasi dimana keuntungan dibagi kepada karyawan jika perusahaan memperoleh keuntungan.
5. *Cost efficiency*, yaitu pemberian insentif berdasarkan efisiensi biaya tenaga kerja dimana biasanya karyawan akan memperoleh biaya tambahan upah berupa uang karena adanya efisiensi biaya tenaga kerja.

Indikator inisiatif dalam penelitian Santoso (2016) yaitu:

1. Insentif material, yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang.
2. Insentif non material, yaitu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar dan tidak dalam bentuk uang.

2.1.2.3 Pengaruh insentif terhadap produktivitas kinerja

Menurut Sofyadi (2008) insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena produktivitas kerjanya melebihi standar yang ditentukan. Pemberian insentif dapat dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa faktor, sebagai contoh yaitu saat seorang karyawan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan akan lebih baik jika karyawan tersebut diberikan insentif.

Insentif akan bisa memberikan peningkatan pada perusahaan melalui produktivitas kinerja karyawannya yang meningkat yang tentunya hal tersebut adalah keuntungan bagi hal negatif juga bisa akan terjadi pada perusahaan, seperti menurunnya produktivitas kinerja para karyawan karena kurangnya semangat dalam bekerja. Dari pengertian di atas mengindikasikan pemberian insentif dengan produktivitas kinerja yang di hasilkan karyawan. Pemberian insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan diindikasikan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya apabila insentif tidak diberikan sesuai dengan produktivitas kinerja karyawan tentunya akan mengakibatkan penurunan produktivitas kinerja karyawan itu sendiri.

2.1.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Menurut OHSAS 18001:2007 mendefinisikan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai kondisi dan faktor yang mempengaruhi atau akan mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja (termasuk pekerja kontrak atau kontraktor) dan juga tamu atau orang lain berada di tempat kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi atau taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap

menuju keselamatan di tempat kerja. Setiap perusahaan sewajarnya memiliki strategi memperkecil atau bahkan menghilangkan kejadian kecelakaan dan penyakit kerja di kalangan karyawan sesuai dengan kondisi perusahaan (Ibrahim J.K., 2010:45). Strategi yang perlu diterapkan perusahaan meliputi:

1. Pihak manajemen perlu menetapkan bentuk perlindungan bagi karyawan dalam menghadapi kejadian kecelakaan dan penyakit kerja.
2. Pihak manajemen dapat menentukan apakah peraturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja bersifat formal ataukah informal.
3. Pihak manajemen perlu proaktif dan reaktif dalam pengembangan prosedur dan rencana tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.
4. Pihak manajemen dapat menggunakan tingkat drajat keselamatan dan kesehatan kerja yang tinggi sebagai faktor promosi perusahaan ke khalayak luas.

Artinya perusahaan sangat peduli dengan keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya. Untuk menentukan apakah suatu strategi efektif atau tidak, perusahaan dapat membandingkan insiden, kegawatan dan frekuensi penyakit – penyakit dan kecelakaan sebelum dan sesudah strategi tersebut diberlakukan. Proses pengeboran minyak pada umumnya merupakan kegiatan yang banyak mengandung unsur berbahaya. Tim manajemen sebagai pihak yang bertanggung jawab selama proses pembangunan berlangsung harus mendukung dan mengupayakan program – program yang dapat menjamin agar tidak terjadi/meminimalkan kecelakaan kerja atau tindakan – tindakan pencegahannya.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Tingkat kecelakaan kerja di Indonesia tergolong tinggi dan cenderung meningkat setiap tahunnya. Peningkatan dan keselamatan kerja perlu diupayakan untuk melindungi asset *human capital* dan menunjang keunggulan kompetitif bangsa. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan sesuatu yang sulit untuk dinilai, karena terdiri dari beberapa faktor internal maupun eksternal dari karyawan itu sendiri yang dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Faktor internal yang mempengaruhi contohnya adalah motivasi, harapan dan tujuan karyawan dalam bekerja, sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan lingkungan non fisik perusahaan, lingkungan fisik berupa gedung dan tata letak perusahaan, sedangkan lingkungan non fisik adalah budaya perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016:161), dalam bukunya yaitu Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental karyawan.

Peranan sumber daya manusia sangatlah penting karena sebagai penggerak seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan

eksistensinya dimulai dari manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal.

2.1.3.1 Keselamatan Kerja

2.1.3.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan dalam bahasa Inggris disebut *safety* yang berarti keadaan terbebas dari celaka dan hampir celaka (Geotsch dalam Rizky, 2009:10).

Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan (Suma'mur, 2009:17).

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 dalam menerangkan bahwa keselamatan kerja yang mempunyai ruang lingkup yang berhubungan dengan mesin, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja, serta cara mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, memberikan perlindungan sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas.

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan hal yang paling penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga merugikan perusahaan. Keselamatan kerja menurut Mondy (2008:360) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Keselamatan kerja menurut Mondy (2014:15) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Suma'mur, (2009:6) keselamatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan agar para pekerja

atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan serta terhadap penyakit umum.

Keselamatan kerja menurut Kuswana (2014:23), yaitu “suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian di tempat kerja, baik pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat kerja serta lingkungan kerja”. Jadi secara umum, keselamatan kerja memiliki makna sebagai mengendalikan kerugian dari kecelakaan (*control of accident loss*) dan kemampuan untuk mengidentifikasi, mengurangi, dan mengendalikan risiko yang tidak bisa diterima (*the ability to identify and eliminate unacceptable risks*).

Menurut Tulus (2009) Keselamatan kerja adalah membuat kondisi kerja yang aman dengan dilengkapi alat alat pengaman, penerangan yang baik, menjaga lantai dan tangga bebas dari air, minyak, nyamuk dan memelihara fasilitas air yang baik.

Kecelakaan kerja berhubungan dengan hubungan kerja di perusahaan. Hubungan kerja dalam hal ini adalah kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh karyawan itu atau kesalahan dalam peralatan yang digunakan oleh karyawan pada waktu melaksanakan pekerjaan.

Dalam Undang-Undang Keselamatan Kerja ini juga dicantumkan hak dan kewajiban tenaga kerja, sebagai berikut.

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pengawas dan atau ahli keselamatan kerja.
2. Memakai alat perlindungan dirinya yang diwajibkan.
3. Memenuhi dan menaati semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.
4. Meminta kepada Pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.
5. Menyatakan keberatan kerja pada keadaan dengan syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat. Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang merusak harta benda atau kerugian terhadap proses. Kecelakaan ini biasanya terjadi akibat kontak dengan suatu zat atau sumber energi. Secara umum kecelakaan kerja dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

1. Kecelakaan industri yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja karena adanya potensi bahaya yang melekat pada bagian tersebut.

2. Kecelakaan dalam perjalanan yaitu kecelakaan yang terjadi di luar tempat kerja yang berkaitan dengan adanya hubungan kerja.

2.1.3.1.2 Tujuan Keselamatan Kerja

Menurut Marwansyah (2010) tujuan keselamatan kerja adalah :

1. Menciptakan lingkungan psikologis dan sikap yang mendukung keselamatan kerja; tujuan ini menjadi tanggung jawab setiap orang didalam organisasi
2. Menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang aman. Tujuan dari keselamatan kerja adalah :
 - a. Setiap pegawai dapat jaminan keselamatan kerja
 - b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya
 - c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
 - d. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja
 - e. Agar pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.3.1.3 Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Suma'mur (2009) adapun indikator - indikator keselamatan kerja meliputi :

1. Tempat Kerja

Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.

2. Mesin dan Peralatan

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

Menurut Moenir (2012) adapun dimensi keselamatan kerja meliputi:

1. Lingkungan kerja fisik, secara fisik upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:
 - a. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
 - b. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan
 - c. Kelengkapan alat-alat perindung diri
 - d. Pemahaman penggunaan peralatan dengan mengadakan sosialisasi
 - e. Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan
2. Lingkungan Kerja Sosia, jaminan kerja sosial dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:
 - a. Aturan mengenai ketertiban organisasi atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali
 - b. Perawatan atau pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko

Indikator keselamatan kerja dalam penelitian Rahmah (2017) adalah:

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja sosial

3. Kondisi lingkungan kerja

2.1.3.1 Kesehatan Kerja

2.1.3.2.1 Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan adalah dalam bahasa Inggris disebut *health*, kesehatan menurut UU RI No. 36 tahun 2009 ialah “Keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis.

Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khususnya manusia, menuju masyarakat yang adil dan makmur (Mangkunegara, 2016:123). Sedangkan Mathis dan Jackson (2012:245) menyatakan bahwa kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Mathias dan Jakson (2012: 16), kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas. Adapun unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktifitas.

Kesehatan kerja menurut Kuswana (2014:23), yaitu “suatu keadaan seorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik dan mental sebagai akibat pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkungannya”. Ketentuan hukum mengenai kesehatan kerja juga terdapat dalam UU Kesehatan No. 23. Undang-Undang Kesehatan ini menegaskan tentang hal-hal berikut ini:

1. Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.
2. Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja.
3. Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja.
4. Ketentuan mengenai kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan (3) ditetapkan dengan peraturan Pemerintah.

Menurut Rivai (2013) pemantauan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan cara:

1. Mengurangi timbulnya penyakit, pada umumnya perusahaan sulit mengembangkan strategi untuk mengurangi timbulnya penyakit-penyakit, karena hubungan sebab-akibat antara lingkungan fisik dengan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan sering kabur. Padahal penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan jauh lebih merugikan, baik bagi perusahaan maupun pekerja.
2. Penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja, mewajibkan perusahaan untuk setidaknya melakukan pemeriksaan terhadap kadar bahan kimia yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan dan menyimpan catatan mengenai informasi yang terinci tersebut. Catatan ini juga harus mencantumkan informasi tentang penyakit-penyakit yang dapat ditimbulkan dan jarak yang aman dan pengaruh berbahaya bahan-bahan tersebut.
3. Memantau kontak langsung, Pendekatan yang pertama dalam mengendalikan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan

adalah dengan membebaskan tempat kerja dari bahan-bahan kimia atau racun. Satu pendekatan alternatifnya adalah dengan memantau dan membatasi kontak langsung terhadap zat-zat berbahaya.

4. **Penyaringan genetik**, Penyaringan genetik adalah pendekatan untuk mengendalikan penyakit-penyakit yang paling ekstrem, sehingga sangat kontroversial. Dengan menggunakan uji genetik untuk menyaring individu-individu yang rentan terhadap penyakit-penyakit tertentu, perusahaan dapat mengurangi kemungkinan untuk menghadapi klaim kompensasi dan masalah-masalah yang terkait dengan hal itu.

Penyakit kerja adalah kondisi abnormal atau penyakit yang disebabkan oleh kerentanan terhadap faktor lingkungan yang terkait dengan pekerjaan. Hal ini meliputi penyakit akut dan kronis yang disebabkan oleh pernafasan, penyerapan, pencernaan, atau kontak langsung dengan bahan kimia beracun atau pengantar yang berbahaya (Dessler, 2013).

2.1.3.2.2 Tujuan Kesehatan Kerja

Menurut Manullang (2010) tujuan kesehatan kerja adalah:

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerjanya setinggitingginya baik fisik, mental maupun sosial.
2. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
4. Meningkatkan produktivitas kerja.

Sumber-sumber bahaya bagi kesehatan tenaga kerja (Husni, 2009), adalah:

1. Faktor fisik, yang dapat berupa:

- a. Suara yang terlalu bising
- b. Suhu yang terlalu tinggi atau terlalu rendah
- c. Penerangan yang kurang memadai
- d. Ventilasi yang kurang memadai
- e. Radiasi
- f. Getaran mekanis
- g. Tekanan udara yang terlalu tinggi atau terlalu rendah
- h. Bau-bauan ditempat kerja
- i. Kelembaban udara

2. Faktor kimia yang dapat berupa:

- a. Gas/uap
- b. Cairan
- c. Debu-debuan
- d. Butiran kristal dan bentuk-bentuk lain
- e. Bahan-bahan kimia yang mempunyai sifat racun

3. Faktor biologis yang dapat berupa:

- a. Bakteri virus
- b. Jamur, cacing dan serangga
- c. Tumbuh-tumbuhan, dan lain-lain yang hidup/timbul dalam lingkungan kerja

4. Faktor faal yang dapat berupa:

- a. Sikap badan yang tidak baik pada waktu bekerja
- b. Peralatan yang tidak sesuai atau tidak cocok dengan tenaga kerja
- c. Gerak yang senantiasa berdiri atau duduk
- d. Proses, sikap dan cara kerja yang monoton
- e. Beban kerja yang melampaui batas kemampuan

5. Faktor Sosial yang dapat berupa:

- a. Kerja yang terpaksa/dipaksakan yang tidak sesuai dengan kemampuan.
- b. Suasana kerja yang tidak menyenangkan.
- c. Pikiran yang senantiasa tertekan terutama karena sikap atasan atau teman kerja yang tidak sesuai.
- d. Pekerjaan yang cenderung lebih mudah menimbulkan kecelakaan.

2.1.3.1.3 Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Dessler (2013), indikator kesehatan kerja terdiri dari :

1. Keadaan dan Kondisi Karyawan

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

2. Lingkungan Kerja

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

3. Perlindungan Karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009), bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja. Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

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

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016:161), adapun indikator-indikator Kesehatan Kerja antara lain adalah :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja, penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
2. Pengaturan Udara, pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak) dan suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan penerangan, pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat. Ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang.
4. Pemakaian peralatan kerja, pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
5. Kondisi fisik dan mental karyawan, kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi

kerja yang rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

Menurut Husni (2009) indikator kesehatan kerja terdiri dari :

1. Kondisi lingkungan kerja

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:

- a. Kebersihan lingkungan kerja
- b. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri

2. Sarana kesehatan tenaga kerja

Upaya upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari:

- a. Sarana olah raga dan kesempatan rekreasi
- b. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

Merupakan pelayanan kesehatan tenaga kerja dan pemeriksaan kesehatan kerja. Hal ini dapat dilihat dari:

- a. Pelayanan kesehatan tenaga kerja
- b. Pemeriksaan kesehatan kerja secara berkala

2.1.3.2 Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja

Keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Perasaan nyaman mulai dari dalam diri tenaga kerja, apakah dia

nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang dipergunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat saat bekerja. Menurut Soepomo (2009) Kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja. Menurut Suma'mur (2009) bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan diperlukan program keselamatan dan kesehatan kerja, dengan fungsi : (1) melindungi karyawan terhadap kondisi yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja, (2) membantu penyesuaian mental/fisik karyawan sehingga karyawan sehat dan produktif, (3) membantu tercapainya dan terpeliharanya derajat kesehatan fisik dan mental serta kinerja karyawan setinggi-tingginya.

2.2 Penelitian yang Relevan

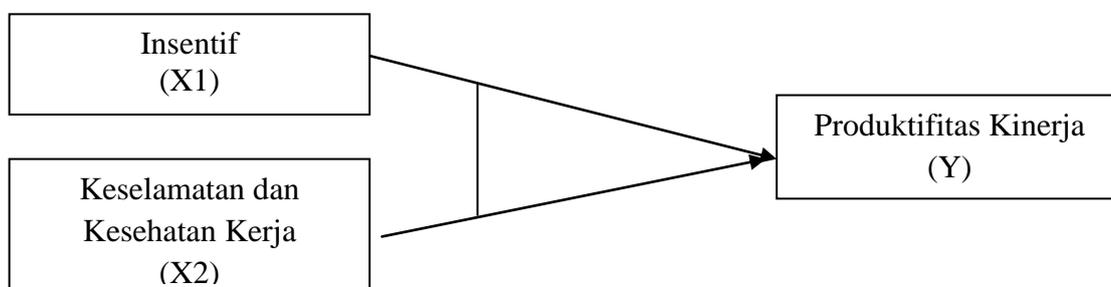
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Maryom dan Sunuharyo (2018)	Pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Produksi Perusahaan PT. Lion Metal Work Tbk).	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Lion Metal Works Tbk. Selain itu	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi yang diberikan variabel-variabel tersebut belum memberikan kontribusi yang besar dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang

			<p>juga untuk mengetahui pengaruh signifikan Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan untuk mengetahui pengaruh signifikan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).</p>	<p>tidak dimasukkan dalam penelitian. Hubungan antara variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bersifat searah dengan hubungan yang cukup kuat. Keselamatan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif.</p>
2	Rahmad Rozi (2012)	<p>Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru.</p>	<p>Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru.</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru berdasarkan perhitungan nilai (R) sebesar 0,716 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,569 ini menunjukkan bahwa insentif memberikan pengaruh sebesar 56.90% terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru.</p>

3	Fahrul Budi Santoso (2016)	Pengaruh Pemberian Insentif Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pg. Madukismo Yogyakarta.	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:</p> <p>(1) Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo.</p> <p>(2) Pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo.</p> <p>(3) Pengaruh insentif dan kompetensi karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo.</p>	<p>Hasil penelitian pada taraf signifikan menemukan bahwa:</p> <p>(1) Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo sebesar 0,384.</p> <p>(2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo sebesar 0,332</p> <p>(3) Insentif dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo, dengan ΔR^2 insentif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo adalah sebesar 0,216.</p>
---	----------------------------	---	--	---

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Berdasarkan rumusan masalah maka dalam penelitian ini dibuat hipotesis sebagai berikut:

- H1: Ada terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara insentif terhadap kinerja karyawan koperasi Tani Timiangan Desa Lubuk Napal.
- H2: Ada terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi Tani Timiangan Desa Lubuk Napal.
- H3: Ada terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara insentif, keselamatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi Tani Timiangan Desa Lubuk Napal.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Adapun objek dari penelitian ini adalah di Koperasi Tani Timiangan Raya Desa Lubuk Napal. Yang berkedudukan di Desa Lubuk Napal Kabupaten Rokan Hulu.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Tani Timiangan Raya Desa Lubuk Napal yaitu 86 karyawan.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel merupakan tidak semua populasi yang diteliti hanya beberapa sebagian yang digunakan pada penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *purposive sampling*. Pada penelitian ini metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel penelitian dengan pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti sendiri, didasarkan pula pada ciri-ciri yang peneliti mengetahui sebelumnya. Dalam penelitian ini sebagai sampel yaitu seluruh karyawan Koperasi Tani Timiangan yaitu sebanyak 86 karyawan.

Tabel 3.1

Daftar Karyawan Koperasi Tani Timiangan

No	Jabatan	Jumlah
1	Pengawas koperasi	6 orang
2	Pengurus kantor koperasi	15 orang
3	Keamanan	8 orang
4	Supir	6 orang
5	Kontraktor	20 orang
6	<i>Cleaning Service</i>	2 orang
7	Mandor panen	16 orang
8	Mandor rawat	13 orang
	Jumlah	86 orang

Sumber: Data Primer, 2019

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal yang menguji hubungan sebab akibat antara dua variabel. Menurut Sugiyono (2013) metode kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga terdapat variabel independent (variabel yang mempengaruhi) yaitu insentif, keselamatan dan kesehatan kerja, dan variabel dependen (dipengaruhi) yaitu kinerja karyawan koperasi Tani Timiangan.

Adapun jenis data dari penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang dapat diinput ke dalam skala pengukuran statistik dan disajikan dalam angka-angka (Sugiyono, 2013).

Sumber data yang digunakan adalah data primer. Menurut Sugiyono (2013) data primer merupakan sumber data penelitian yang langsung memberikan data kepada pengumpul data yaitu berupa wawancara dan kuesioner pada Koperasi Tani Timiangan Desa Lubuk Napal.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengamati dan melaksanakan langsung terhadap obyek yang diteliti. Metode ini dilakukan dengan mengamati dan mempraktekkan kegiatan secara langsung.
2. Interview (wawancara) adalah tehnik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan langsung kepada informan untuk memperoleh informasi yang diharapkan. Interview dilakukan terhadap Koperasi Tani Timiangan dan responden.
3. Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan secara tertulis kepada informan untuk dijawabnya. Kuesioner dilakukan pada karyawan koperasi Tani Timiangan Desa Lubuk Napal.
4. Studi pustaka dengan melakukan pencarian buku-buku yang berhubungan dengan penelitian, karya-karya ilmiah maupun jurnal dan artikel.

3.5 Definisi Operasional

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala pengukuran
Insentif	Insentif adalah imbalan keuangan yang dibayarkan kepada pekerja yang produksinya melebihi standar yang ditetapkan sebelumnya.	1. Kinerja 2. Lama Kerja Hasibuan (2012:184)	Likert

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala pengukuran
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Keselamatan dan Kesehatan adalah suatu keadaan seorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik dan mental sebagai akibat pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkungannya (Kuswan, 2014).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi lingkungan kerja 2. Sarana kesehtan tenaga kerja 3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja (Husni, 2009)	Likert
Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Umar, 2014).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas Kerja (Mangkunegara, 2011)	

Sumber: Data diolah, 2019

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2013: 148). Dimana data primer diambil dengan menggunakan kuesioner sebagai kumpulan data, jenis

kuesioner yang digunakan adalah berupa pertanyaan yang akan dijawab oleh responden. Maka skor indikator dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Keterangan Skor Jawaban Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor Jawaban
1	Ya	3
2	Netral	2
3	Tidak	1

Suatu instrumen dapat dikatakan baik apabila telah memenuhi dua persyaratan, yaitu valid dan reliabel. Berikut ini pembahasan tentang uji validitas dan reabilitas dari instrumen-instrumen yang ada.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2013). Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat menggunakan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan atau item pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r tabel, jika r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas dipergunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden. Cara mengukur konsistensi (reabilitas) adalah dengan mengulang

pertanyaan yang mirip pada urutan pertanyaan berikutnya, kemudian dilihat apakah jawaban responden konsisten atau tidak. Pengujian reabilitas, dapat dilakukan dengan *test retest*, *equivalent* dan gabungan keduanya (Sugiyono, 2013: 35). Hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa suatu konstruk jika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa item untuk masing-masing variabel reliabel (Widiyanto, 2010:43). Dibawah ini disajikan hasil perhitungan uji reliabilitas dalam bentuk tabel dari masing-masing variabel (X1, X2 dan Y).

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Deskriptif

Dalam menganalisis permasalahan yang akan dibahas penulis menggunakan teknik analisis sebagai berikut yaitu analisis deskriptif kuantitatif. Untuk mengetahui tingkat pencapaian responden (TCR) dan kriteria hubungan, digunakan formulasi rumus yang di kembangkan Sugiyono (2013:74) yaitu sebagai berikut:

$$TCR = \frac{\text{Skor rata - rata}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100\%$$

Dengan kriteria capaian sebagai berikut:

Persentase Pencapaian	Kriteria
Nilai TCR 90% - 100%	: Sangat baik
Nilai TCR 75% - 89,99%	: Baik
Nilai TCR 0% - 74,99%	: Tidak Baik

3.7.2 Regresi Linear Berganda

3.7.2.1 Uji Asumsi

3.7.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji normalitas residual digunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

H₀ : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Normal atau tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel. Jika signifikansinya lebih besar dari alpha 5%, maka menunjukkan bahwa distribusi data normal.

3.7.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksinya yaitu dengan cara menganalisis nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan VIF di bawah angka 10 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

3.7.2.1.3 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2011) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada *problem* autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, salah satunya yaitu uji Durbin-watson (*DW test*). Uji Durbin-watson mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel *lag* diantara variabel independen.

3.7.2.2 Persamaan Regresi

Metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memakai metode analisis regresi linier berganda. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan model regresi linier berganda (*multiple linier regression method*), yang dirumuskan sebagai berikut :

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

Dimana :

- Y : Kinerja
- a : Bilangan konstanta
- X₁ : insentif
- X₂ : Keselamatan dan kesehatan kerja

b_1 s/d b_2 : Koefisien regresi

3.7.2.3 Koefisien Korelasi dan Determinan (R^2)

Analisis determinan (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu variabel memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013: 97).

3.7.2.4 Pengujian Hipotesis

3.7.2.4.1 Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Uji ini dilakukan untuk membandingkan pada tingkat nilai signifikans dengan nilai α (5%) pada tingkat deraja 5%, pengambilan kesimpulanya dengan melihat nilai sig α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai Sig $\geq 0,05$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

3.7.2.4.2 Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (masing-masing) dengan derajat

keabsahan 5% pengambilan kesimpulanya dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $\text{Sig} < \alpha$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai $\text{Sig} \geq \alpha$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.