

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PARAXYLENE PRODUKSI II PERTAMINA RU IV CILACAP**

Oleh :

**Mutiasari, Istiyono**

*(Dosen STIE Satria Purwokerto)*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paraxylene Produksi II Pertamina RU IV Cilacap”.*

*Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah: **Satu**, Lingkungan kerja non fisik, program keselamatan kerja dan program kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap; **Dua**, Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap; **Tiga**, Program keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap; **Empat**, Program kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap dan **Lima**, Lingkungan kerja non fisik merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap.*

**Keyword : Lingkungan Kerja Non Fisik, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja**

**PENDAHULUAN**

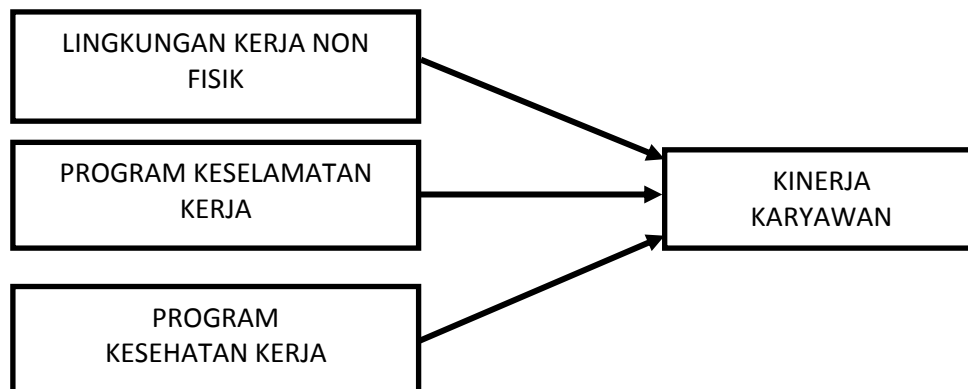
Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru di bidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan sumber daya manusianya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia atau karyawan serta kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja non fisik, program keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Pertamina sebagai perusahaan minyak nasional di Indonesia memiliki beberapa unit usaha, yang antara lain adalah unit Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap. Unit ini merupakan usaha petrokimia yaitu mengolah paraxylene menjadi bahan baku yang digunakan untuk industri tekstil dan pembuatan karung. Paraxylene sendiri merupakan hasil olahan dari minyak bumi yang bernama naftah. Unit produksi ini menggunakan bahan baku kimia serta peralatan dengan tingkat teknologi tinggi yang dapat menyebabkan adanya kecelakaan kerja dan ancaman terhadap kesehatan karyawannya. Resiko yang dihadapi oleh karyawan tersebut dapat menyebabkan karyawan merasa tidak aman dalam bekerja sehingga kinerja karyawan menjadi rendah. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya memperhatikan lingkungan kerja non fisik agar karyawan tidak mengalami tekanan atau kejenuhan dalam kerja, juga memperhatikan program keselamatan dan kesehatan kerja agar karyawan merasa mendapatkan keamanan dan perlindungan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja non fisik, program keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap?
3. Apakah program keselamatan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap?
4. Apakah program kesehatan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap?
5. Variabel manakah yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap?

## KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## HIPOTESIS

1. Lingkungan kerja non fisik, program keselamatan kerja dan program kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap.
2. Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap.
3. Program keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap.
4. Program kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap.
5. Lingkungan kerja non fisik merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian observasi dengan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap yang berjumlah 100 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode pengambilan sampel acak (*random sampling*). Pengukuran sampel menggunakan pendapat Slovin, dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel sebesar 10% (Sugiyono, 1999) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel minimal

N = jumlah populasi

e = persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel  
Dengan rumus Slovin tersebut dapat diketahui jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian sebagai berikut:

$$n = \frac{100}{1 + 100(0,1)^2} = 50$$

Jadi karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap yang dijadikan sampel sebanyak 50 orang.

## **METODE ANALISIS**

### **1. Variabel Penelitian**

#### **a. Variabel Independen**

##### **1) Lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ )**

Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan meliputi : suasana kerja, hubungan dengan atasan dan sesama karyawan serta pelayanan kepada masyarakat. Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik :

- a) Hubungan antara bawahan dengan atasan
- b) Hubungan antar sesama karyawan
- c) Suasana tempat kerja
- d) Kerja sama dalam melaksanakan pekerjaan
- e) Arahan yang diberikan pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan

##### **2) Program keselamatan kerja ( $X_2$ )**

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja.

Indikator-indikator :

- a) Ketersediaan alat-alat perlindungan dalam pekerjaan

- b) Keamanan ruang kerja karyawan
- c) Larangan-larangan dalam bekerja
- d) Pemeliharaan fasilitas dan peralatan mesin
- e) Penggunaan alat-alat/mesin yang aman

3) Program kesehatan kerja ( $X_3$ )

Program kesehatan kerja merupakan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Indikator-indikator :

- a) Ruang kerja yang bersih dan nyaman
- b) Penerangan ruang kerja
- c) Pengaturan suhu dan udara ruang kerja
- d) Ruang kerja yang sehat
- e) Pemeriksaan kesehatan bagi karyawan

b. Variabel Dependen

Variabel Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator-indikator variabel kinerja :

- 1) Kesesuaian hasil pekerjaan dengan target
- 2) Kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan
- 3) Kesalahan dalam pekerjaan
- 4) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
- 5) Ketelitian dalam melakukan pekerjaan

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dengan menguji *Variance Inflation Factor* (VIF) dan matrik korelasi antara variabel bebas. Kriteria pengujian VIF adalah yaitu sebagai berikut (Singgih Susanto, 2002) :

VIF > 5, berarti terdapat gejala multikolinearitas

VIF < 5, berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas

Kriteria pengujian matrik korelasi antar variabel bebas :

$r > 0,5$ , berarti terdapat gejala multikolinearitas

$r < 0,5$ , berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas

### 3. Analisis Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk memperkirakan nilai dari variabel  $X_1$  (lingkungan kerja non fisik),  $X_2$  (program keselamatan kerja),  $X_3$  (program kesehatan kerja) dan  $Y$  (Kinerja). Adapun rumus regresi berganda adalah sebagai berikut (J. Supranto, 1992) :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_n X_n + e$$

Keterangan :

$Y$  = Variabel terikat (kinerja)

$b_0$  = Konstanta, yaitu nilai  $Y$  pada saat semua variabel  $X$  bernilai 0

$b_1$  = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel  $X_1$

$b_2$  = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel  $X_2$

$b_3$  = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel  $X_3$

$b_n$  = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel  $X_n$

$X_1$  = Variabel bebas lingkungan kerja non fisik

$X_2$  = Variabel bebas program keselamatan kerja

$X_3$  = Variabel bebas program kesehatan kerja

$X_n$  = Variabel bebas  $n$

$e$  = Suatu kesalahan berdistribusi normal dengan rata-rata nol untuk tujuan perhitungan,  $e$  diasumsikan 0

### 4. Teknik Analisis

#### a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Pengambilan Keputusan pengujian hipotesis:

- 1). Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh secara bersama-sama yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik, program keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat ( $Y$ ).
  - 2). Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh secara bersama-sama yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik, program keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat ( $Y$ ).
- b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
- Selanjutnya untuk melihat kemampuan variabel bebasnya dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) berada diantara 0 dan 1 atau  $0 < R^2 < 1$ .
- c. Uji t
- Untuk membuktikan hipotesa dua, tiga dan empat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ), program keselamatan kerja ( $X_2$ ) dan program kesehatan kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Dengan asumsi :
- a.  $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , artinya variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ), program keselamatan kerja ( $X_2$ ) dan program kesehatan kerja ( $X_3$ ), secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
  - b.  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , artinya variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ), program keselamatan kerja ( $X_2$ ) dan program kesehatan kerja ( $X_3$ ), secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
  - c. Pada  $\alpha = 0,05/2$ , apabila hasil pengujian memungkinkan :  
 $H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$   
 $H_0$  ditolak jika  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  atau  $t_{tabel} < t_{hitung}$
- d. Uji Elastisitas
- Analisis ini digunakan untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh antara lingkungan kerja non fisik, program keselamatan kerja dan program

kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk itu digunakan rumus elastisitas sebagai berikut (Robert S. Pindyck dan Daniel Robin Field, 1976):

$$E_j = b_j \frac{\bar{X}_j}{\bar{Y}}$$

Keterangan :

$E_j$  : Elastisitas ke

$\bar{X}_j$  : Rata-rata  $X_j$  (variabel bebas)

$\bar{Y}$  : Rata-rata  $Y$  (variabel terikat)

$b_j$  : Taksiran  $b_j$  (Koefisien Regresi berganda)

Kriteria test :

Hipotesis diterima jika  $E_3 > E_1$  dan  $E_3 > E_2$

Hipotesis ditolak jika  $E_3 \leq E_1$  dan  $E_3 \leq E_2$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Multikolinieritas

**Tabel 1. Hasil pengujian Multikolinieritas menggunakan Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)**

Variabel	VIF
Lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ )	1,042
Program keselamatan kerja ( $X_2$ )	1,036
Program kesehatan kerja ( $X_3$ )	1,009

Berdasarkan tabel 1 di atas, diperoleh hasil perhitungan VIF untuk variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) = 1,042, variabel program keselamatan kerja ( $X_2$ ) = 1,036 dan program kesehatan kerja ( $X_3$ ) = 1,009. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas karena nilai VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 5.

### 2. Analisis regresi berganda

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,560 + 0,285 X_1 + 0,462 X_2 + 0,243 X_3$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan arti dari masing-masing koefisien sebagai berikut :

- 1). Nilai konstanta ( $b_0$ ) = 4,560, artinya nilai konstanta tersebut bernilai positif, dengan demikian apabila lingkungan kerja non fisik, program keselamatan dan

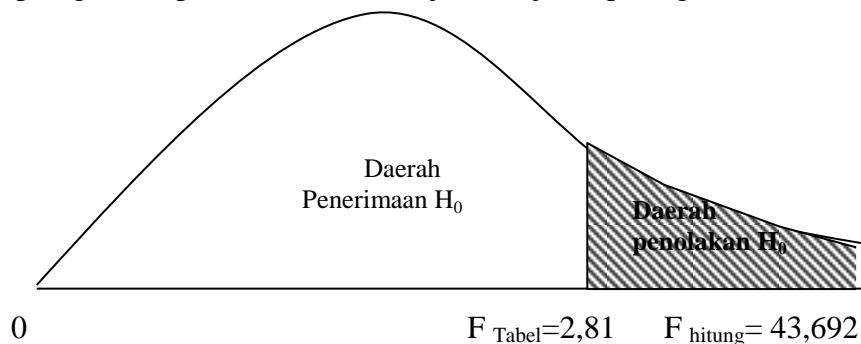
kesehatan kerja dalam keadaan konstan akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan sebesar 4,560 satuan.

- 2). Nilai koefisien ( $b_1$ ) = 0,285 , artinya jika lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,285 satuan, sebaliknya apabila lingkungan kerja non fisik mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,285.
- 3). Nilai koefisien ( $b_2$ ) = 0,462 , artinya jika program keselamatan kerja ( $X_2$ ) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,462 satuan. Begitu pula sebaliknya jika program keselamatan kerja mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan sebesar 0,462 satuan.
- 4). Nilai koefisien ( $b_3$ ) = 0,243 , artinya jika program kesehatan kerja ( $X_3$ ) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,243 satuan. Begitupula sebaliknya jika program kesehatan kerja mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan sebesar 0,243 satuan.

### 3. Uji Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara bersama-sama. Dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah 5% = 0,05 dan derajat kebebasan atau *degree of freedom* ( $df$ ) =  $(n-k-1)$  diperoleh nilai F tabel sebesar 3,19. Hasil analisis menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 43,692 >  $F_{tabel}$  2,81, dengan demikian  $H_0$  ditolak, artinya lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ), program keselamatan kerja ( $X_2$ ), dan program kesehatan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik, program keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap, **diterima**.

Adapun gambar penolakan  $H_0$  dari uji F disajikan pada gambar 2 sebagai berikut :



Gambar 2 . Kurva normal uji F

## 5. Analisis Koefisien Determinasi

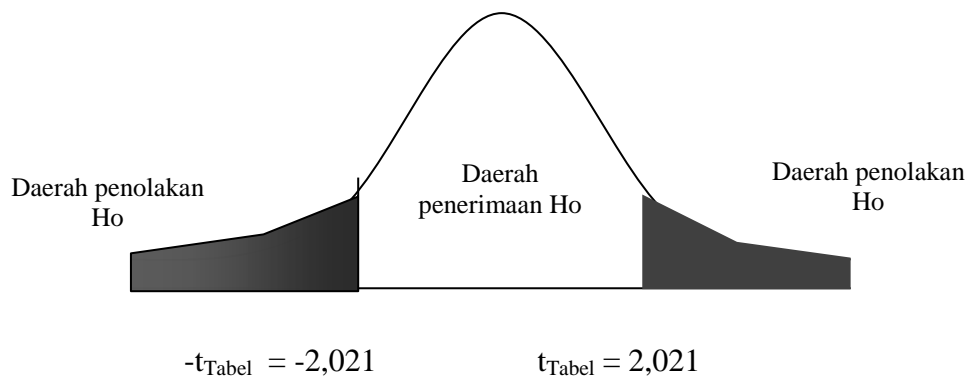
Hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,7402, hasil tersebut mencerminkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik, program keselamatan dan kesehatan kerja secara keseluruhan terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 74,02 % , sisanya sebesar 25,98 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

## 6. Uji parsial (uji t)

Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah  $(5\%)/2 = 0,05/2 = 0,025$  dengan pengujian dua sisi. Derajat kebebasan atau *degree of freedom* ( $df$ ) =  $(n-k) = \pm 2,021$ . Dari hasil analisis diperoleh besarnya nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- 1). Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Lingkungan kerja non fisik lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $X_1 = 3,158 > t_{tabel} = 2,021$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap, **diterima**.
- 2). Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Program keselamatan kerja ( $X_2$ ) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $X_2 = 5,108 > t_{tabel} = 2,021$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Program keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap, **diterima**.
- 3). Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Program kesehatan kerja ( $X_3$ ) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $X_3 = 2,472 > t_{tabel} = 2,021$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan oleh karena itu hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Program kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap, **diterima**.

Untuk memperjelas hasil perhitungan di atas, maka dapat dilihat gambar penolakan/penerimaan  $H_0$  berikut ini.



Gambar 3. Kurva normal uji t

$$\begin{aligned} tX_1 &= 3,158 \\ tX_2 &= 5,108 \\ tX_3 &= 2,472 \end{aligned}$$

## 7. Analisis Elastisitas

Untuk mengetahui variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat digunakan uji elastisitas, diperoleh hasil sebagai berikut :

$E_1 = 0,309$  , berarti kenaikan satu persen dari lingkungan kerja non fisik akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,309.

$E_2 = 0,485$ , berarti kenaikan satu persen dari program keselamatan kerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,485.

$E_3 = 0,227$ , berarti kenaikan satu persen dari program kesehatan kerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,227.

Karena  $E_2 > E_1$  dan  $E_2 > E_3$  ( $0,485 > 0,30$  dan  $0,485 > 0,227$ ) maka program keselamatan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kelima yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap, **ditolak**.

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

### KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja non fisik, program keselamatan kerja dan program kesehatan kerja secara simultan/bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kilang Paraxylene PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap. Hal tersebut dibuktikan dari hasil perhitungan uji F, yaitu nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel ( $43,692 > 2,81$ ). Karena secara bersama-sama ketiga variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, maka hipotesis

- pertama yang Lingkungan kerja non fisik, program keselamatan kerja dan program kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap, **diterima**.
2. Lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan analisis uji t . Nilai t hitung yang diperoleh untuk variabel lingkungan kerja non fisik ( $t X_1$ ) lebih besar dari nilai t tabel ( $X_1 = 3,158 > t_{tabel} = 2,021$ ), oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap, **diterima**.
  3. Program keselamatan kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan analisis uji t. Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Program keselamatan kerja ( $t X_2$ ) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $X_2 = 5,108 > t_{tabel} = 2,021$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Program keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap, **diterima**.
  4. Program kesehatan kerja ( $X_3$ ) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan analisis uji t. Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Program kesehatan kerja ( $t X_3$ ) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $X_3 = 2,472 > t_{tabel} = 2,021$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan oleh karena itu hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Program kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap, **diterima**.
  5. Dari hasil perhitungan elastisitas, diperoleh nilai elastisitas lingkungan kerja non fisik ( $E_1$ ) sebesar 0,309, elastisitas program keselamatan kerja ( $E_2$ ) sebesar 0,485 dan elastisitas program kesehatan kerja ( $E_3$ ) sebesar 0,227. Karena  $E_2 > E_1$  dan  $E_2 > E_3$  ( $0,485 > 0,30$  dan  $0,485 > 0,227$ ) maka program keselamatan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kelima yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Paraxylene produksi II Pertamina RU IV Cilacap, **ditolak**.

## IMPLIKASI

1. Pertamina RU IV Cilacap khususnya bagian kilang Paraxylene harus meningkatkan kinerja para karyawannya, agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya memperhatikan faktor lingkungan kerja non fisik, program keselamatan kerja dan program kesehatan kerja. Ketiga hal tersebut jika ditingkatkan keadaannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik, agar kinerja karyawan meningkat, maka pihak perusahaan harus menjaga suasana kerja yang harmonis, menjaga hubungan kerja yang lancar baik antara atasan dengan bawahan ataupun antar karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman dan kekeluargaan sehingga karyawan merasa tenang dan tentram dalam melaksanakan pekerjaannya dan apa akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Melalui program keselamatan kerja yang memadai, misalnya dengan tersedianya sarana dan fasilitas yang baik dan aman (*safety*), maka karyawan merasa mendapatkan perlindungan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga mereka bekerja tanpa rasa takut ataupun ragu-ragu. Sikap ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Adanya program kesehatan kerja yang baik, maka karyawan juga merasa terlindungi jika merasa ada gangguan kesehatan, baik bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya. Jika karyawan sehat, maka tidak akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan dan akan mengakibatkan kinerja meningkat.
5. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan program keselamatan kerja, meskipun tidak mengabaikan lingkungan kerja non fisik dan program kesehatan kerja. Hal yang dapat dilakukan adalah menyediakan perlengkapan-perengkapan yang dapat melindungi karyawan dalam bekerja, yaitu pelindung kepala (helm, masker), pelindung badan (baju kerja, sarung tangan) serta kelengkapan lain. Perlengkapan-perengkapan tersebut membuat karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan tidak ragu-ragu karena terlindungi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hani Handoko, T, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Heidjrachman & Suad Husnan, 1990, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta
- Indiantoro, Nur dan Supomo, 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Supranto, J, 1992, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakaya, Bandung.
- Nasution, 2003, *Metode Research*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nitisemito, Alex, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Personalia*, PT Sasmito Bros, Yogyakarta

- Rohmat, 2003, *Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Industri Sandang Nusantara (Persero) Unit Cilacap*, Skripsi, STIE Satria, Purwokerto.
- Pyndick, R.S. dan D.L. Rubenfield. 1976. *Econometric Model dan Econometric Forecast*. Mc. Graw Hill. New York
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofyan. 1989. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Suma'mur, 1993, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, CV Haji Masagung, Jakarta.
- Susanto, Singgih. 2002. *Menggunakan SPSS dan Exel untuk mengukur Sikap dan Kepuasan Konsumen*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Tulus, Agus, 1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.