

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. DESKRIPSI LATAR BELAKANG OBYEK PENELITIAN

1. Gambaran Umum Berdirinya Mayangkara Group Blitar

Mayangkara Group bermula pada tahun 1980-an. Usaha pertamanya berupa agen minyak tanah, pada waktu itu belum disebut Mayangkara Group. Agen minyak tanah itu dinaungi oleh perusahaan bernama UD. Gajah Mada yang beralamatkan di Jl. Ciliwung No. 22 Blitar. Perusahaan ini murni perusahaan keluarga, yang dikelola sendiri oleh keluarga besar Bapak H. Hariyanto, selain UD. Gajah Mada, terdapat pula beberapa usaha yang bergerak di bidang yang sama, yaitu UD. Veni dan UD. Yani di wilayah Blitar, dan UD. Wawan di Wilayah Tulungagung.¹

Tahun 1980-an radio memasuki masa kejayaannya. Radio menjadi salah satu hiburan nomor satu bagi masyarakat. Radio diam-diam mampu membangun 'peradaban' manusia. Mulai dengan produk sandiwara radio, radio mampu mencuri hati para pendengarnya, termasuk juga Bapak H. Hariyanto, semula tidak ada terdeteksi bisnis radio itu bakal menjajikan profit, karena menurut Bapak H. Hariyanto, pemilik Radio Mayangkara, dirinya hanya merasa iri kepada para pembantunya yang asyik dan serius setiap mendengarkan sandiwara radio, bagaimana kalau besok coba-coba membangun radio.

¹Wawancara dengan Bapak Mohammad Bahrul Ulum Staff MSDM Mayangkara Group Blitar, tanggal 22 Agustus 2019, Jam: 13.00 WIB.

Masa di tengah hiruk pikuk hebohnya sandiwara radio, Radio Mayangkara dilahirkan, tepatnya pada tahun 1987, dan menjadi radio swasta pertama di Kota Blitar.

Masa jaya Mayangkara terus berlanjut dengan selalu melahirkan produk acara unggulan, diantaranya: Galih Ratna, Rockarama, Pantun Berjoget, Gempil, dan Kejarama. Tahun 1993 Radio Mayangkara menjadi radio swasta pertama yang berani membuat program berita produksi sendiri, diantaranya: Lintas Kabar Mayangkara (Lintarama), Pilihan Kabar Minggu Ini (Pilar Mini), dan Rona Desa (Ronde).

Tahun yang sama Bapak H. Hariyanto juga berhasil mendirikan usaha dalam bidang agen LPG 12 Kg yang diberi nama PT. Gas Elpindo Jaya. Bapak H. Hariyanto mulai mengepakkan sayap usaha di wilayah Tulungagung. Ditandai dengan berdirinya Radio Perkasa Tulungagung pada tahun 1989 yang beralamatkan di Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung, seiring berkembangnya Radio Perkasa Tulungagung, tahun berikutnya akhirnya dibangun juga gudang LPG PT. Gas Elpindo Jaya Tulungagung yang berlokasi di belakang Radio Perkasa.

Tahun 1992 juga berhasil didirikan Radio Jossh Tulungagung yang berlokasi di Jl. Panglima Sudirman VI No. 193 Tulungagung, masih di wilayah yang sama, tahun 1996 dibangun Radio Pandowo Tulungagung yang beralamat di Jl. Demuk Gg. Roda Tulungagung. Tahun 1996 juga berhasil didirikan Radio Patria Blitar yang beralamat di Jl. Palem No. 33 Blitar.

Belum puas menjajaki usaha di bidang agen minyak tanah, agen LPG 12 kg dan radio, Bapak H. Hariyanto berinovasi untuk mendirikan SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum). Tahun 1996 dibangunlah beberapa SPBU, yaitu SPBU Pakunden di Jl. Tanjung Pakunden Blitar, SPBU Srengat di Desa Bagelenan Srengat Blitar, SPBU Sumbergempol di Desa Sumberdadi Kec.Sumbergempol Tulungagung, SPBU Bandung di Ds. Swaru Kec.Tulungagung, SPBU Durenan Tulungagung, SPBU Wates Lama di Desa Wates Kediri, dan SPBU Pare Kediri.

Tahun 2001 Bapak H. Hariyanto mulai membuka usaha di wilayah Jombang, yaitu Radio Kartika Jombang yang beralamat di Jl. Brigjen Kretarto No. 54 A Jombang. Tahun 2002, Bpk. H. Hariyanto membuka kembali SPBU di desa Kandangan Kediri, serta membuka SPBU dengan saham gabungan yaitu SPBU Wlingi dan Kenari di Blitar serta SPBU Sambi, Mojo, dan Plosoklaten di Kediri. Tahun 2005, manajemen Mayangkara Group membeli sebuah radio di Tulungagung, yang kemudian diberi nama Radio Kembang Sore Tulungagung. Tahun 2007 juga mendirikan SPBU di daerah Jabon dan Tawang Wates Kediri. Tahun 2005 harga minyak dunia mencapai US \$70.

Pemerintah Indonesia menentukan kebijakan untuk menaikkan harga minyak tanah di kisaran harga Rp. 2000 per liter, harga tersebut masih menunjukkan harga yang rendah dibanding dengan harga minyak dunia yang tinggi. Kondisi ini diperparah dengan kenyataan bahwa alokasi 10 juta kiloliter minyak tanah bersubsidi yang diperuntukan bagi rumah tangga miskin dan usaha kecil menengah (UKM) tidak tersalurkan dengan baik. Pemerintah

akhirnya membuat kebijakan untuk melakukan program konversi minyak tanah ke gas LPG 3kg untuk menekan subsidi minyak tanah.

Kebijakan pemerintah sangat berpengaruh terhadap Mayangkara Group, karena beberapa unit usaha Mayangkara Group bergerak dibidang agen minyak tanah. UD. Hariyanto, UD. Veni, UD. Yani, dan UD. Wawan yang semula merupakan agen minyak tanah mau tidak mau harus mengikuti perkembangan pasar yang ada dengan bermetamorfosis menjadi agen LPG. Agen minyak tanah pun yang semula diberi nama UD. Hariyanto kini berubah menjadi PT. Gas Elpindo Jaya, UD. Veni berubah menjadi PT. Manggala Yuda Gas, UD. Yani berubah menjadi CV. Petro Jaya Gas, dan UD. Wawan berubah menjadi CV. Manggala Jaya Gas.

Mendukung unit agen LPG, tahun 2007 didirikan SPPBE Rama Manggala Gas yang bergerak bidang pengangkutan dan pengisian bulk elpiji dan PT. Rama Manggala Gas Inti yang bergerak di bidang *repaint, repair, and retest* (pengecatan, perbaikan, dan pengecekan ulang) tabung LPG 3kg. Kemudian dibangun juga PT. Manggala Citra Mandiri dan PT. Manggala Citra Mandiri Sakti untuk di bidang *repaint, repair, and retest* tabung LPG 12 kg dan 50 kg diwilayah Tulungagung, hingga saat ini unit Mayangkara Group telah berkembang dengan pesatnya.

Unit selain profit Mayangkara Group berupa 19 SPBU, 7 Radio, 2 agen LPG 12 Kg, 3 agen LPG 3 Kg, 1 SPPBE, dan 3 Retester, Mayangkara Group juga memiliki unit pendukung, diantaranya adalah Kantor Pusat yang beralamatkan di Jl. Ciliwung 22 Blitar, Mayangkara Foundation yang didirikan

tahun 2004 dengan lokasi menyatu dengan Radio Mayangkara, serta Koperasi Karyawan Mayangkara Artha yang juga didirikan tahun 2004 dengan anggota seluruh karyawan Mayangkara Group.

1. Unit Kerja Mayangkara Group Blitar

a. Dalam Bidang SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum)

Mayangkara Group terdiri dari beberapa unit kerja dan beberapa bidang usaha, adapun unit kerja tersebut sebagai berikut :

- 1) SPBU Bandung (54.662.09) – Wawan Budi Santoso
Jl. Raya Suwaru Kecamatan Bandung Tulungagung
- 2) SPBU Durenan (54 - 663.01) – Ninik Yuni Hariyati
Jl. Raya Durenan Trenggalek
- 3) SPBU Sumbergempol (54.662.02) - Hariyanto
Jl. Raya Sumbergempol Tulungagung
- 4) SPBU Sambu (54 - 64122) – PT. Rizki Harta Usaha Bersama
Jl. Raya Selodono, Sosobango - Ringinrejo Kediri
- 5) SPBU Wates Lama (54 - 64113) - Jl. Raya Dsn. Bondo Wates Kediri
- 6) SPBU Wates Baru (54 - 64144) – PT. Harta Usaha Rizki Bersama
Jl. Raya Tawang Wates Ds. Wates Kec. Wates Kediri
- 7) SPBU Kesamben (54 - 66115) – PT. Artika Usaha Budi Jaya
Jl. Raya Ds. Siraman Kec. Kesamben Blitar
- 8) SPBU Kandangan (54 - 64125) – PT. Budi Daya Perkasa
Jl. Raya Ds. Kebondalem Kec. Kandangan Kediri

- 9) SPBU Plosoklaten (54 - 64121) – PT. Harga Bersama Guna Usaha
Jl. Raya Dsn. Ringingong Sumberagung Plosoklaten Kediri
- 10) SPBU Sonoageng (54 - 64409)
Nganjuk
- 11) SPBU Mojo (54 - 64123) – PT. Harta Usaha Rizki Bersama
Jl. Raya Ds. Tambibendo Kec. Mojo Kediri
- 12) SPBU Srengat 54.66101 - Hariyanto
Jl. Raya Desa Bagelenan Kec. Srengat Kab. Blitar
- 13) SPBU Pakunden (54 - 66103) – PT. Hariputra Sentosa Jaya
Jl. Tanjung No. 198 Pakunden Blitar
- 14) SPBU Ngunut (54.662.14) – PT. Mugi Gangsar Lestari
Jl. Raya Demuk Desa Kalangan Kec. Ngunut Tulungagung
- 15) SPBU Pare (54 - 64115) – PT. Hariputra Sentosa Jaya
Jl. Raya Ds. Kwagean, Krenceng Kepung Pare Kediri
- 16) SPBU Wlingi (54.66111) – Endang Setia Winata
Jl. Raya Tangkil Kec. Wlingi Kab. Blitar
- 17) SPBU Kenari (54 - 66108) – PT. Mahapura Jaya Sakti
Jl. Kenari 55 Blitar
- 18) SPBU Jabon (54 - 64143) – PT. Harta Usaha Rizki Bersama
Jl. Raya Ds. Jabon Kec. Banyakan Kediri
- 19) SPBU Kalidawir (54 - 662.27) – PT. Rizki Gangsar Usaha Jaya
Jl. Raya Karangtalun Kalidawir Tulungagung.

b. Dalam bidang radio

- 1) Radio Patria – PT. Radio Suara Patria
Jl. Palem 33 Blitar
- 2) Radio Mayangkara – PT. Radio Mayangkara Ria
Jl. Ciliwung No. 32 A Blitar
- 3) Radio Kartika – PT. Radio Suara Nawa Kartika
Jl. Brigjen Kretarto No. 5A Jombang
- 4) Radio Perkasa – PT. Radio Paramita Jaya Perkasa
Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung
- 5) Radio Kembang Sore – PT. Radio Kembang Sore
Jl. Patimura Barat No. 18 A Tulungagung
- 6) Radio Jossh Tulungagung – PT. Radio Suara Tulungagung Jaya
Jl. Panglima Sudirman VI No. 193 Tulungagung
- 7) Radio Pandowo – PT. Radio Pandowo Anugerah Sakti
Jl. Demuk Gg Roda No. 55 Ngunut Tulungagung

c. Dalam bidang agen LPG 3 KG

- 1) PT. Petro Jaya Gas
Jl. Ciliwung No. 22 Kel. Bendo Kec. Kepanjenkidul Kota Blitar
- 2) PT. Manggala Yuda Gas
Jl. Ciliwung No. 22 Kel. Bendo Kec. Kepanjenkidul Kota Blitar
- 3) PT. Manggala Jaya Gas
Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung

d. Dalam bidang agen LPG 12 KG

- 1) PT. Gas Elpindo Jaya Blitar

Jl. Ciliwung No. 22 Kel. Bendo Kec. Kepanjenkidul Kota Blitar

- 2) PT. Gas Elpindo Jaya Tulungagung

Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung

e. Dalam bidang Pengangkutan dan Pengisian Bulk Elpiji.

- 1) SPPBE Rama Manggala Gas

Jl. Imam Bonjol RT.01 RW.06 Kel.Sanan wetan Kec. Sanan wetan
Kota Blitar

f. Dalam bidang *repaint, repair and retest* LPG

- 1) PT. Rama Manggala Gas Inti

Jl. Ir. Soekarno Kel. Sentul Kec. Kepanjenkidul Kota Blitar

- 2) PT. Manggala Citra Mandiri Sakti

Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung

- 3) PT. Manggala Citra Mandiri

Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung

g. Unit pendukung Mayangkara Group

- 1) Mayangkara Foundation

Jl. Ciliwung No. 32 A Blitar

Mayangkara Foundation merupakan unit kerja Mayangkara Group di bidang penyaluran bantuan sosial masyarakat, atau disebut juga sebagai wadah penyaluran program CSR (Corporate Social Responsibility) Mayangkara Group.

2) Koperasi Karyawan Mayangkara Artha

Jl. Tanjung No. 198 Pakunden Blitar.

Koperasi Karyawan Mayangkara Artha merupakan lembaga keuangan karyawan yang memberikan fasilitas simpan pinjam kepada anggota serta menyediakan barang kebutuhan-sehari-hari yang diberi nama Mayangkara Mart.

3) Bengkel Mayangkara

Jl. Imam Bonjol RT.01 RW.06 Kel.Sanawetan Kec. Sanawetan Kota Blitar.

Bengkel Mayangkara merupakan unit kerja mayangkara yang bertugas untuk memeriksa, memelihara, dan memperbaiki kendaraan di Mayangkara Group. Unit bengkel ini selain ada di Blitar, juga membuka cabang di wilayah Tulungagung.

4) Kantor Pusat

Jl. Ciliwung No. 22 Blitar

Unit kerja Mayangkara Group Blitar yang melaksanakan fungsi pengadministrasian dari unit usaha Mayangkara Group Blitar di Kantor Pusat.

5) TPA (Taman Pendidikan Al-quran)

Unit pendukung SPBU Mayangkara salah satunya adalah tempat untuk meningkatkan ilmu agama dengan cara mengaji atau biasa disebut TPA (Taman Pendidikan Al-quran). SPBU yang umumnya menjadi tempat pengisian bahan bakar, kini manajemen Mayangkara

menambah fungsinya dan menyediakan fasilitas untuk TPA baik itu sarana maupun prasarana. Fasilitas tersebut meliputi tempat, alat-alat mengajar, serta ustadzah yang mengajar TPA. TPA melibatkan berbagai kalangan, terutama dari kalangan anak-anak, ibu-ibu dan karyawan SPBU Mayangkara sendiri. Manajemen yang ekstra baik Mayangkara mengajak untuk berilmu agama khususnya adalah mengaji atau membaca Al-quran.

TPA rutin sudah ditetapkan waktunya setiap kelompok, misal TPA anak-anak dan ibu-ibu dilakukan setiap hari pada waktu sore, kecuali pada hari minggu libur. TPA diikuti oleh masyarakat dari lingkungan SPBU sendiri yang berkeinginan untuk menuntut ilmu agama, untuk memberikan motivasi kepada anak-anak pihak manajemen Mayangkara juga menyediakan snack yang dibagikan setiap hari jumat. Hal ini dinilai sangat mendorong anak-anak agar terus bersemangat.

TPA yang diwajibkan untuk para karyawan SPBU Mayangkara. Jadwal untuk karyawan dilaksanakan pada sore hari setiap hari senin dan kamis, agar tidak mengganggu waktu bekerja, pembagian waktu antara kerja dan mengaji diikuti karyawan kelompok atau shift pagi (setelah beroperasi) dan shift yang pada hari itu libur. Shift yang pada jam siang beroperasi tidak diwajibkan untuk mengaji saat itu, melainkan pada jadwal berikutnya sesuai giliran.

6) Es Dawet Berkah

Unit pendukung SPBU yang terbaru adalah pembagian es dawet gratis kepada pembeli bahan bakar, saat pengisian bahan bakar, pembeli di beri kupon untuk ditukarkan semangkok es dawet. Mayangkara Group telah menyediakan 200 mangkok setiap harinya. Unit tersebut diniatkan sebagai sedekah dan disamping itu juga dapat menarik pengunjung atau konsumen pengisian bahan bakar.

7) Sholat Jamaah

Unit pendukung SPBU Mayangkara yang selanjutnya adalah melaksanakan sholat jamaah pada saat waktu sholat tiba. Pelaksanaan sholat jamaah ini wajib diikuti oleh semua karyawan, dengan pengabsenan khusus untuk menilai karyawan dari sisi agamisnya. Pengabsenan dilakukan tidak hanya dalam laporan berupa tulisan, tetapi juga berupa foto dari setiap sholat jamaah didirikan. Foto tersebut langsung dikirim kepada manajer Mayangkara Group. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada Mayangkara Group memang sangat mementingkan kedisiplinan kerja, tapi disamping itu juga dituntut untuk disiplin menjalankan tugas-tugas dalam kepentingan akhirat. Karyawan SPBU Mayangkara Group mayoritas beragama islam, maka dari itu pelaksanaan sholat sangat ditekankan. Karena sholat merupakan kewajiban yang harus dijalankan oleh umat islam.

8) Musolla

Musholla merupakan tempat yang utama bagi seorang muslim. Musolla adalah fasilitas umum sebagai unit pendukung pada setiap SPBU Mayangkara Group untuk beribadah.

9) Toilet Gratis

Unit pendukung yang selalu ada dalam setiap SPBU adalah toilet umum. Toilet SPBU Mayangkara berbeda dengan yang lain karena toilet yang disediakan oleh Mayangkara menyediakan fasilitas lengkap, bersih, nyaman, dan tanpa meminta imbalan uang (gratis). SPBU Mayangkara juga tidak pernah menyediakan kotak amal untuk biaya pembersihan toilet atau meminta upah kebersihan yang ditarget pihak kebersihannya sendiri. Toilet disediakan pula untuk *thoharoh*, yang artinya memfasilitasi pengunjung yang memerlukan untuk bersuci atau mensucikan diri. Penyediaan fasilitas toilet gratis merupakan *shodaqoh* yang disediakan untuk umum.

2. Profil PT. Rama Manggala Gas Inti Blitar

Tahun 1982 Bapak H. Hariyanto berhasil mendirikan usaha dalam bidang agen LPG 12 Kg yang diberi nama PT. Gas Elpindo Jaya. Bapak Hariyanto mulai mengepakkan sayap usaha di wilayah Tulungagung. Ditandai dengan berdirinya Radio Perkasa Tulungagung pada tahun 1989 yang beralamatkan di Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung. Seiring berkembangnya Radio Perkasa Tulungagung, pada tahun berikutnya akhirnya

dibangun juga gudang LPG PT. Gas Elpindo Jaya Tulungagung yang berlokasi di belakang Radio Perkasa.

Belum puas menjajaki usaha di bidang agen minyak tanah, agen LPG 12 kg dan radio, Bapak H. Hariyanto berinovasi untuk mendirikan SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum). Pada tahun 1996 dibangunlah beberapa SPBU, yaitu SPBU Pakunden di Jl. Tanjung Pakunden Blitar, SPBU Srengat di Desa Bagelenan Srengat Blitar, SPBU Sumbergempol di Desa Sumberdadi Kec.Sumbergempol Tulungagung, SPBU Bandung di Ds. Swaru Kec.Tulungagung, SPBU Durenan Tulungagung, SPBU Wates Lama di Desa Wates Kediri, dan SPBU Pare Kediri.

Tahun 2005 harga minyak dunia mencapai US \$ 70. Hal itu membuat pemerintah Indonesia menentukan kebijakan untuk menaikkan harga minyak tanah di kisaran harga Rp. 2000 per liter. Namun harga tersebut masih menunjukkan harga yang rendah dibanding dengan harga minyak dunia yang tinggi. Kondisi ini diperparah dengan kenyataan bahwa alokasi 10 juta kiloliter minyak tanah bersubsidi yang diperuntukan bagi rumah tangga miskin dan usaha kecil menengah (UKM) tidak tersalurkan dengan baik. Pemerintah akhirnya membuat kebijakan untuk melakukan program konversi minyak tanah ke gas LPG 3kg untuk menekan subsidi minyak tanah.

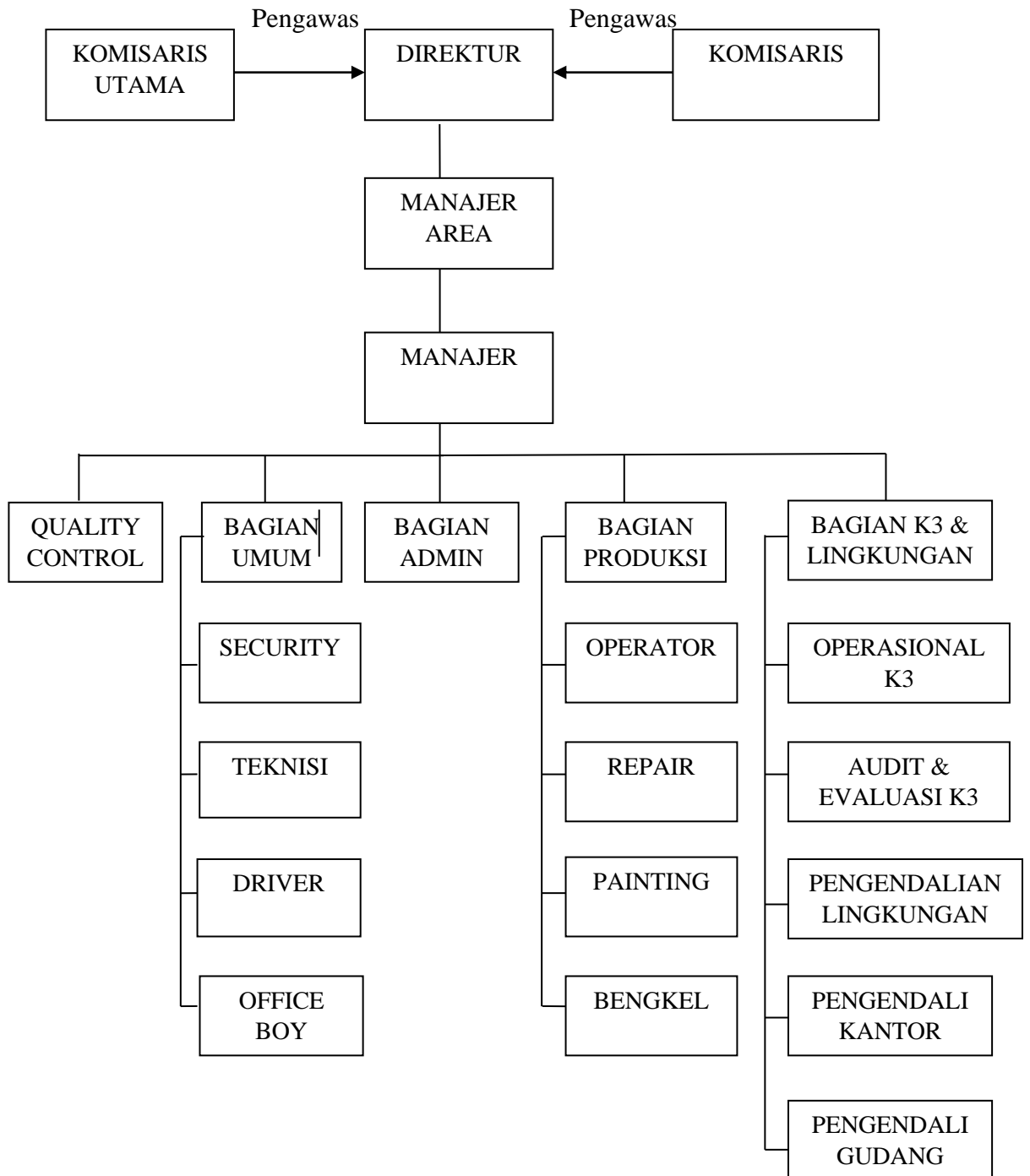
Kebijakan pemerintah sangat berpengaruh terhadap Mayangkara Group, karena beberapa unit usaha Mayangkara Group bergerak dibidang agen minyak tanah. UD. Hariyanto, UD. Veni, UD. Yani, dan UD. Wawan yang semula merupakan agen minyak tanah mau tidak mau harus mengikuti

perkembangan pasar yang ada dengan bermetamorfosis menjadi agen LPG. Agen minyak tanah pun yang semula diberi nama UD. Hariyanto kini berubah menjadi PT. Gas Elpindo Jaya, UD. Veni berubah menjadi PT. Manggala Yuda Gas, UD. Yani berubah menjadi CV. Petro Jaya Gas, dan UD. Wawan berubah menjadi CV. Manggala Jaya Gas.

Tahun 2007 didirikan SPPBE Rama Manggala Gas untuk mendukung unit agen LPG yang bergerak bidang pengangkutan dan pengisian bulk elpiji dan PT. Rama Manggala Gas Inti yang bergerak di bidang *repaint, repair, and retest* (pengecatan, perbaikan, dan pengecekan ulang) tabung LPG 3kg yang berada di Jl. Ir Soekarno Kelurahan Sentul Kecamatan Kepanjen Kidul Kota Blitar. Kemudian dibangun juga PT. Manggala Citra Mandiri dan PT. Manggala Citra Mandiri Sakti untuk di bidang *repaint, repair, and retest* tabung LPG 12 kg dan 50 kg diwilayah Tulungagung. Hingga saat ini unit Mayangkara Group telah berkembang dengan pesatnya.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Rama Manggala Gas Inti Blitar



Sumber: data diolah, 2019

3. Susunan Pengurus PT. Rama Manggala Gas Inti Blitar²

a. Komisaris Utama : Hariyanto

Komisaris Utama adalah Organ Perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/ atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi. Komisaris utama wajib melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan itikad baik dan dengan prinsip kehati-hatian dalam melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai Perseroan maupun usaha Perseroan, dan memberi nasihat kepada Direksi.

Komisaris utama menjalin dan menjaga hubungan baik dan efektif dengan Direksi melalui pertemuan tahunan dan rapat reguler yang dilengkapi dengan meeting insidental. Serta, dalam rangka mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, Komisaris utama wajib membentuk Komite Audit dan dapat membentuk komite lainnya serta wajib melakukan evaluasi terhadap kinerja komite yang membantu pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya setiap akhir tahun buku.

Komisaris utama dapat juga mengambil keputusan-keputusan yang sah dan mengikat tanpa mengadakan Rapat Dewan Komisaris, apabila semua anggota. Komisaris utama telah diberitahukan secara tertulis tentang usul-usul yang bersangkutan dan semua anggota Dewan Komisaris telah memberikan persetujuan mengenai usul yang diajukan secara tertulis serta menandatangani persetujuan tersebut. Keputusan yang diambil

² Arsip data PT. Mayangkara Group Blitar

dengan cara demikian mempunyai kekuatan yang sama dengan keputusan yang diambil sah dalam Rapat Dewan Komisaris.

b. Komisaris : Ninek Juni H dan Yani Budi Sarwono

Komisaris merupakan jabatan tertinggi dalam perusahaan dan bisa juga sebagai pemilik perusahaan/pemilik saham, bekerjasama dengan Direksi dan bertanggung jawab atas kemajuan perusahaan serta membawahi bawahan secara efektif, adalah seseorang yang ditunjuk untuk memimpin Perseroan Terbatas.

c. Direktur: Adi Setyo Budi

Jumlah Direktur dalam satu perusahaan minimal satu orang. Biasanya siapa-siapa yang dapat dicalonkan sebagai direktur dan tata cara pemilihannya diatur dalam aturan baku yang dituangkan dalam sebuah anggaran dasar perusahaan.

Tugas Direktur

- 1) Menjalankan bisnis perusahaan
- 2) Memimpin seluruh karyawan dalam menjalankan bisnis perusahaan
- 3) Menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan
- 4) Menetapkan dan merumuskan strategi bisnis perusahaan
- 5) Memilih staf-staf yang membantu di bawahnya, biasanya level General Manager, senior manager bahkan manager.
- 6) Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
- 7) Menyampaikan laporan kepada pemegang saham

8) Meningkatkan performance perusahaan

Tanggung jawab Direktur

- 1) Direktur bertanggung jawab atas kerugian Perusahaan (PT) yang disebabkan karena direktur tidak menjalankan kepengurusan perusahaan (PT) sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan (PT), anggaran dasar, kebijakan yang tepat dalam menjalankan perusahaan (PT) serta UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. Atas kerugian perusahaan (PT), direktur akan dimintakan pertanggungjawabannya baik secara perdata maupun pidana.
- 2) Apabila kerugian perusahaan (PT) disebabkan kerugian bisnis dan direktur telah menjalankan kepengurusan PT sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan (PT), anggaran dasar, kebijakan yang tepat dalam menjalankan PT serta UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, maka direktur tidak dapat dipersalahkan atas kerugian perusahaan (PT).

d. Manajer Area : M.Towil

Area Manager adalah anggota team dan sekaligus pimpinan team, Area Manager adalah anggota dari team management di kantor pusat dan pada saat yang sama Area Manager memimpin teamnya sendiri di daerah, yaitu para Medical reps/ salesman / atau semua anggota di bawah tanggung jawabnya untuk membantu semua proses pencapaian target yang di bebankan oleh perusahaan. Area Manager merupakan bagian mata rantai management yang sangat penting untuk tercapainya tujuan besar

perusahaan, Area Manager harus mampu menterjemahkan perintah dari atasannya untuk dikerjakan bersama – sama team nya sesuai dengan situasi dan kondisi di daerah masing – masing.

Peran kunci dalam proses delegasi dan tanggung jawab tujuan perusahaan yang sangat besar untuk di bagi – bagi dalam unit kecil agar bisa dilaksanakan di lapangan dengan efektif dan efisien. Area Manager mempunyai tugas khusus dari management untuk mengelola areanya dengan efektif dan efisien dalam berkontribusi dalam pencapaian target nasional. Area Manager sebagai pemimpin teamnya mempunyai tugas untuk mengelola anak buahnya , berbicara atas nama mereka memberi nasihat dan mendorong agar terus tetap bersemangat, melatih dan mengembangkan mereka serta mendorong kreativitas team agar selalu menemukan jalan keluar bagi kesulitan yang dihadapi di lapangan.

Area Manager merupakan jaringan “intelijen” yang sangat penting untuk perusahaan, harus mampu memberikan informasi detail dan akurat semua yang terjadi di medan persaingan , peluang – peluang yang ada, kegiatan pesaing, ancaman yang menghadang maupun tindakan yang sudah diambil, makin hebat Area Manager untuk bereaksi dengan baik di lapangan maka akan semakin besar peluang perusahaan untuk memenagkan persaingan.

e. Manajer : Nanang Mirza

Manajer adalah pemimpin didalam sebuah perusahaan atau organisasi dan memiliki tanggung jawab untuk mengatur dan juga

memastikan seluruh operasional perusahaan berjalan dengan lancar. Sebagai sentral dalam perusahaan, manajer memiliki tanggung jawab yang sangat besar untuk menyelesaikan berbagai masalah dan juga melakukan pekerjaan dengan benar. Manajer berperan sebagai jembatan antara tim manajemen untuk merealisasikan strategi untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain sebagai jembatan antara tim manajemen, manajer juga bertanggung jawab kepada karyawan untuk memberikan bimbingan, motivasi serta dukungan kepada mereka.

Menjalankan tugas manajer dapat dikatakan sebagai prestasi karena manajer harus memiliki kemampuan profesional untuk memimpin, mengawasi semua operasi bisnis, berkomunikasi dengan baik, dll. Manajer harus dapat berkontribusi banyak pada bisnis dengan cara yang signifikan dan dapat tercermin dari keuntungan perusahaan dan moral kerja secara keseluruhan.

Berikut beberapa tugas manajer yang paling utama

1. Memimpin operasi harian perusahaan

Tugas manajer paling utama adalah memimpin perusahaan dan memastikan fungsi harian setiap departemen atau kelompok karyawan berjalan dengan baik dan sesuai dengan rencana dan tujuan awal. Manajer harus mengatur dan mengendalikan sumber daya yang ada dan proses manajemen didalam perusahaan secara efektif dan efisien.

2. Menetapkan karyawan

Tugas manajer selanjutnya adalah mereka harus memiliki kemampuan untuk mewawancarai merekrut dan melatih karyawan baru. Kemampuan yang dimiliki seorang manajer bisa mendapatkan karyawan yang bisa menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Tentunya hal ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya yaitu memperoleh laba.

3. Menetapkan tujuan

Seorang manajer harus dapat untuk menetapkan tujuan perusahaan baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang agar perusahaan dapat bertahan.

4. Melakukan komunikasi dengan baik

Manajer harus dapat berkomunikasi dengan efektif agar dapat menyampaikan berbagai informasi kepada seluruh pihak yang ada diperusahaan.

5. Menyelesaikan pekerjaan Administrasi

Manajer harus dapat menyelesaikan pekerjaan administrasi dan berkoresponden dengan departemen lainnya.

6. Memberikan delegasi

Manajer harus dapat memberikan kepercayaan kepada karyawan dan mendelegasikan tugas sesuai dengan kebutuhan. Pendelegasian ini akan menumbuhkan kepercayaan antar karyawan yang bekerja

didalam perusahaan, yang kemudian dapat membangun kesolidan tim sehingga kesuksesan perusahaan akan mudah untuk dicapai.

7. Memotivasi seluruh karyawan

Manajer adalah seorang pemimpin sehingga dia harus mampu untuk memotivasi setiap karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang berkembang.

8. Menjalankan kebijakan

Tugas manajer selanjutnya adalah menjalankan dan menegakkan kebijakan perusahaan yang telah ditentukan agar setiap karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

9. Memberikan pelatihan

Manajer harus terus mampu untuk mengembangkan perusahaan agar perusahaan dapat memperoleh laba dan jumlah aset yang dimiliki terus meningkat. Pengembangan kualitas perusahaan dapat diawali dengan peningkatan kualitas karyawan atau individu yang ada didalam perusahaan. Hal yang dapat dilakukan oleh manajer adalah mengadakan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan. Apabila ada hal baru didalam perusahaan seperti teknologi atau sistem baru di perusahaan maka manajer harus memberikan pelatihan kepada karyawan.

10. Melakukan evaluasi

Manajer harus melakukan evaluasi data dan kinerja setiap karyawan. Manajer harus mengerti tentang aturan dan kebijakan

perusahaan sehingga melihat setiap terjadi penyimpangan yang terjadi. Manajer bisa melakukan evaluasi dan memperbaiki bila ada penyimpangan yang terjadi. Melakukan evaluasi kinerja dapat memberikan pengaruh positif bagi perusahaan karena perusahaan bisa mengetahui permasalahan yang terjadi sehingga perusahaan bisa mencari cara untuk menghindari kendala tersebut.

Untuk menjadi seorang manajer yang efektif dan sukses maka anda sebaiknya memiliki dan mengembangkan beberapa keterampilan berikut :

1. Kepemimpinan

Keterampilan pertama yang harus dimiliki dan dikembangkan oleh manajer adalah kepemimpinan. Manajer harus dapat menentukan prioritas dan memotivasi bawahan sehingga anda dapat menjadi sumber energi, empati dan kepercayaan bagi mereka. Pemimpin yang baik akan berusaha untuk mengembangkan timnya melalui feedback positif, feedback konstruktif dan pembinaan.

2. Kolaborasi

Kolaborasi bukan hal baru dalam bisnis, karena kolaborasi sendiri telah dilakukan sejak zaman dahulu (gotong royong). Ide-ide terbaik terkadang hadir ketika terjadinya kolaborasi antara karyawan yang berarti manajer harus meluangkan waktu untuk bekerja dengan karyawan. Kolaborasi merupakan keterampilan yang harus dimiliki manajer karena dapat mendorong kreativitas dan inovasi kerja.

Keterampilan dan pengetahuan tentang kolaborasi yang efektif membutuhkan waktu dan praktek.

3. Komunikasi

Komunikasi yang baik akan memperoleh banyak informasi yang berguna untuk berbagai keperluan. Komunikasi dapat membuat manajer dapat menyampaikan kebijakan dan peraturan baru perusahaan dan juga dapat menciptakan kerjasama tim yang baik. Komunikasi dapat membantu untuk menghubungkan semua anggota perusahaan yang terpisah dan juga dapat menyelesaikan konflik yang terjadi.

4. Keuangan

Manajer harus menguasai tentang manajemen keuangan. Manajer harus mengetahui bagaimana memanfaatkan keuangan yang tepat sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Manajer harus memahami bahwa bagaimana dana diinvestasikan dan investasi ini bisa menghasilkan keuntungan bagi perusahaan, walaupun manajer tidak harus menjadi seorang akuntan untuk menjadi manajer tapi juga harus mempelajari dan menerapkan dasar-dasar keuangan.

5. Berpikir kritis

Manajer harus selalu berpikir kritis dan berusaha memahami tentang bagaimana proyek yang sedang dijalankan sudah sesuai dengan rencana dan berjalan dengan efektif. Manajer harus kritis dengan meninjau prioritas penyelesaian proyek dan dapat menerjemahkannya menjadi tujuan dan sasaran untuk perusahaan.

f. Quality Control : Edi S

Perusahaan pasti menghasilkan produk yang baik dan berkualitas, disini peran seorang quality control jelas terlihat. Kualitas produksi suatu perusahaan tergantung dari jasa karyawan di bidang ini yaitu quality control. Tugas seorang quality control adalah meneliti produk dan proses produksi perusahaan untuk memperoleh standar kualitas yang diperlukan.

Tanggung jawab Quality Control

1. Memantau perkembangan semua produk yang diproduksi oleh perusahaan.
2. Bertanggung jawab untuk memperoleh kualitas dalam produk dan jasa perusahaannya.
3. Tugas utama Quality Control tetap sama di semua industri Namun, metode untuk menentukan kualitas suatu produk bervariasi setiap perusahaan.
4. Produk material, QC harus memverifikasi kualitas produk dengan bantuan parameter seperti berat badan, tekstur dan sifat fisik lain dari perusahaan.
5. Industri mekanik QC menjamin kualitas setiap bagian secara individual. Demikian juga, untuk setiap industri metode ini bervariasi setiap produk.
6. QC memonitor setiap proses yang terlibat dalam produksi produk.
7. Memastikan kualitas barang yang dibeli serta barang jadi.

8. Merekomendasikan pengolahan ulang produk-produk berkualitas rendah.
9. Bertanggung jawab untuk dokumentasi inspeksi dan tes yang dilakukan pada produk dari sebuah perusahaan.
10. QC harus memastikan produk dari standar perusahaan memenuhi mutu ISO seperti 9001, ISO 9002 dll
11. Menjaga checklist proses inspeksi dan protokol yang digunakan dalam suatu perusahaan.
12. Bertanggung jawab untuk mengidentifikasi masalah dan isu-isu mengenai kualitas produk dan juga harus membuat rekomendasi kepada otoritas yang lebih tinggi.
13. Membuat analisis catatan sejarah perangkat dan dokumentasi produk sebelumnya untuk referensi di masa mendatang.

g. Bagian Umum : Lukman M

Tugas Bagian Umum

1. Mengelola Pengadaan Barang atau Fasilitas Operasional Perusahaan

Perusahaan dengan struktur organisasi yang sederhana terkadang menggabungkan bagian umum dengan divisi HRD. Tugas bagian umum sebenarnya lebih spesifik daripada pengelola HR. Jika HR berperan dalam pengelolaan dan pengembangan SDM perusahaan, maka tugas bagian umum lebih kepada pengelolaan pengadaan barang serta fasilitas operasional perusahaan. Seorang bagian umum perlu mengetahui barang-barang apa saja yang perlu dibeli agar kegiatan

perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Adapun barang yang dimaksud mulai dari alat tulis kantor hingga perangkat komputer atau laptop. Segala macam barang atau fasilitas yang dapat mendukung pekerjaan karyawan perlu betul-betul diketahui oleh bagian umum. Biaya pemeliharaan fasilitas juga perlu untuk dipertimbangkan.

2. Membuat Prioritas Anggaran Perusahaan

Mengingat tugas bagian umum adalah mengelola pengadaan barang serta fasilitas perusahaan, bagian umum juga wajib membuat prioritas pengadaan barang. Bagian umum perlu membuat prioritas pengadaan barang maupun fasilitas tersebut. Hal semacam ini berkaitan dengan keterbatasan anggaran perusahaan itu sendiri. Pembuatan prioritas untuk anggaran pengadaan barang dapat mencegah pembengkakan anggaran belanja perusahaan itu sendiri. Bagian umum pun wajib senantiasa tegas dan jeli untuk memutuskan barang mana yang perlu segera dibeli atau ditunda pembeliannya. Prioritas dalam pembelian barang atau pengadaan fasilitas semacam ini tentu juga perlu mempertimbangkan manfaat jangka panjang bagi perusahaan.

3. Menjalin Komunikasi dengan Seluruh Divisi di Perusahaan

Pengadaan barang maupun fasilitas operasional perusahaan ada kalanya merupakan usulan dari berbagai divisi. Hal semacam ini cukup wajar lantaran tiap-tiap divisi umumnya lebih paham mengenai kebutuhan masing-masing. Bagian umum berfungsi menjadi jembatan

informasi antara seluruh divisi dengan pengelola keuangan perusahaan. Bagian umum perlu terbuka terhadap masukan pengadaan barang serta fasilitas untuk tiap-tiap divisi dan bagian umum perlu memahami rencana serta rincian anggaran perusahaan secara menyeluruh.

Kemampuan bagian umum dalam menjalin komunikasi dengan setiap divisi pada dasarnya kembali pada tugas bagian umum dalam membuat prioritas pengadaan barang operasional. Ketika memang anggaran perusahaan tidak memungkinkan untuk pengadaan barang atau fasilitas tertentu, bagian umum perlu memberikan pemahaman kepada divisi yang bersangkutan. Ketika barang yang diusulkan memang dirasa penting dan relevan dengan kegiatan utama perusahaan. Bagian umum perlu menegaskan pentingnya pengadaan barang atau fasilitas tersebut pada pengelola keuangan perusahaan.

4. Berkoordinasi dengan Pihak Luar Perusahaan

Bagian umum memiliki tugas untuk berkoordinasi dengan pihak luar. Koordinasi semacam ini sebetulnya tidak sekadar terkait dengan pengadaan barang atau fasilitas fisik saja. Bagian umum berperan dalam pengadaan tenaga tambahan untuk menjaga kebersihan serta keamanan perusahaan. Tenaga tambahan tersebut bisa saja direkrut dengan sistem *outsourcing* demi meminimalisasi biaya pelatihan.

h. Bagian Admin : Nana Sofia

Pengertian administrasi secara umum adalah bentuk kegiatan yang berkaitan dengan proses kerja sama antara dua pihak atau lebih dalam mencapai tujuan, dengan memanfaatkan sarana tertentu sehingga bisa berhasil. Staff administrasi dituntut untuk melakukan pengorganisasian data, dokumen, hingga jadwal-jadwal dari petinggi di suatu perusahaan. Staff administrasi dituntut untuk rapi dan tahan tekanan. Seorang staff administrasi seringkali menjadi staff kunci bagi berlangsungnya bermacam-macam aktivitas yang ada di suatu perusahaan. Staff administrasi seringkali mengorganisir jadwal *meeting* dan berbagai macam kegiatan yang ada di perusahaan.

Staff administrasi dituntut untuk menjadi orang yang teliti, terkait pekerjaannya yang banyak berkaitan dengan persoalan susun menyusun baik data hingga agenda kerja. Seorang staff administrasi dituntut untuk mampu berkoordinasi dengan staff administrasi yang berada di divisi lain ataupun staff lain ketika sedang ada jadwal kegiatan gabungan di dalam suatu perusahaan. Secara singkat, seorang staff administrasi memiliki tanggung jawab untuk menyusun agenda kantor.

Tugas Bagian Admin

- 1) Menyusun laporan atas realisasi biaya-biaya yang berhubungan dengan personalia maupun fasilitator kantor.
- 2) Mengelola dan membuat laporan penggunaan kas kecil harian sesuai dengan wewenang yang berlaku.

- 3) Melaksanakan dan mengadministrasikan penutupan asuransi seluruh aset milik perusahaan.
- 4) Memastikan pelaksanaan backup data secara berkala.

i. Bagian Produksi : Mukti Aris

Tugas Staff Produksi

1. Melaksanakan kebijakan dan rencana produksi
2. Melaksanakan produksi dan prosedur kualitas sesuai dengan ketentuan perusahaan
3. Mengatur dan mengontrol bahan baku proses produksi sehingga menjadi bahan dengan ketentuan target yang telah ditentukan perusahaan
4. Memahami kerja dengan standar keamanan

j. Bagian K3 dan Lingkungan : Eko Yuandik

Tugas bagian K3 dan Lingkungan

1. Memeriksa kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat - sifat pekerjaan yang diberikan padanya.
2. Memeriksa semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, secara berkala pada Dokter yang ditunjuk oleh Pengusaha dan dibenarkan oleh Direktur
3. Menunjukkan dan menjelaskan pada tiap tenaga kerja baru tentang :
 - a) Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta apa yang dapat timbul dalam tempat kerjanya

- b) Semua pengamanan dan alat - alat perlindungan yang diharuskan dalam semua tempat kerjanya
 - c) Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan
 - d) Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya
4. Bertanggung jawab dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, pula dalam pemberian pertolongan pertama dalam kecelakaan.
 5. Melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinnya, pada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.
 6. Secara tertulis menempatkan dalam tempat kerja yang dipimpinnya, semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan, sehelai Undang-undang ini dan semua peraturan pelaksanaannya yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan terbaca dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli kesehatan kerja.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, bagian, dan lama bekerja. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Rama Manggala Gas Inti Blitar. Jumlah responden yang ditentukan peneliti sebagai sampel adalah

sebanyak 41 karyawan dengan menggunakan sampling jenuh, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Setiap responden diberikan lembar angket untuk memberikan jawaban atas pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Perempuan	1	2,5%
2	Laki-laki	40	97,5%
Jumlah		41	100 %

Sumber: data primer diolah, 2019.

Penjelasan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang terbanyak bekerja pada PT. Rama Manggala Gas Inti Blitar adalah berjenis kelamin laki-laki sebesar 40 responden dengan presentase 97,5%, dan responden berjenis kelamin perempuan sebesar 1 responden dengan presentase 2,5%. Hasil deskripsi responden menunjukkan bahwa karyawan di PT. Rama Manggala Gas Inti Blitar di dominasi jenis kelamin laki-laki, karena PT. Rama Manggala Gas Inti Blitar dalam menjalankan budaya perusahaan memerlukan banyak karyawan laki-laki dibandingkan perempuan, karena dalam produksinya membutuhkan tenaga yang kuat.

2. Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	18 – 20 tahun	2	4,8 %
2	20 – 30 tahun	13	31,7 %
3	30 – 40 tahun	18	43,9 %
4	> 40 tahun	8	19,5 %
Jumlah		41	100 %

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan jumlah responden menurut usianya yaitu usia 18-20 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 4,8%, usia 20-30 tahun berjumlah 13 orang dengan presentase 31,7%, usia 30-40 tahun berjumlah 18 orang dengan presentase 43,9%, dan usia > 40 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase 19,5%. Hasil deskripsi responden menunjukkan bahwa untuk usia responden yang terbanyak adalah usia 30-40 tahun berjumlah 18 orang dengan presentase 43,9%. Hasil menunjukkan bahwa karyawan PT. Rama Manggala Gas Inti Blitar pada usia 30-40 tahun yang masih muda dapat membantu mengembangkan perkembangan perusahaan dalam menjalankan visi, misi maupun budaya perusahaan, karena usia yang masih muda mempunyai pemikiran yang berinovasi untuk kemajuan perusahaan.

4. Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SD/Sederajat	1	2,5%
2	SMP/MTS	6	14,6%
3	SMA/SMK/MA	32	78,0%
4	Sastra 1 (S1)	2	4,8%
Jumlah		41	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa data jumlah responden menurut pendidikannya yaitu SD/Sederajat berjumlah 1 orang dengan presentase 2,5%, SMP/MTS berjumlah 6 orang dengan presentase 14,6%, SMA/SMK/MA berjumlah 32 orang dengan presentase 78,0%, Sastra 1 (S1) berjumlah 2 orang dengan presentase 4,8%. Hasil deskripsi responden menunjukkan bahwa sebagian besar berpendidikan pada SMA/SMK/MA, karena di PT. Rama Manggala Gas Inti Blitar dalam merekrut karyawan juga melihat tingkat pendidikannya, tetapi juga mementingkan kepiawaian dan kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja disajikan pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	1-3 tahun	5	12,1%
2	3 - 5 tahun	15	36,3%
3	> 5 tahun	21	51,2%
Jumlah		41	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa data jumlah responden menurut lamanya bekerja yaitu lama bekerja 1 - 3 tahun berjumlah 5 orang dengan presentase 12,1%, lama bekerja 3 - 5 tahun berjumlah 15 orang dengan presentase 36,3%, lama bekerja > 5 tahun berjumlah 21 orang dengan presentase 51,2%. Hasil deskripsi responden menunjukkan bahwa lama kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas Inti Blitar didominasi karyawan yang bekerja > 5 tahun, karena pimpinan merasa kinerja karyawan yang dilakukan sudah mempunyai pengalaman selama bekerja di PT. Rama Manggala Gas Inti Blitar dan disamping itu mesin yang digunakan harus dioperasikan oleh orang yang mempunyai pengalaman dan pengetahuan khusus untuk mesin, sehingga pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan tujuan atau target perusahaan.

6. Bagian Pekerjaan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan bagian pekerjaan disajikan pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan

No	Bagian Pekerjaan	Jumlah	Presentase (%)
1	Operator	31	75,6%
2	Security	2	4,8%
3	Handling	2	4,8%
4	Admin	1	2,4%
5	OB	1	2,4%
6	Driver	4	9,7%
Jumlah		41	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa data jumlah responden menurut bagian pekerjaan yaitu bagian Operator berjumlah 31 orang dengan presentase 75,6%, bagian Security berjumlah 2 orang dengan presentase 4,8%, bagian Handling

berjumlah 2 orang dengan presentase 4,8%, bagian Admin berjumlah 1 orang dengan presentase 2,4%, bagian OB berjumlah 1 orang dengan presentase 2,4%, bagian Driver berjumlah 4 orang dengan presentase 9,79%. Hasil deskripsi responden menunjukkan bahwa bagian pekerjaan karyawan PT. Rama Manggala Gas Inti Blitar didominasi oleh bagian Operator, karena dalam perusahaan tersebut menggunakan alat berbasis digital yang hanya bias dijalankan oleh orang yang mempunyai keahlian khusus.

7. Deskripsi Variabel

Kuesioner yang telah peneliti sebarakan kepada responden terdiri dari 48 pernyataan dan dibagi dalam 4 kategori yaitu:

- a. 6 pernyataan digunakan untuk mengetahui keselamatan kerja yang diukur dari keselamatan kerja (X_1).
- b. 18 pernyataan untuk mengetahui kesehatan kerja yang diukur dari kesehatan kerja (X_2).
- c. 24 pernyataan untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan yang diukur dari produktivitas kerja karyawan (Y).

Hasil jawaban yang peneliti peroleh dari responden sebagaimana yang dipaparkan dalam tabel berikut:

a. Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Angket Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		R		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X _{1.1} (Penyusunan dan penyimpanan)	6	14,6%	19	46,3%	16	39,0%	0	0%	0	0%

barang-barang yang berbahaya)										
X _{1.2} (Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya)	8	19,5%	18	43,9%	15	36,6%	0	0%	0	0%
X _{1.3} (Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak)	12	29,3%	15	36,6%	14	34,1%	0	0%	0	0%
X _{1.4} (Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak)	16	39,0%	14	34,1%	11	26,8%	0	0%	0	0%
X _{1.5} (Pembuangan kotoran dan limbah)	19	46,3%	14	34,1%	8	19,5%	0	0%	0	0%
X _{1.6} (Pembuangan kotoran dan limbah)	22	53,7%	13	31,7%	6	14,6%	0	0%	0	0%

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Hasil tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya diantaranya item pernyataan (X_{1.1}) sebesar 46,3% berada pada posisi S dan (X_{1.2}) sebesar 43,9% berada pada poin S, artinya karyawan setuju dalam penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya, selanjutnya nilai tertinggi pada indikator ruang kerja yang terlalu padat dan sesak pada item pernyataan (X_{1.3}) sebesar 36,6% berada pada posisi S dan (X_{1.4}) berada pada posisi SS yang besar nilainya yaitu 39,0%.

Artinya banyak karyawan setuju dalam indikator ini, karena ruang kerja yang terlalu padat dan sesak sangat mengurangi semangat dalam bekerja. Nilai tertinggi pada indikator pembuangan kotoran dan limbah pada item pernyataan (X_{1.5}) sebesar 46,3% berada pada poin SS dan (X_{1.6}) sebesar 53,7% berada pada poin SS, artinya banyak karyawan sangat mendukung atas pembuangan kotoran dan limbah.

b. Variabel Kesehatan Kerja (X₂)

Tabel 4.7
Frekuensi Jawaban Angket Variabel Kesehatan Kerja (X₂)

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		R		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X _{2.1} (Kebersihan Lingkungan Kerja)	14	34,1%	25	61,0%	2	4,9%	0	0%	0	0%
X _{2.2} (Kebersihan Lingkungan Kerja)	21	51,2%	19	46,3%	1	2,4%	0	0%	0	0%
X _{2.3} (Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja)	24	58,5%	16	39,0%	1	2,4%	0	0%	0	0%
X _{2.4} (Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja)	25	61,0%	16	39,0%	0	0%	0	0%	0	0%
X _{2.5} (Sistem pembuangan sampah dan limbah industri)	27	65,9%	13	31,7%	1	2,4%	0	0%	0	0%
X _{2.6} (Sistem pembuangan sampah dan limbah industri)	30	73,2%	11	26,8%	0	0%	0	0%	0	0%
X _{2.7} (Penyediaan air bersih)	32	78,0%	9	22,0%	0	0%	0	0%	0	0%
X _{2.8} (Penyediaan air bersih)	28	68,3%	13	31,7%	0	0%	0	0%	0	0%
X _{2.9} (Sarana kamar mandi)	32	78,0%	9	22,0%	0	0%	0	0%	0	0%
X _{2.10} (Sarana kamar mandi)	35	85,4%	6	14,6%	0	0%	0	0%	0	0%
X _{2.11} (Bersifat kimia)	36	87,8%	5	12,2%	0	0%	0	0%	0	0%
X _{2.12} (Bersifat kimia)	39	95,1%	2	4,9%	0	0%	0	0%	0	0%
X _{2.13} (Bersifat fisik)	39	95,1%	2	4,9%	0	0%	0	0%	0	0%
X _{2.14} (Bersifat fisik)	39	95,1%	2	4,9%	0	0%	0	0%	0	0%
X _{2.15} (Bersifat biologis)	13	31,7%	26	63,4%	2	4,9%	0	0%	0	0%
X _{2.16} (Bersifat biologis)	12	29,3%	28	68,3%	1	2,4%	0	0%	0	0%
X _{2.17} (Bersifat biologis)	28	68,3%	13	31,7%	0	0%	0	0%	0	0%

sosial)											
X _{2.18} (Bersifat sosial)	28	68,3%	13	31,7%	0	0%	0	0%	0	0%	

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Hasil tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator kebersihan lingkungan kerja diantaranya item pernyataan (X_{2.1}) sebesar 61,0% berada pada posisi S dan (X_{2.2}) sebesar 51,2% berada pada poin SS, artinya karyawan setuju dan merasa cukup terhadap kebersihan lingkungan kerja, selanjutnya nilai tertinggi pada indikator suhu udara dan ventilasi di tempat kerja pada item pernyataan (X_{2.3}) sebesar 58,5% berada pada posisi SS dan (X_{2.4}) berada pada posisi SS yang besar nilainya yaitu 61,0%, artinya banyak karyawan setuju terhadap tingkat suhu udara dan sirkulasi udara yang baik di tempat kerja.

Nilai tertinggi pada indikator sistem pembuangan sampah dan limbah industri pada item pernyataan (X_{2.5}) sebesar 65,9% berada pada poin SS dan (X_{2.6}) sebesar 73,2% berada pada poin SS, artinya banyak karyawan yang merasa tempat pembuangan sampah dan limbah di tempat kerja sudah sesuai dengan prosedur perusahaan. Nilai tertinggi pada indikator penyediaan air bersih pada item pernyataan (X_{2.7}) sebesar 78,0% berada pada poin SS dan (X_{2.8}) sebesar 68,3% berada pada poin SS, artinya banyak karyawan yang merasa perusahaan sudah menyediakan air bersih dengan baik dan sumber air yang digunakan oleh perusahaan sudah terjamin bersih.

Nilai tertinggi pada indikator sarana kamar mandi pada item pernyataan (X_{2.9}) sebesar 78,0% berada pada poin SS dan (X_{2.10}) sebesar 85,4% berada pada poin SS, artinya banyak karyawan sangat mendukung

atas sarana kamar mandi di tempat kerja. Karyawan merasa perusahaan telah menyediakan sarana kamar mandi dengan baik dan kamar mandi yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup dan seimbang dengan jumlah pemakai. Nilai tertinggi pada indikator bersifat kimia pada item pernyataan (X_{2.11}) sebesar 87,8% berada pada poin SS dan (X_{2.12}) sebesar 95,1% berada pada poin SS , artinya banyak karyawan sangat mendukung atas pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang bersifat kimia.

Perusahaan telah menyediakan kotak P3K dan obat-obatan yang cukup untuk karyawan dan obat-obatan yang disediakan perusahaan sudah lengkap untuk pertolongan pertama. Nilai tertinggi pada indikator bersifat fisik pada item pernyataan (X_{2.13}) sebesar 95,1% berada pada poin SS dan (X_{2.14}) sebesar 95,1% berada pada poin SS , artinya banyak karyawan sangat mendukung atas pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang bersifat fisik tersebut. Karyawan bersedia mengikuti program olahraga bersama yang diadakan oleh perusahaan dan karyawan selalu menjaga fisik agar tetap bisa bekerja dengan maksimal.

Nilai tertinggi pada indikator bersifat biologis pada item pernyataan (X_{2.15}) sebesar 63,4% berada pada poin S dan (X_{2.16}) sebesar 68,3% berada pada poin S , artinya banyak karyawan sangat mendukung atas pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang bersifat biologis tersebut. Perusahaan menyediakan gizi dan vitamin untuk karyawan seminggu sekali agar tubuh tetap fit.

Nilai tertinggi pada indikator bersifat sosial pada item pernyataan (X_{2.17}) sebesar 68,3% berada pada poin SS dan (X_{2.18}) sebesar 68,3% berada pada poin SS, artinya banyak karyawan sangat mendukung atas pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang bersifat sosial tersebut. Perusahaan selalu memberi perhatian khusus terhadap karyawan yang mempunyai masalah dan karyawan selalu mendapat bantuan dari perusahaan jika terjadi masalah.

c. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.8
Frekuensi Jawaban Angket Variabel Produktivitas Kerja (Y)

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y ₁ (Kemampuan yang dimiliki karyawan)	12	29,3%	29	70,7%	0	0%	0	0%	0	0%
Y ₂ (Kemampuan yang dimiliki karyawan)	10	24,4%	31	75,6%	0	0%	0	0%	0	0%
Y ₃ (Profesionalisme karyawan dalam bekerja)	9	22,0%	32	78,0%	0	0%	0	0%	0	0%
X ₄ (Profesionalisme karyawan dalam bekerja)	14	34,1%	27	65,9%	0	0%	0	0%	0	0%
Y ₅ (Berusaha meningkatkan hasil yang pernah dicapai)	13	31,7%	28	68,3%	0	0%	0	0%	0	0%
Y ₆ (Berusaha meningkatkan hasil yang pernah dicapai)	16	39,0%	25	61,0%	0	0%	0	0%	0	0%
Y ₇ (Etos kerja yang dimiliki)	19	46,3%	22	53,7%	0	0%	0	0%	0	0%

karyawan)										
Y ₈ (Etos kerja yang dimiliki karyawan)	19	46,3%	22	53,7%	0	0%	0	0%	0	0%
Y ₉ (Hasil kerja yang dicapai dalam satu hari)	20	48,8%	21	51,2%	0	0%	0	0%	0	0%
Y ₁₀ (Hasil kerja yang dicapai dalam satu hari)	24	58,5%	17	41,5%	0	0%	0	0%	0	0%
Y ₁₁ (Cara karyawan menghadapi tantangan)	27	65,9%	14	34,1%	0	0%	0	0%	0	0%
Y ₁₂ (Cara karyawan menghadapi tantangan)	28	68,3%	13	31,7%	0	0%	0	0%	0	0%
Y ₁₃ (Harapan karyawan dengan apa dilakukan)	28	68,3%	13	31,7%	0	0%	0	0%	0	0%
Y ₁₄ (Harapan karyawan dengan apa dilakukan)	28	68,3%	13	31,7%	0	0%	0	0%	0	0%
Y ₁₅ (Pengawasan kualitas dalam produk)	32	78,0%	9	22,0%	0	0%	0	0%	0	0%
Y ₁₆ (Pengawasan kualitas dalam produk)	31	75,6%	10	24,4%	0	0%	0	0%	0	0%
Y ₁₇ (Pengawasan karyawan dalam produksi)	30	73,2%	11	26,8%	0	0%	0	0%	0	0%
Y ₁₈ (Pengawasan karyawan dalam produksi)	33	80,5%	8	19,5%	0	0%	0	0%	0	0%
Y ₁₉ (Pengecekan produk yang sudah jadi)	36	87,8%	5	12,2%	0	0%	0	0%	0	0%
Y ₂₀ (Pengecekan produk yang sudah jadi)	37	90,2%	4	9,8%	0	0%	0	0%	0	0%
Y ₂₁ (Waktu yang digunakan untuk	38	92,7%	3	7,3%	0	0%	0	0%	0	0%

produksi)										
Y ₂₂ (Waktu yang digunakan untuk produksi)	12	29,3%	29	70,7%	0	0%	0	0%	0	0%
Y ₂₃ (Metode pelaksanaan kerja)	6	14,6%	35	85,4%	0	0%	0	0%	0	0%
Y ₂₄ (Metode pelaksanaan kerja)	25	61,0%	16	39,0%	0	0%	0	0%	0	0%

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Hasil tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator kemampuan yang dimiliki karyawan diantaranya item pernyataan (Y₁) sebesar 70,7% berada pada posisi S dan (Y₂) sebesar 75,6% berada pada poin S, artinya karyawan setuju dalam hal kemampuan yang dimiliki karyawan, karena karyawan memiliki tingkat keterampilan yang tinggi dan menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini.

Nilai tertinggi pada indikator profesionalisme karyawan dalam bekerja pada item pernyataan (Y₃) sebesar 78,0% berada pada posisi S dan (Y₄) berada pada posisi SS yang besar nilainya yaitu 65,9%, artinya banyak karyawan setuju dalam indikator ini, karena karyawan merasa tugas dan tanggungjawab diberikan sesuai dengan kemampuan dan merasa kuantitas yang diberikan sesuai dengan kemampuan.

Nilai tertinggi pada indikator berusaha meningkatkan hasil yang pernah dicapai pada item pernyataan (Y₅) sebesar 68,3% berada pada posisi S dan (Y₆) berada pada posisi S yang besar nilainya yaitu 61,0%, artinya banyak karyawan merasa pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai target yang ditetapkan perusahaan dan dalam menyelesaikan pekerjaan harus mendapatkan hasil yang terbaik.

Nilai tertinggi pada indikator etos kerja yang dimiliki karyawan pada item pernyataan (Y_7) sebesar 53,7% berada pada posisi S dan (Y_8) berada pada posisi S yang besar nilainya yaitu 53,7%, artinya banyak karyawan setuju dalam indikator ini, karena karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan dan karyawan bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan.

Nilai tertinggi pada indikator hasil kerja yang dicapai dalam satu hari pada item pernyataan (Y_9) sebesar 51,2% berada pada posisi S dan (Y_{10}) berada pada posisi SS yang besar nilainya yaitu 58,5%, artinya banyak karyawan setuju dalam indikator ini. Karyawan tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab dan karyawan merasa bangga terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Nilai tertinggi pada indikator cara karyawan menghadapi tantangan pada item pernyataan (Y_{11}) sebesar 65,9% berada pada posisi SS dan (Y_{12}) berada pada posisi SS yang besar nilainya yaitu 68,3%, artinya banyak karyawan setuju dalam indikator ini, karena pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam melaksanakan aktivitas dan karyawan tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan.

Nilai tertinggi pada harapan karyawan dengan apa yang dilakukan pada item pernyataan (Y_{13}) sebesar 68,3% berada pada posisi SS dan (Y_{14})

berada pada posisi SS yang besar nilainya yaitu 68,3%, artinya banyak karyawan setuju dalam indikator ini, karena karyawan berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam bekerja dan karyawan mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian.

Nilai tertinggi pada pengawasan kualitas dalam produk pada item pernyataan (Y_{15}) sebesar 78,0% berada pada posisi SS dan (Y_{16}) berada pada posisi SS yang besar nilainya yaitu 75,6%, artinya banyak karyawan yang berusaha meningkatkan kualitas produk dan memastikan produk sudah jadi seperti ketentuan perusahaan.

Nilai tertinggi pada pengawasan karyawan dalam produksi pada item pernyataan (Y_{17}) sebesar 73,2% berada pada posisi SS dan (Y_{18}) berada pada posisi SS yang besar nilainya yaitu 80,5%, artinya banyak karyawan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja dan bekerja sesuai dengan program kerja, nilai tertinggi pada pengecekan produk yang sudah jadi pada item pernyataan (Y_{19}) sebesar 87,8% berada pada posisi SS dan (Y_{20}) berada pada posisi SS yang besar nilainya yaitu 90,2%, artinya banyak karyawan setuju terhadap pengecekan produk yang sudah jadi.

Perusahaan selalu melakukan pengecekan terhadap produk yang sudah jadi dan siap dikirim kembali. Nilai tertinggi pada waktu yang digunakan untuk produksi pada item pernyataan (Y_{21}) sebesar 92,7% berada pada posisi SS dan (Y_{22}) berada pada posisi S yang besar nilainya

yaitu 70,7%, artinya banyak karyawan setuju terhadap waktu yang digunakan untuk produksi lebih banyak dan efisien dan karyawan selalu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaann.

Nilai tertinggi pada metode pelaksanaan kerja pada item pernyataan (Y_{23}) sebesar 85,4% berada pada posisi S dan (Y_{24}) berada pada posisi SS yang besar nilainya yaitu 61,0%, artinya banyak karyawan setuju terhadap metode pelaksanaan kerja tersebut, karena metode pelaksanaan kerja yang ditetapkan sudah cukup efisien dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standart yang telah ditentukan.

a. Uji Instrumen

Alat analisis yang digunakan adalah SPSS 21 dan data penelitian yang digunakan adalah data primer, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan dalam menggunakan model analisis SPSS 21 perlu dilakukan pengujian diantaranya yaitu:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner yang menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*. Suatu data dikatakan valid ketika r-hitung lebih besar dari pada r-tabel. Jumlah responden dalam penelitian adalah 41 responden. Jumlah dari responden tersebut, dapat diketahui besarnya r-tabel adalah 0,2605 ($df = n-2 = 41-2 = 39$) dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Hasil data dapat dikatakan valid ketika

nilai r -hitung pada *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,2605.

Hasil uji validitas dari masing-masing variabel:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Keselamatan Kerja (X₁)

No. Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r-tabel	Keterangan
P1	0,870	0,2605	Valid
P2	0,921	0,2605	Valid
P3	0,945	0,2605	Valid
P4	0,927	0,2605	Valid
P5	0,933	0,2605	Valid
P6	0,912	0,2605	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Tabel 4.9 menunjukkan hasil validitas instrument Keselamatan Kerja (X₁) dapat dilihat bahwa semua item soal instrument dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 6 mendapatkan hasil yang valid. Semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai *pearson correlation* lebih besar dari r tabel yaitu 0,2605, jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen Keselamatan Kerja adalah valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kesehatan Kerja (X₂)

No. Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r-tabel	Keterangan
P1	0,573	0,2605	Valid
P2	0,661	0,2605	Valid
P3	0,662	0,2605	Valid
P4	0,574	0,2605	Valid
P5	0,470	0,2605	Valid
P6	0,504	0,2605	Valid
P7	0,420	0,2605	Valid
P8	0,534	0,2605	Valid
P9	0,435	0,2605	Valid
P10	0,471	0,2605	Valid
P11	0,415	0,2605	Valid
P12	0,342	0,2605	Valid
P13	0,342	0,2605	Valid

P14	0,370	0,2605	Valid
P15	0,483	0,2605	Valid
P16	0,456	0,2605	Valid
P17	0,677	0,2605	Valid
P18	0,652	0,2605	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Tabel 4.10 menunjukkan hasil validitas instrument Kesehatan Kerja (X_2) dapat dilihat bahwa semua item soal instrument dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 18 mendapatkan hasil yang valid. Semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai *pearson correlation* lebih besar dari r tabel yaitu 0,2605, disimpulkan bahwa semua instrumen Kesehatan Kerja adalah valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No. Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r-tabel	keterangan
P1	0,532	0,2605	Valid
P2	0,593	0,2605	Valid
P3	0,493	0,2605	Valid
P4	0,629	0,2605	Valid
P5	0,763	0,2605	Valid
P6	0,791	0,2605	Valid
P7	0,649	0,2605	Valid
P8	0,732	0,2605	Valid
P9	0,686	0,2605	Valid
P10	0,546	0,2605	Valid
P11	0,757	0,2605	Valid
P12	0,732	0,2605	Valid
P13	0,836	0,2605	Valid
P14	0,814	0,2605	Valid
P15	0,636	0,2605	Valid
P16	0,753	0,2605	Valid
P17	0,795	0,2605	Valid
P18	0,696	0,2605	Valid
P19	0,557	0,2605	Valid
P20	0,517	0,2605	Valid
P21	0,452	0,2605	Valid
P22	0,532	0,2605	Valid
P23	0,577	0,2605	Valid
P24	0,876	0,2605	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Tabel 4.11 menunjukkan hasil validitas instrument Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dapat dilihat bahwa semua item soal instrument dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 24 mendapatkan hasil yang valid. Semua indikator pada tabel di atas mempunyai nilai *pearson correlation* lebih besar dari r tabel yaitu 0,2605, disimpulkan bahwa semua instrumen Produktivitas Kerja Karyawan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu instrument penelitian. Reliabel atau tidaknya instrumen penelitian dapat dilihat dari alpha cronbach's. Indikator pengukuran reliabilitas menurut sekaran yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Nilai *Cronbach Alpha* 0,00 sampai dengan 0,20 berarti kurang reliabel.
- 2) Nilai *Cronbach Alpha* 0,21 sampai dengan 0,40 berarti agak reliabel.
- 3) Nilai *Cronbach Alpha* 0,41 sampai dengan 0,60 berarti cukup reliabel.
- 4) Nilai *Cronbach Alpha* 0,61 sampai dengan 0,80 berarti reliabel.
- 5) Nilai *Cronbach Alpha* 0,81 sampai dengan 1,00 berarti sangat reliabel.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpa	Keterangan
Keselamatan Kerja (X_1)	0,963	Reliable
Kesehatan Kerja (X_2)	0,829	Reliable
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,946	Reliable

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,963 untuk variabel Keselamatan Kerja (X_1), 0,829 untuk variabel Kesehatan Kerja (X_2), dan 0,946 untuk variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Instrumen dinyatakan *Reliable*, maka instrumen penelitian tersebut memiliki hasil pengukuran yang konsisten

C. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal maka digunakan uji statistik parametrik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal maka digunakan uji statistik non parametrik.³ Penelitian uji normalitas data yang digunakan adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Pengambilan keputusannya digunakan pedoman jika nilai Sig. $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal, jika nilai Sig. $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.⁴

³Sofyan Siregar, “*Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 153.

⁴Imam Machali, “*Metode Penelitian Kuantitatif*”, (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, 2017), hlm. 85.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		X1	X2	X3
			41	41
Normal Parameters	Mean	24.32	84.07	110.07
	Std. Deviation	4.198	4.071	6.901
Most Extreme Differences	Absolute	.129	.134	.128
	Positive	.127	.134	.116
	Negative	-.129	-.130	-.128
Test Statistic		.129	.134	.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 ^c	.061 ^c	.088 ^c

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Tabel 4.13 menunjukkan dari 41 responden menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X_1) dengan nilai sebesar Sig (p) $0,084 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa data yang telah diuji berdistribusi normal yang artinya sampel dapat mewakili populasi. Variabel kesehatan kerja (X_2) dengan nilai sebesar Sig (p) $0,061 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa data yang telah diuji berdistribusi normal yang artinya sampel dapat mewakili populasi dan variabel produktivitas kerja (Y) dengan nilai sebesar Sig (p) $0,088 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa data yang telah diuji berdistribusi normal yang artinya sampel dapat mewakili populasi.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (dependen) dengan variabel bebas (independen) mempunyai hubungan linier. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS pada perangkat Test for Linearity. Teknik analisisnya dengan menggunakan nilai signifikansi pada

taraf signifikansi 0,05, jika nilai sig < 0,05, maka variabel memiliki hubungan yang linier.

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas Keselamatan Kerja (X₁)
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y*X1	Between Groups	(Combined)	1553.664	12	129.472	10.325	.000
		Linearity	1315.778	1	1315.778	104.927	.000
		Deviation from Linearity	237.886	11	21.626	1.725	.119
	Within Groups		351.117	28	12.540		
	Total		1904.780	40			

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa pada nilai sig. pada linearity sebesar $0,119 > 0,05$, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa antara variabel produktivitas kerja (Y) dengan keselamatan kerja (X₁) mempunyai hubungan linier.

Tabel 4.15
Hasil Uji Linieritas Kesehatan Kerja (X₂)
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y*X2	Between Groups	(Combined)	1557.897	12	129.825	10.479	.000
		Linearity	1028.868	1	1028.868	83.049	.000
		Deviation from Linearity	529.029	11	48.094	3.882	.002
	Within Groups		346.883	28	12.389		
	Total		1904.780	40			

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa pada nilai sig. pada linearity sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat diperoleh kesimpulan

bahwa antara variabel produktivitas kerja (Y) dengan kesehatan kerja (X_2) tidak mempunyai hubungan linier.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian hesteroskedastisitas dilakukan dengan melihat perhitungan yang dilakukan dengan bantuan SPSS 21 pada Scatterplot yang dasar analisis sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik yang akan membentuk pola tertentu yang diatur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan bawah pada angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak. Titik-titik data juga tidak mengumpul hanya diatas dan dibawah, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

2. Analisis Korelasi

Hasil uji hubungan antara variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (produktivitas kerja) dengan menggunakan uji korelasi apabila nilai Sig. (2-tailed) $< \alpha$ 0,05 berarti variabel tersebut memiliki hubungan yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Korelasi
Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.638**	.831**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	41	41	41
X2	Pearson Correlation	.638**	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	41	41	41
Y	Pearson Correlation	.831**	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	41	41	41

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Tabel 4.16 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Nilai Sig. (2-tailed) antara variabel keselamatan kerja (X_1) dengan kesehatan kerja (X_2) diperoleh tingkat signifikan $P = 0,000 < \alpha 0,05$ yang artinya variabel keselamatan kerja (X_1) dengan kesehatan kerja (X_2) memiliki hubungan yang signifikan dan memperoleh nilai Pearson Correlation sebesar 0,638 yang artinya memiliki tingkat korelasi yang tinggi dilihat dari koefisien korelasinya.
- b. Nilai Sig. (2-tailed) antara variabel keselamatan kerja (X_1) dengan produktivitas kerja (Y) diperoleh tingkat signifikan $P = 0,000 < \alpha 0,05$ yang artinya variabel keselamatan kerja (X_1) dengan produktivitas kerja (Y) memiliki hubungan yang signifikan dan memperoleh nilai Pearson Correlation sebesar 0,735 yang artinya memiliki tingkat korelasi yang tinggi dilihat dari koefisien korelasinya.

c. Nilai Sig. (2-tailed) antara variabel kesehatan kerja (X_2) dengan produktivitas kerja (Y) diperoleh tingkat signifikan $P = 0,000 < \alpha$ 0,05 yang artinya variabel kesehatan kerja (X_2) dengan produktivitas kerja (Y) memiliki hubungan yang signifikan dan memperoleh nilai Pearson Correlation sebesar 0,622 yang artinya memiliki tingkat korelasi yang tinggi dilihat dari koefisien korelasinya.

Kesimpulannya, bahwa ada hubungan yang cukup tinggi antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Rama Manggala Gas Inti Blitar.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel independen (keselamatan kerja dan kesehatan kerja) apakah berhubungan dengan variabel dependen (produktivitas kerja). Adapun prosedurnya sebagai berikut.

H_0 : Artinya tidak ada hubungan yang signifikan dari variabel bebas dengan variabel terkait.

H_1 : Artinya ada hubungan yang signifikan dari variabel bebas dengan variabel terkait.

Berikut adalah hasil dari uji t yang telah dilakukan dengan pengolahan data menggunakan bantuan SPSS 23.

Tabel 4.17
Hasil Uji t
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33.395	13.451		2.483	.018
1 Keselamatan Kerja	1.012	.183	.595	5.543	.000
Kesehatan Kerja	.611	.188	.348	3.243	.002

Sumber: Data primer diolah, 2019.

1) Hubungan Keselamatan Kerja (X_1) dengan Produktivitas Kerja (Y)

Tabel *Coefficient* di atas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Keselamatan Kerja adalah 5,543 dengan nilai Sig. 0,000. Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan $df = n - k = 41 - 3 = 38$, diperoleh 1,686. Nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan. Penelitian uji t-hitung $5,543 > t$ -tabel 1,686, maka hipotesis teruji. Hasil disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2) Hubungan Kesehatan Kerja (X_2) dengan Produktivitas Kerja (Y)

Tabel *Coefficient* di atas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kesehatan Kerja 3,243 dengan nilai Sig. 0,002. Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan $df = n - k = 41 - 3 = 38$, diperoleh 1,686. Nilai Sig. $0,002 < 0,05$ yang berarti signifikan. Penelitian uji t-hitung $3,243 > t$ -tabel 1,686, maka hipotesis teruji. Hasil disimpulkan bahwa Kesehatan Kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara simultan (bersama-sama). Adapun prosedurnya sebagai berikut.

H0 : Artinya secara simultan tidak ada hubungan yang signifikan dari variabel bebas dengan variabel terkait.

H1 : Artinya ada hubungan yang signifikan dari variabel bebas dengan variabel terkait.

Tabel 4.18
Hasil Uji F
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1507.841	2	753.921	54.118	.000 ^b
	Residual	529.378	38	13.931		
	Total	2037.220	40			

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa hasil ANOVA nilai F_{hitung} sebesar 54,118, Nilai F_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 dengan $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 41 - 3 = 38$, diperoleh sebesar 3,24 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($54,118 > 3,24$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat diambil kesimpulan bahwa Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini untuk mengetahui “seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen”.⁵ Dari uji analisis koefisien determinasi didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.740	.726	3.73243

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan R sebesar 0,860 dan dijelaskan besarnya prosentase hubungan variabel dependen dengan koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan dari R. Hasil output diatas diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,726, artinya hubungan variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas (Y) sebesar 72,6%, sedangkan sisanya dihubungkan oleh variabel lainnya.

⁵ Dergibson Sugian Sugiarto, “*Metode Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi*”, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), hal. 259