

# **PENGARUH PROGRAM K3 DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WIJAYA KARYA (PERSERO) TBK PEKANBARU**

Oleh :

**MUHAMMAD HUSNI**

***Abstrak ;**PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Pekanbaru is a company engaged in construction services. As a construction company, the timing of product offerings to countless projects ranging implemented relatively long time. But the company is a national company so there is no time for idle. It is can cause stress due to work performed by the employee. The purpose of research to determine program Occupational Health Safety (K3) and the compensation effect simultaneously on the employee's performance at PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Pekanbaru and to determine program Occupational Health Safety (K3) and partially compensating effect on the performance of employees at PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Pekanbaru.*

*The population in this study were employees at the construction and engineering field as many as 80 people, while 40% of the samples taken from a population of 32 people. Analysis of the research is on the use of quantitative descriptive analysis to determine how much influence indenpenden variable to variable dependen.*

*Based on the results of the study to simultaneously have a relationship with the dependent variable. This means that the variable compensation programs K3 and significant effect on the performance of employees of PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru. Furthermore, the partial compensation variables significantly influence the performance of employees of PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru. Based on the calculation of the value of coefficient of determination ( $R^2$ ) obtained a value of 0.570. This shows that the program k3 and compensation by 57% influence on employee performance. The rest are other variables that are not included into the study.*

**Keywords: K3 and Compensation Program and Performance.**

## **A. Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, sebab keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu perilaku, hasil dan efektivitas organisasi. Perilaku mengacu kepada kegiatan-kegiatan dalam perilaku kerja individu yang tercermin dari tanggung jawab maupun disiplin diri karyawan tersebut. Kinerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri

seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap instansi.

PT. Wijaya Karya (Persero), Tbk Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak dalam jasa konstruksi. Sebagai perusahaan jasa konstruksi, waktu dari penawaran produk sampai proyek mulai dilaksanakan terhitung relatif cukup lama. Namun perusahaan ini merupakan perusahaan yang berskala nasional sehingga waktu untuk menganggur tidak ada. Hal ini lah dapat menimbulkan stress akibat pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan.

Untuk melihat kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan penggunaan bahan baku. Seluruhnya diawasi agar dapat dikendalikan sehingga tidak merugikan perusahaan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Target dan Realisasi Pengerjaan Proyek Pada PT. Wijaya Karya Cabang Pekanbaru (dalam 000)**

Tahun	Target	Realisasi	Selisih	Persentase Realisasi
2006	220	180	40	82%
2007	350	250	100	71%
2008	350	240	110	69%
2009	375	245	130	65%
2010	275	190	85	69%

Sumber : PT. Wijaya Karya Cabang Pekanbaru

Dari Tabel 1, dapat diketahui bahwa setiap tahunnya persentase pengerjaan proyek antara target dan realisasi penyelesaian proyek terus mengalami penurunan, hal ini tentu tidak begitu baik bagi perusahaan. Pada tahun 2006 terjadi realisasi pengerjaan proyek hanya bisa 180 proyek dari 220 target yang ditetapkan, kemudian, tahun 2007 hanya 250 proyek dari 350 proyek terealisasi, kemudian tahun 2008 hanya 240 proyek dari 350 proyek yang ditargetkan, tahun 2009 sebanyak 245 proyek dari total 375 proyek, dan tahun 2010 sebanyak 190 proyek yang selesai tepat waktu dari 275 proyek yang ditargetkan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang kurang baik, ini dapat dilihat dengan terjadi selisih terhadap biaya pada setiap tahunnya yang dinilai cukup tinggi. Kenyataan ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan proyek terdapat kelemahan.

Perusahaan perlu melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3) yang diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja, dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan kinerja kerja karyawan. pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja perlu dan sangat penting, karena membantu terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik, sehingga mereka menyadari arti penting dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi dirinya maupun perusahaan.

Walaupun fungsi-fungsi K3 telah diberlakukan tetapi apabila tidak ditaati, tanpa pengawasan yang ketat dan sanksi yang keras terhadap pelanggarnya, maka kecelakaan kerja mungkin sewaktu-waktu bisa saja terjadi dan cenderung akan terus meningkat. Setiap tahun tingkat kecelakaan kerja dan penyakit akibat bekerja sangat sedikit, hal ini menunjukkan program-program K3 yang dimiliki

dan dijalankan oleh PT. Wijaya Karya (Persero), Tbk Pekanbaru sangat bagus dan tepat sasaran, sehingga hal ini membuktikan bahwa pembinaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilakukan oleh perusahaan memegang peranan yang penting dalam mengurangi tingkat kecelakaan kerja yang terjadi.

Untuk mengetahui jumlah kecelakaan kerja yang terjadi pada perusahaan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2. Jumlah Kecelakaan Kerja Pada PT. Wijaya Karya (Persero), Tbk Pekanbaru**

Tahun	Jumlah Karyawan	Kategori Kecelakaan Kerja			Total Kecelakaan
		Ringan	Sedang	Berat	
2006	65	24	13	1	38
2007	67	12	11	0	23
2008	70	13	12	2	27
2009	77	17	11	2	30
2010	80	10	13	2	25

Sumber : PT. Wijaya Karya (Persero), Tbk Pekanbaru

Dari table 2 dapat dilihat pada tahun 2006 sampai tahun 2010 diketahui tingkat kecelakaan kerja berfluktuasi. Tiap tahun kecelakaan kerja dapat mengalami peningkatan dan dapat juga mengalami penurunan. Demikian juga halnya dengan penyakit kerja yang berfluktuasi.

Tahun 2010 terjadi kecelakaan ringan sebanyak 10 kasus, kecelakaan sedang sebanyak 13 kasus dan kecelakaan berat 2 kasus serta penyakit kerja sebanyak 16 kasus. Terjadinya penurunan kecelakaan kerja dikarenakan adanya sosialisasi/penyuluhan K3 yang menyeluruh terhadap seluruh karyawan yakni dengan memberikan pemahaman/sosialisasi keselamatan kerja pada pelaksanaan kerja proyek dan prosedur atau penanganan tanggap darurat dan proses pelaporan korban kecelakaan kerja.

Dari uraian di atas peneliti ingin mengangkat penelitian dengan judul **“PENGARUH PROGRAM K3 DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WIJAYA KARYA (PERSERO) TBK PEKANBARU”**.

### **A.1 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1. Apakah program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Pekanbaru?**
- 2. Apakah program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan kompensasi berpengaruh secara partial terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Pekanbaru?**

### **A.2 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Pekanbaru.

#### Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Dapat memberikan masukan dan sebagai informasi tambahan bagi pihak perusahaan dalam pemberian kompensasi dan perhatian terhadap lingkungan kerja karyawan.
- b. Menambah pengalaman penulis sehubungan dengan manajemen sumber daya manusia di fakultas ekonomi Universitas Riau (UNRI) khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. Sebagai bahan informasi dan referensi serta kajian dan acuan bagi para penulis berikutnya serta pihak lain yang membutuhkannya pada masa yang akan datang.

## B. TELAAH PUSTAKA

### a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan maksimal merupakan buah dari kinerja Tim atau Individu yang baik. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan yang merupakan akibat dari kinerja Tim atau Individu yang tidak efisien.

**Kartini (2002:32)** menyatakan kinerja sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan *job* yang diberikan kepada masing-masing karyawannya, sedangkan **Siagian (2002:168)** mendefinisikan kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*.

Menurut **Rivai(2000:13)** dalam bukunya yang berjudul *Performance Appraisal* menyatakan bahwa dengan kinerja karyawan yang tinggi diharapkan dapat memberi sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja dan kemajuan perusahaan.

### b. Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Dewasa ini masalah keselamatan kerja semakin menjadi perhatian dan keinginan berbagai pihak yang terkait karena dianggap begitu penting dan berharga. Kebutuhan dan keselamatan kerja ini adalah terletak pada kenyataan bahwa angka kecelakaan dalam kegiatan produksi masih tinggi dan mengkhawatirkan yang kemudian berakibat pada banyaknya orang yang mengalami cedera.

Menyadari akan pentingnya memelihara keselamatan para pekerja maka diperlukan tindakan-tindakan preventif dan protektif yang akurat dan cermat

terhadap setiap tenaga kerja yang terlibat dalam semua tahap proses produksi yang

Melingkupi dimensi-dimensi cukup luas antara lain keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan. Karena dengan terlindungnya keselamatan mereka akan menguntungkan bagi sebuah perusahaan atau industri dan misalnya kenaikan perusahaan, peningkatan kinerja tenaga kerja dan terbentuknya kehidupan kerja yang berkualitas (Suma'mur, 2006: 27).

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan. Hubungan kerja disini dapat berarti bahwa kecelakaan terjadi karena pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan. Yang dimaksud dengan keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, bahan dan proses pengolahan, landasan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara untuk melakukan pekerjaan. (Suma'mur, 2006:1)

Jenis atau sector industri yang berbeda-beda dapat menyebabkan perbedaan rentang waktu dalam proses pelaksanaan audit. Penelitian yang dilakukan oleh Courtis (1976), Ashton dan Elliot (1987) (dalam Subekti dan Widiyanti, 2004) menemukan bahwa perusahaan finansial mengalami Audit Delay yang lebih pendek dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan dalam jenis industri lain. Hal ini dikarenakan perusahaan-perusahaan finansial tidak memiliki saldo persediaan perusahaan yang cukup signifikan sehingga audit yang dilakukan cenderung tidak membutuhkan waktu yang lama.

### **2.3 Kompensasi**

Kompensasi atau balas jasa merupakan salah satu faktor yang sangat penting baik untuk kepentingan pekerjaan maupun untuk kepentingan perusahaan atau organisasi. Kompensasi bagi organisasi perusahaan adalah merupakan unsur pembiayaan, di lain pihak bagi pekerja kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomi, di samping kompensasi tersebut juga sekaligus merupakan penentu status sosial dalam lingkungan masyarakat. Penentuan kompensasi atau balas jasa yang sesuai hendaknya didasarkan atas hasil usaha perusahaan sebagai prestasi dari para pegawai. Sebagai ukuran adalah kemampuan perusahaan untuk dapat membayar kompensasi atau balas jasa tersebut kepada pegawai perusahaan, sehingga tidak mengganggu kelangsungan hidup perusahaan.

Kompensasi atau imbalan menurut Handoko (2000: 37) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sedangkan Hasibuan (2001: 14) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang berbentuk uang artinya kompensasi itu dibayar oleh perusahaan dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai yang bersangkutan, sedangkan kompensasi yang berbentuk barang artinya kompensasi itu dibayar dengan barang. Dalam hal ini kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan insentif serta kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).

Dalam kompensasi langsung dibedakan pula antara gaji, upah dan insentif. Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerjahan dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya, dan insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi rata-rata.

Selanjutnya, pengertian kompensasi pegawai menurut Gary Dessler (1997:57) berarti bahwa semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka. Di samping itu, kompensasi menurut Nitisemito (2000: 14) adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada para pegawai yang dapat dinilai secara tetap. Lebih lanjut dikemukakan bahwa kompensasi selain dari upah, dapat juga berupa tunjangan *innature*, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, fasilitas kesehatan, asuransi dan masih banyak yang lain juga dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterimakan secara tetap.

Menurut Handoko (2000: 45) proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub-proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada pegawai bagi pelaksanaan pekerjaan dan juga untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan.

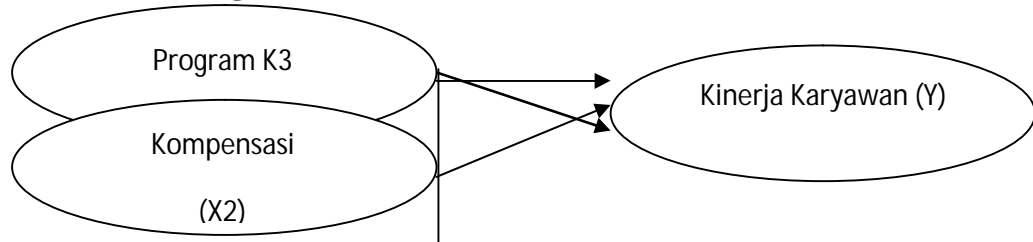
#### **2.4 Tinjauan Peneliti Terdahulu**

- a. Muljani (2002) melakukan penelitian dengan judul Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga kinerja meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.
- b. Suaib, 2008, judul penelitian Pengaruh Lingkungan, Perilaku, Struktur Organisasi dan Implementasi Sistem Informasi Berbasis Komputer terhadap Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten Sorong, Papua. Hasil penelitian menyatakan bahwa, Uji hipotesis terbukti bahwa lingkungan, perilaku, struktur organisasi dan implementasi sistem informasi berbasis komputer berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.
- c. Budiono, 2007, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Asuransi Jiwa Sraya (Persero) Cabang Malang. Perkembangan teknologi yang semakin pesat berdampak langsung terhadap proses produksi dalam suatu perusahaan, terutama yang menyangkut unsur tenaga kerja. Dampak perkembangan teknologi menuntut ketersediaan tenaga kerja yang memiliki kemampuan, keahlian dan keterampilan yang tinggi. PT. Asuransi Jiwa Sraya (Persero) Malang merupakan perusahaan asuransi yang bergerak dalam bidang asuransi jiwa. Perusahaan Asuransi Jiwa bertujuan untuk menanggung orang terhadap kerugian finansial tak terduga yang dikaitkan dengan jiwa atau meninggalnya seseorang yang dipertanggungkan.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan konsep teori yang telah disajikan, maka dapat disajikan kerangka penelitian sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Penelitian**



## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan pernyataan menurut ahli di telaah pustaka, maka dapat diketahui disajikan hipotesis sebagai berikut:

1. **Diduga secara simultan program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Pekanbaru.**
2. **Diduga secara parsial program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Pekanbaru.**

## D. METODE PENELITIAN

### 3.1. Lokasi Penelitian

Yang menjadi objek penelitian ini adalah penulis mengambil lokasi penelitian pada PT. Wijaya Karya (Persero), Tbk Pekanbaru yang terletak di Jalan Sutomo No. 137 Pekanbaru.

### 3.2. Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan langsung dengan objek penelitian.

Data sekunder adalah data yang telah diolah dan diperoleh dari pihak perusahaan dalam bentuk yang sudah jadi :

- a. Data tingkat kecelakaan kerja di PT. Wijaya Karya (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru.
- b. Struktur organisasi.
- c. Badan organisasi.

### 3.3. Teknik dan Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan guna memecahkan masalah dan data yang berhubungan dengan masalah penulis menggunakan 3 (tiga) teknik pengumpulan data.

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah dengan cara :

- a. Interview yaitu penulis melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait.
- b. Dengan kuesioner yaitu memperoleh informasi dengan memberikan daftar pertanyaan atau angket yang diajukan kepada pihak yang berkepentingan.
- c. Observasi yaitu penulis secara langsung turun ke lapangan dan mengamati langsung objek penelitian.

### 3.4. Populasi dan Sampel

Yang dimaksud dengan populasi seluruh objek penelitian. Dalam penelitian ini adalah karyawan bagian konstruksi lapangan dan teknik sebanyak 80 orang. Alasannya karena bagian lapangan lebih beresiko mengalami kecelakaan kerja sebab pekerjaannya menggunakan peralatan berat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive sampling* Menurut Winarno (2001 : 100) mengatakan : bila populasi cukup homogen, terhadap populasi dibawah 100 digunakan sampel 50%, diatas 100 dibawah 1000 sebesar 25%, dan diatas 1000 sebesar 15%. Jadi sampel yang diambil dari penelitian ini adalah sebesar 32 orang yaitu 40% dari populasi

### 3.5. Analisis Data

Analisis penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif yaitu data yang terkumpul kemudian di kategorikan menurut kriterianya masing-masing kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan analisa secara deskriptif berdasarkan teori-teori yang ada.

**Selain analisis deskriptif, penulis juga menggunakan analisis kuantitatif untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun analisis yang digunakan antara lain:**

Selain analisis deskriptif, penulis juga melakukan *analisis statistic* yaitu untuk melihat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, adapun rumus yang digunakan adalah : (Sugiono, 2005)

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \varepsilon$$

Dimana : **Y = Kinerja Karyawan**

**x<sub>1</sub> = Program K3**

**x<sub>2</sub> = Kompensasi**

**β<sub>0</sub> = Konstanta**

**β<sub>1,23</sub> = Koefisien Regresi variable x<sub>1</sub> dan x<sub>2</sub>**

**ε = Variabel lain yang tidak diteliti**

#### a. Uji signifikan secara simultan dilakukan dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji F pada output SPSS dapat dilihat pada tabel anova (Nugroho, 2005: 53-54). Dengan pedoman hipotesis:

- a. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai  $p\text{-value} > level\ of\ significant (\alpha)$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



- b. Jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau nilai  $p\text{-value} < \text{level of significant } (\alpha)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 yang lazim digunakan dalam penelitian ilmu-ilmu sosial. Apabila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ , maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Sebaliknya jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya.

**b. Koefisien determinasi**

Sementara untuk melihat hubungan dua variabel tersebut dapat digunakan koefisien korelasi, dengan persamaan: (Sugiono, 2005)

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

dimana :

Jika  $r = +1$ , terjadi korelasi positif sempurna antara 2 variabel

Jika  $r = -1$ , terjadi korelasi negatif sempurna antara 2 variabel

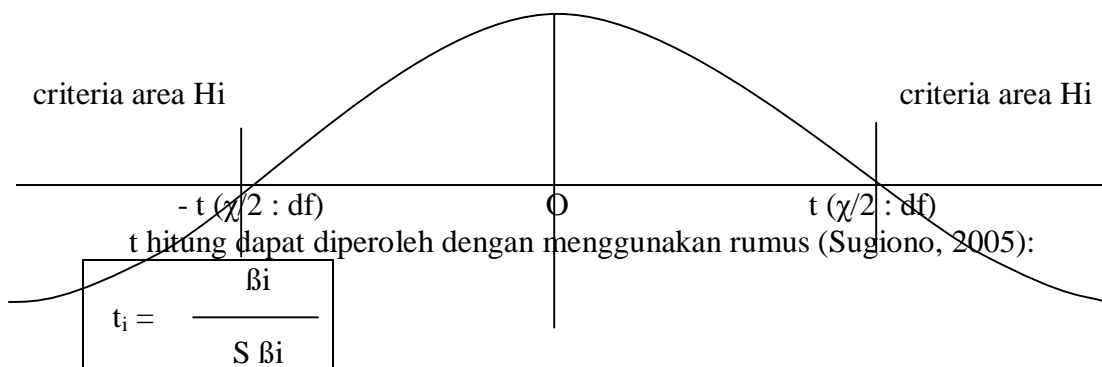
Jika  $r = 0$  tidak terdapat korelasi antara ke-2 variabel

Untuk melihat besar atau kecilnya kontribusi dari program K3 dapat digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

**c. Uji signifikan secara parsial dilakukan dengan uji t (t-test)**

Uji parsial dengan menggunakan t-test dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji t ini membandingkan t hitung dengan t tabel dengan menentukan signifikansi tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5 %), maka kriteria untuk menentukan diterima atau ditolak hipotesis adalah sebagai berikut:

- Terima  $H_0$  apabila:  
 $t (\chi/2 : df) < t < t (\chi/2 : df)$   
berarti  $H_a$  ditolak
- Tolak  $H_0$  apabila  
 $t (\chi/2 : df) \geq t \geq t (\chi/2 : df)$   
berarti  $H_a$  diterima



dimana :  $\beta_i$  = Koefisien regresi

$S\beta_i$  = Standar error

$t_i$  = t hitung

## **E. Hasil Penelitian**

### **1. Analisis Regresi**

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode atau analisa deskriptif kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh program k3 dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya Pekanbaru

Dalam melakukan penelitian ini, penulis melakukan analisa data dengan metode deskriptif, yaitu menganalisa data yang diperoleh berdasarkan kenyataan yang kemudian dihubungkan dengan teori-teori yang menunjang pembahasan. Kemudian di Uji dengan suatu alat analisis untuk menilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X1), (X2), (X3), (Xn) dengan satu variabel terikat.

Hasil persamaan regresi ini dipakai untuk menguji hipotesis dengan menggunakan t test dengan tingkat keyakinan 95%. Jika hasil regresi p-value > 0.05  $H_0$  tidak dapat ditolak yang berarti  $H_a$  ditolak, sebaliknya jika p-value < 0.05  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi.

**Tabel 5.27. Hasil Uji Regresi Sederhana****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.700	4.008		4.666	.000
Program K3	.356	.125	.391	2.837	.008
Kompensasi	.208	.059	.487	3.531	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber: Data olahan 2011**

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 18.700 + 0.356X_1 + 0.208X_2$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari  $\beta$ , bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya.

Artinya :

1. Nilai a = 18.700 menunjukkan bahwa jika program k3 dan kompensasi 0 (nol) maka tingkat kinerja adalah sebesar 18.700.
2. Nilai b = 0.356 menunjukkan bahwa apabila nilai program k3 naik 1% maka variable Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.356
3. Nilai b = 0.208 menunjukkan bahwa apabila nilai kompensasi naik 1% maka variable Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.208.

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression*) berdasarkan uji signifikansi simultan (F test), uji koefisien determinasi (R Square), uji signifikansi parameter individual (t test) Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *software* SPSS (*Statistic Program For Social SProduct and Service Solution*) versi 17.0.

Setelah diketahui adanya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, selanjutnya perlu diketahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji t statistik. Pengujian dilakukan dengan dua arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = n-k.

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak. Hasil penelitian dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

## 2. Pengujian Hipotesis secara Simultan (*Simultaneous Regression Test*)

Analisa uji F ini dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan ( $1-\alpha$ ) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) =  $n - (k + 1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Alpha ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan hipotesis dua sisi (2 tail). Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $p\ value > \alpha$  dikatakan tidak signifikan. Dan sebaliknya jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $p\ value < \alpha$ , dikatakan signifikan. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen. Untuk melihat hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 5.28 Hasil Uji F

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.010	2	19.005	19.198	.000 <sup>a</sup>
	Residual	28.709	29	.990		
	Total	66.719	31			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Program K3

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2012

Dari tabel diatas dapat diperoleh  $F_{test} 19.198 > F_{tabel} 3,32$  dan  $P\ Value$  sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan variabel dependen. Artinya variabel program K3 dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru.

## 3. Hasil Pengujian Uji secara parsial (*Partial Regression Test*)

Setelah diketahui adanya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, selanjutnya perlu diketahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji t statistik. Pengujian dilakukan dengan dua arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) =  $n-k$ .

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak. Hasil penelitian dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 5.29 : Hasil Analisis Regresi Uji Partial

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.666	.000
	Program K3	2.837	.008
	Kompensasi	3.531	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Data Olahan SPSS Versi 17.**

Untuk menguji signifikansi dari variabel independen, dilihat dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima, dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak. besarnya  $t_{hitung}$  dapat dilihat dari t tabel 2.045, dari tabel diatas, diperoleh hasil pengujian parsial variabel bebas sebagai berikut :

1. Variabel program K3 dengan nilai t hitung sebesar 2.837 dengan tingkat signifikan sebesar 0,008 (lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2.045. dan  $P_{Value}$  sebesar  $0,008 < 0,05$ .) dengan program K3 signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru.
2. Variabel kompensasi dengan nilai t hitung sebesar 3.531 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 (lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2.045. dan  $P_{Value}$  sebesar  $0,001 < 0,05$ .), dengan demikian variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru.

#### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi (  $R^2$  ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin setuju variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil setuju untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel.5.30 Hasil Uji Koefisien Detrerminasi

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 <sup>a</sup>	.570	.540	.99497

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Program K3

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data OLahan, 2012

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R Square) diperoleh nilai sebesar 0.570. Hal ini menunjukkan bahwa program k3 dan kompensasi

memberikan pengaruh sebesar 57% terhadap kinerja karyawan. Sisanya merupakan variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

## **F. Kesimpulan dan Saran**

### **F.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah diperoleh, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan, diantaranya :

1. Berdasarkan uji F, diperoleh  $F_{test} 19.198 > F_{tabel} 3,32$  dan  $P Value$  sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan variabel dependen. Artinya variabel program K3 dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru.
2. Berdasarkan uji t variabel program K3 dengan nilai t hitung sebesar 2.837 dengan tingkat signifikan sebesar 0,008 (lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2.045. dan  $P_{Value}$  sebesar  $0,008 < 0,05$ .) dengan program K3 signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru. Dan variabel kompensasi dengan nilai t hitung sebesar 3.531 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 (lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2.045. dan  $P_{Value}$  sebesar  $0,001 < 0,05$ .), dengan demikian variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Tbk Pekanbaru.
3. Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R Square) diperoleh nilai sebesar 0.570. Hal ini menunjukkan bahwa program k3 dan kompensasi memberikan pengaruh sebesar 57% terhadap kinerja karyawan. Sisanya merupakan variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

### **F.2 Saran**

Adapun saran yang peneliti dapat ajukan adalah sebagai berikut:

- a. Mengingat peran program k3 sangat penting dimana dapat mempengaruhi Kinerja, maka PT. WIKA Pekanbaru agar memperhatikan program k3.
- b. Peran kompensasi sangat penting bagi karyawan, dimana dapat mempengaruhi Kinerja, maka PT. WIKA Pekanbaru agar memperhatikan kompensasi dan menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan, sehingga bisa membuat karyawan merasa nyaman dan tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan nantinya. .
- c. Untuk penelitian ini hanya menggunakan variabel budaya kerja yang menjadi variabel independen, jadi disarankan untuk peneliti agar memperbanyak variabel penelitian, karena semakin banyak variabel independen semakin besar pula kesempatan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja, selain variabel tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad R A R dan Khairul Anuar Kamarudin, 2003, Audit Delay and The Timeliness Of Corporate Reporting, *Malaysian Evidence Working Paper*.
- Agoes, Soekrisno dan Estralita Trisnawati, 2007. Akuntansi Perpajakan. Jakarta: Salemba Empat
- Ang, Robert, 2003, *Buku Pintar Pasar Modal Indonesia (The Intelligent Guide to Indonesian Capital Market)*, Mediasoft Indonesia, Jakarta
- Almilia, Luciana Spica dan Lucas Setiady. 2006. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyelesaian dan Penyajian Laporan Keuangan pada Perusahaan yang Terdaftar di BEJ". Seminar Nasional Good Corporate Governance. Universitas Trisakti Jakarta, hal 1-28.
- Asthor, R.H. & Newton, J.D. 1989, The Association Between Audit Technology and Audit Delay, *Auditing A Journal of Practice and Theory*, 8, 22-37.
- Carslaw, C.A.P.N., and Kaplan, S.E., 1991. An Examination of Audit Delay: Further Evidence from New Zealand, *Accounting and Business Research*, Winter, p.21-32.
- Courtis, J.K. 1976. Relationship Between Time-liness of Corporate Reporting and Corporate Attributes.
- Craswell, A.T., Francis, R.J dan Taylor, L.S. 1991. "Auditor Brand Name Reputations and Industry Specializations". *Journal of Accounting and Economics*. (20) pp 297-322
- Dyers, J.C, and A.J. Mc Hugh, 1975. "The Timeliness of the Australian Annual Report". *Journal of Accounting Research*. Autumn, p.204-219.
- Fanny Margareth, dan Sylvia, Saputra, 2005. Audit Going Concern Kajian Berdasarkan Model Prediksi Kebangkrutan. *Pertumbuhan Perusahaan dan Reputasi Kantor Akuntan Publik (study pada emiten BEJ) Simposium Nasional Akuntansi VIII Hal 966-978*
- Givoly, D. and D. Palmon. 1982. Timeliness Of Annual Earnings Announcements: Some Empirical Evidence. *The Accounting Review* 57 (July): 486-508.
- Halim, Varianada, 2000. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Audit Delay, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol 2.
- Harahap Sofyan, 2006, Analisis Kritis atas Laporan Keuangan Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartika, P, simbolon, 2009, *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Audit Delay Pada Perusahaan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*, medan, Sumatra Utara
- Knechel, W.R. & Payne, J.L, 2001. Additional Evidence on Audit Report Lag, *Auditing A Journal of Practice and Theory*, 20, 137-146.
- Knechel, W.R. 2001. *Auditing, Assurance and Risk*. second edition. South-Western College Publishing.
- Kuncoro, Mudrajad, 2006. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi Kesatu, Erlangga, Jakarta.
- Lawrence, Janice E and Hubert D. Glover. 1998. "The Effect Audit Firm Mergers on Audit Delay. *Journal of Managerial Issues*; Summer; 10

- Lai, Kam-Wah, 2005. *Audit Report Lag, Audit Partner Rotation and Audit Firm Rotation*. Australia
- M. Hanafi Mamduh & Abdul Halim . 2005 . *Analisis Laporan Keuangan* . Edisi Dua , Yogyakarta: UPP AMP YKPN .
- Mustikaningrum Fitri, Masodah. 2009. “Pengaruh Rentabilitas, Size dan Struktur Modal terhadap Keterlambatan Publikasi Laporan Keuangan Perusahaan Go Public Sektor Aneka Industri dan Sektor Industri Dasar dan Kimia, Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Sipil).
- Munawir, S. 2003. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Ponte, E.B dan Dominguez, 2008. *Empirical Analysis of Delay in the Signing of Audit Report*. Spanysn
- Rachmawati, Sistyia. 2008. Pengaruh faktor internal dan eksternal perusahaan terhadap Audit report lag dan Timelines. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*. Vol.10.No.1.Mei.hlm.1-10
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Subekti, Imam dan Novi Wulandari Widiyanti, 2004, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Audit Delay di Indonesia, *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi VII*, Denpasar, Bali.
- Wirakusuma, Made Gede, 2004, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rentang Waktu Penyajian Laporan Keuangan Ke Publik, *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi VII*, Denpasar, Bali.
- Ikatan Akuntan Indonesia-Kompartemen Akuntan Publik, 2001, *Standar Profesional Akuntan Publik*, PT Salemba Empat, Jakarta.
- Ikatan Akuntansi Indonesia, 2009, *Standar Akuntansi Keuangan*, Salemba Empat, Jakarta
- BAPEPAM LK, 2003, *Keputusan Kepala Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan, Nomor KEP-36/PMK/2003*
- [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)
- [www.icmd.co.id](http://www.icmd.co.id)