

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
SIMATELEX MANUFACTORY BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Mia Oktaviani
170910337**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
SIMATELEX MANUFACTORY BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Mia Oktaviani
170910337**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Mia Oktaviani
NPM : 170910337
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Simatelex Manufactory Batam”.

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 31 Juli 2021



Mia Oktaviani
170910337

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
SIMATELEX MANUFACTORY BATAM**

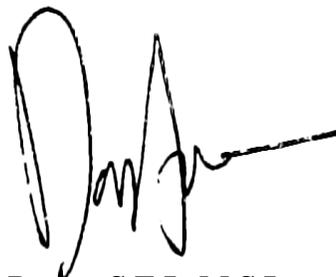
SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Mia Oktaviani
170910337**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 31 Juli 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Daris Purba', with a long horizontal stroke extending to the right.

**Daris Purba, S.E.I., M.S.I.
Pembimbing**



ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan membuat perusahaan maju dan berkembang. Di era saat ini perusahaan dituntut untuk bekerja lebih keras dan efisien dalam meningkatkan daya saing demi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan akan berupaya memaksimalkan karyawan untuk mendapatkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap sumber daya manusia yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Simatelex Manufactory Batam. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 dengan menggunakan teknik *non probability sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji statistika. Hasil penelitian menunjukkan antara lain: (1) keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (3) keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja.

ABSTRACT

Human resources are one of the resources that determine the success or failure of an organization. Companies that have effective and efficient human resources will make the company progress and develop. In the current era, companies are required to work harder and more efficiently in increasing competitiveness for the survival of the company. The company will strive to maximize employees to get company benefits and values, so as to improve the welfare of owners and employees. Several factors affect human resources occupational safety and health, work environment and performance. The purpose of this study was to analyze the effect of occupational safety and health and work environment simultaneously on employee performance at PT Simatelex Manufactory Batam. The population in this study were employees of PT Simatelex Manufactory Batam. The number of samples in this study was 100 using non propobability sampling technique. The data analysis technique in this research is using multiple linear regression analysis, classical assumption test, statistical test. The results showed, among others: (1) occupational safety and health has an effect on employee performance; (2) work environment has an effect on employee performance; (3) showing that of occupational safety and health and work environment simultaneously affect employee.

Keywords: *Employee Performance; Occupational Safety and Health; Work Environment,*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan bagi Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.dapat selesai tepat waktu

Penulis mengetahui bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari banyak pihak. Maka dari itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Plt. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen;
4. Daris Purba, S.E.I., M.S.I. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. PT Simatelex Manufactory Batam selaku objek penelitian;
7. Orang tua yang telah memberikan dorongan motivasi dan doa;
8. Teman-teman seperjuangan;
9. Pihak-pihak lain yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk segala pihak baik yang berpengaruh dalam pembuatan hingga selsainya skripsi ini maupun untuk pihak yang akan menggunakannya di masa yang akan datang. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan karunia-Nya kepada kita semua.

Batam, 31 Juli 2021



Mia Oktaviani



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS	iii
HALAMAN PENEGSAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah.....	6
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	7
1.6.1. Manfaat Teoritis	7
1.6.2. Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis	9
2.1.1. Kinerja Karyawan	9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	9
2.1.1.3. Model Kinerja Karyawan	10
2.1.1.4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.5. Indikator Kinerja Karyawan	13
2.1.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	14
2.1.2.1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	14
2.1.2.2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	15
2.1.2.3. Penyebab Keselamatan dan Kesehatan Kerja	15
2.1.2.4. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	16
2.1.3. Lingkungan Kerja	16
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	16
2.1.3.2. Tujuan Lingkungan Kerja.....	17
2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja	18
2.2. Penelitian Terdahulu	19
2.3. Kerangka Pemikiran.....	24
2.4. Hipotesis Penelitian.....	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Jenis Penelitian.....	26
3.2.	Sifat Penelitian	26
3.3.	Lokasi dan Periode Penelitian.....	27
3.4.	Populasi dan Sampel	27
3.3.1.	Populasi.....	27
3.3.2.	Sampel	28
3.5.	Sumber Data	29
3.6.	Metode Pengumpulan Data	29
3.7.	Definisi Operasional.....	30
3.7.1.	Variabel Bebas	30
3.7.1.1.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	30
3.7.1.2.	Lingkungan Kerja	31
3.7.2.	Variabel Terikat	31
3.7.2.1.	Kinerja Karyawan	31
3.8.	Metode Analisis Data	31
3.8.1.	Uji Kualitas	31
3.8.1.1.	Uji Validitas Instrumen	31
3.8.1.2.	Uji Reliabilitas	32
3.8.2.	Uji Asumsi Klasik.....	32
3.8.2.1.	Uji Normalitas.....	32
3.8.2.2.	Uji Multikolinearitas	33
3.8.2.3.	Uji Heteroskesastisitas	34
3.8.3.	Uji Pengaruh	34
3.8.3.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	34
3.8.3.2.	Analisis Detreminasi	35
3.9.	Uji Hipotesis	35
3.9.1.	Uji t.....	35
3.9.2.	Uji F.....	36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.	Profil Perusahanan	37
4.2.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	37
4.2.1.	Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
4.2.2.	Berdasarkan Usia	38
4.2.3.	Berdasarkan Pendidikan	38
4.3.	Analisis Deskriptif	39
4.3.1.	Deskripsi Jawaban Responden.....	39
4.3.2.	Deskripsi Jawaban Responden Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	39
4.3.3.	Deskripsi Jawaban Responden Lingkungan Kerja.....	40
4.3.4.	Deskripsi Jawaban Responden Kinerja Karyawa	41
4.4.	Analisis Data.....	42
4.4.1.	Uji Kualitas Data.....	42
4.4.1.1.	Hasil Uji Validitas.....	42

4.4.1.2.	Hasil Uji Reliabilitas	43
4.4.2.	Hasil Uji Asumsi Klasik	44
4.4.2.1.	Hasil Uji Normlitas	45
4.4.2.2.	Hasil Uji Multikolinearitas	46
4.4.2.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	46
4.4.3.	Uji Pengaruh	47
4.4.3.1.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	47
4.4.3.2.	Hasil Analisis Determinasi	47
4.5.	Pengujian Hipotesis.....	48
4.5.1.	Hasil Uji t.....	48
4.5.2.	Hasil Uji F	49
4.6.	Pembahasan	50
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1.	Simpulan	52
5.2.	Saran	52
DAFTAR PUSTAKA		54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	24
Gambar 3.1	Jenis Penelitian.....	26
Gambar 4.1	Normlitas Kinerja Karyawan	45
Gambar 4.2	Uji Heteroskesastisitas	46

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kecelakaan Kerja.....	3
Tabel 1.2	Target Produksi Karyawan.....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	27
Tabel 3.2	Skala Likert	30
Tabel 3.3	Definisi Operasional K3 dan Lingkungan Kerja	30
Tabel 3.4	Definisi Operasional Kinerja Karyawan	31
Tabel 4.1	Data Responden Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2	Data Responden Usia	38
Tabel 4.3	Data Responden Pendidikan.....	38
Tabel 4.4	Kriteria Analisis Deskriptif	39
Tabel 4.5	Deskriptif Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja	39
Tabel 4.6	Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	40
Tabel 4.7	Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	41
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas	43
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas	44
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	46
Tabel 4.12	Hasil Regresi Linear Berganda.....	47
Tabel 4.13	Uji Analisis Determinasi	47
Tabel 4.14	Hasil Uji t	48
Tabel 4.18	Hasil Uji F	49



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

SDM atau Sumber Daya Manusia ialah kekayaan yang sangat definitif untuk pencapaian atau kekecewaan pada asosiasi. Di masa globalisasi, SDM adalah pendirian organisasi untuk bertahan. Organisasi yang memiliki SDM yang layak dan mahir bisa berdampak organisasi maju serta berkembang. Sekarang organisasi diminta agar bekerja lebih semangat serta produktif ketika mengembangkan kesungguhan bagi ketahanan organisasi. Organisasi akan berusaha untuk meningkatkan pekerja untuk mendapatkan keuntungan dan insentif bagi organisasi, untuk bekerja pada bantuan pemerintah dari pemilik dan perwakilan (Fernanda et al., 2020).

Satu dari unsur yang berdampak pada tingkat pencapaian pada asosiasi merupakan eksekusi representatif. Eksekusi perwakilan oleh (Parashakti & Putriawati, 2020) adalah kualitas serta kuantitas tanggungjawab yang diraih bagi tenaga kerja ketika melaksanakan kewajibannya sama dengan kewajiban yang dilimpahkan untuknya. Setiap organisasi secara konsisten berharap memiliki prestasi, dengan alasan memiliki perwakilan yang mendominasi akan memberikan komitmen yang ideal bagi organisasi.

Selanjutnya dengan memiliki pekerja yang handal organisasi dapat meningkatkan performa organisasi. Jika orang-orang dalam organisasi, khususnya pekerja itu sendiri, berjalan dengan baik, organisasi juga akan tetap berjalan dengan

sukses. Secara keseluruhan, koherensi suatu organisasi dikendalikan oleh pelaksanaan perwakilan. Faktor kesejahteraan dan jaminan di tempat kerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Ketika perwakilan memiliki perasaan kalau seluruhnya serius pada kawasan serta kenyamanan karena mereka percaya bahwa mereka mendapatkan jaminan yang dapat diterima dari perusahaan, maka, pada saat itu pekerja serta bekerja dengan damai serta dapat berfungsi seraya bagus.

Dalam mengakui pekerja dengan eksekusi hebat, banyak elemen harus dipikirkan. Salah satu unsur yang perlu pertimbangan dari organisasi yaitu kata terkait program kesehatan, keselamatan kerja yang singkat sebagai K3. Berdasarkan Menteri Ketenagakerjaa R.I., Ida Fauziah, SHI menyampaikan pada Upacara Bulanan K3 Nasional Tahun 2021 di Sabang kalau jumlah kecelakaan kerja di 2020 bertambah disandingkan di 2019. Merujuk terhadap informasi yang diterima serta tercantum pada BPJS Ketenagakerjaan, di 2019 diperoleh 114 ribu persoalan dalam kerja sementara itu di Januari - Oktober 2020 diperoleh 177 ribu persoalan dalam kerja yang tercantum pada BPJS Ketenagakerjaan.

Keselamatan kerja ialah jaminan perwakilan dari luka yang disebabkan oleh kecelakaan terkait bisnis. Bahaya mencakup bagian-bagian tempat kerja yang bias berdampak pada ketakutan, kebakaran, luka, sengatan listrik, perpanjangan yang berlebihan, patah, kehilangan organ, penglihatan, pendengaran. Kata terkait kesejahteraan adalah upaya dan aturan untuk mengikuti perubahan kondisi dari kesempatan atau kondisi yang merugikan kesejahteraan dan kualitas etika, baik dalam

kondisi fisik, mental dan sosial yang indah untuk memberdayakan seseorang untuk bekerja secara ideal. (Parashakti & Putriawati, 2020).

PT Simatelex Manufactory Batam adalah perusahaan pembuat komponen elektronik. Sebagai perusahaan besar PT Simatelex Manufactory Batam sudah menerapkan strategi kesehatan serta keselamatan kerja bagi karyawan namun, tetapi tetap saja terjadi kecelakaan kerja di tempat kerja dan mengakibatkan jam kerja karyawan berkurang sehingga performa pekerja menurun. Selanjutnya data insiden kerja yang terjadi pada PT Simatelex Manufactory Batam dalam kurun waktu bulan Juli 2020 – Desember 2020:

Tabel 1.1. Kecelakaan Kerja

Bulan	Insiden/ Kecelakaan
Juli	2
Agustus	1
September	1
Oktober	2
November	3
Desember	2

Sumber: PT Simatelex Manufactory Batam

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa setiap bulan selalu terjadi kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan. Hasil pengamatan dilapangan bahwa terjadinya kecelakaan kerja sering terjadi pada karyawan yang masuk malam, hal itu disebabkan beberapa hal bisa jadi karena menagntuk atau terlalu kelelahn, sehingga perusahaan di tuntun untuk membuat kondisi tempat bekerja yang nyaman serta aman, pengaturan udara yang baik di dalam ruangan, penerangan yang baik dan selalu mempertimbangkan kondisi jasmani karyawan.

Penyebab lain selain kesehatan dan keselamatan kerja, kawasan kerja juga berimbas pada performa pekerja. Menurut (Sedarmayanti, 2017:27) mengutarakan jika kawasan kerja ialah semua instrumen serta unsur yang dialami, kawasan umum disaat individu bekerja, gaya kerjanya, serta hubungan aktivitas kerja maupun seperti manusia atau secara kolektif..

PT Simatelex Manufactory Batam yang merupakan perusahaan besar dan memiliki ribuan karyawan dengan tuntutan kerja serta target yang besar, sehingga perusahaan perlu menjamin keamanan dilingkungan kerja, suasa kerja yang kondusif antar pekerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang membuat pekerja dapat membuat produktivitas pekerja meningkat. Apabila produktivitas pekerja meningkat, tentunya akan berdampak baik untuk keberlangsungan perusahaan. Berikut ialah informasi hasil produksi PT Simatelex Manufactory Batam pada bulan Juli 2020 – Desember 2020:

Tabel 1.2. Target Produksi Karyawan

Bulan	Target Produksi (pcs)	Hasil/ Output (pcs)	Terget Minus (pcs)
Juli	1055	25.552	823
Agustus	1055	25.326	1049
September	1055	23.217	3.158
Oktober	1055	21.335	5.040
November	1055	25.226	1.149
Desember	1055	24.560	1.815

Sumber: PT Simatelex Manufactory Batam

Berdasarkan tabel 1.2 di atas tampak bahwa terget produksi dari bulan Juli sampai Desember 2020 menunjukkan tidak pernah terget. Namun, Agustus, September, Oktober, November, dan Desember terget produksi yang tidak tercapai

cukup besar. Penelitian berasumsi bahwa persoalan ini dikarenakan keadaan lingkungan kerja yang kurang kondusif maka jika ini berlanjut, organisasi akan mengalami kemalangan serta pengurangan karyawan sehingga bukan tidak mungkin perusahaan akan bangkrut.

Kinerja karyawan PT Simatelex Manufactory Batam dapat diperkirakan melalui pemenuhan kewajiban mereka secara memadai dan mahir seperti melakukan pekerjaan dan kapasitas mereka dan itu semua terkait langsung dan secara tegas diidentifikasi dengan pencapaian suatu organisasi.. Menurut (Wibowo, 2017:29) kinerja ialah pelaksanaan rencana yang telah disusun. Eksekusi diisi oleh SDM yang memiliki kapasitas, kapabilitas, inspirasi dan minat. Kinerja adalah konsekuensi dari pekerjaan seseorang dalam melakukan kewajiban dan tugas yang diberikan kepadanya. Evaluasi pelaksanaan perwakilan diselesaikan oleh kepala-kepala penting di dalam organisasi (Yulianti, 2017).

Berdasarkan dari persoalan tersebut, penulis tertarik untuk mengangkat nama **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Simatelex Manufactory Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berlandaskan hal berikut, jadi yang menjadi persoalan di pengkajian berikut:

1. Situasi kawasan kerja yang harus aman sehingga pekerja dapat bekerja dengan baik dan maksimal.
2. Suasana kerja harus nyaman dan kondusif
3. Perusahaan harus lebih perhatian terhadap kondisi jasmani karyawan

4. Adanya perhatian dan dukungan pimpinan kepada karyawan yang memiliki prestasi maupun belum berprestasi.
5. Kinerja karyawan yang tidak maksimal yang berdampak pada produktivitas tidak mencapai produksi target.

1.3. Batasan Masalah

Mengingat bukti nyata dari persoalan yang didapat oleh penulis, penulis perlu membatasi persoalan dengan titik bahwa pemeriksaan difokuskan terhadap inti persoalan yang memerankan subjek masalah. Penjelasan persoalan di dalam pemeriksaan yakni:

1. Penelitian ini dibatasi pada dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Kawasan Kerja kepada Performa Pekerja di PT Simatelex Manufactory Batam.
2. Objek penelitian di batasi hanya pada operator PT Simatelex Manufactory Batam

1.4. Rumusan Masalah

Ada juga rumusan masalah didalam kajian tersebut yaitu:

1. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja berakibat terhadap performa pekerja PT Simatelex Manufactory Batam?
2. Apakah lingkungan kerja berdampak pada performa pekerja PT Simatelex Manufactory Batam?

3. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja serta kawasan kerja berdampak dengan keseluruhan terhadap performa pekerja PT Simatelex Manufactory Batam?

Tujuan Penelitian

Ada juga maksud pengkajian berikut menurut rumusan masalah adalah:

1. Agar diketahui ada atau tidak dampak keselamatan dan kesehatan kerja pada perform pekerja PT Simatelex Manufactory Batam.
2. Agar diketahui ada atau tidak dampak lingkungan kerja pada performa pekerja PT Simatelex Manufactory Batam.
3. Agar diketahui ada atau tidak dampak keselamatan dan kesehatan kerja serta kawasan kerja secara serentak kepada performa pekerja PT Simatelex Manufactory Batam

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Pengkajian berikut di inginkan dapat menambah wawasan baru terkait pelatihan, pengawasan kerja, juga keterampilan kerja terhadap performa pekerja pada PT Simatelex Manufactory Batam, dan juga sebagai sumbangsih bagi peningkatan pemahaman dan bisa digunakan bagi individu-individu yang berinvestasi, terutama bagi para eksekutif PT Simatelex Manufactory Batam.

1.6.2. Manfaat Praktis

Pengkajian berikut dapat dimanfaatkan selaku unsur peninjauan manajemen PT Simatelex Manufactory Batam ketika memperbaiki performa pekerja.

1. Bagi Peneliti

Penelitian berikut diinginkan untuk bisa berkontribusi pada perancang hipotesis utama untuk pemeriksaan di masa depan.

2. Bagi Universitas

Penelitian berikut diinginkan untuk bisa dimanfaatkan dalam menambah acuan untuk unsur pengkajian selanjutnya yang lebih bermakna di masa mendatang.

3. Bagi Perusahaan

Pengkajian diinginkan untuk bisa diterapkan sebagai patokan untuk mengetahui performa pekerja terkait keamanan dan kesejahteraan kerja serta kondisi kerja. Sehingga organisasi bisa memajukan pengadaan barang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.2. Kajian Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Berdasarkan (Mangkunegara, 2018:67) performa ialah akibat dari bekerja dalam keunggulan serta kuantitas yang diraih oleh seorang pekerja ketika menyelesaikan tugasnya sama dengan tanggungjawab yang serahkan untuknya.

Berdasarkan (Indahsari, 2019) kinerja ialah pekerjaan yang memiliki hubungan yang solid dengan pelanggan dan memiliki komitmen finansial. Eksekusi pekerja juga menggabungkan semua kegiatan atau praktik yang dibatasi oleh orang-orang dan menambah pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan (Anam & Rahardja, 2017), menyatakan bahwa pameran merupakan konsekuensi dari karya seseorang yang telah dicapai tergantung pada kemampuan, pengalaman, keaslian dan waktu dalam menyelesaikan kewajiban yang diberikan olehnya.

Dari sebagian definsi di atas, cenderung beralasan bahwa eksekusi representatif yaitu tindakan umum yang dilakukan oleh seorang individu guna menggapai target yang bergantung pada kemampuan, pengalaman, dan kebenaran dengan penilaian dari para eksekutif.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Performa diakibatkan pada unsur eksternal serta internal dari perorangan, khususnya administrasi, kerangka kerja, kelompok, situasional, dan persoalan.

1. Komponen individu/tunggal menggabungkan komponen informasi, kemampuan, kapasitas, keberanian, inspirasi dan tanggung jawab yang digerakkan oleh setiap individu pekerja.
2. Unsur kepemimpinan memasukkan bagian dari sifat pengurus juga *Team Leader* ketika menyerahkan penghiburan, antusiasme, heading serta bantuan kerja pada perwakilan.
3. Unsur *Team*, menggabungkan sifat bantuan juga energi yang diberikan oleh rekan dalam kelompok, anutan pada rekan individu, kekompakan dan kedekatan rekan kerja.
4. Unsur Sistem, menggabungkan kerangka kerja, kantor kerja atau yayasan yang diberikan oleh asosiasi, siklus hierarkis dan budaya pelaksanaan di dalam asosiasi.
5. Unsur Situasional, mengingat faktor-faktor yang mendesak dan perubahan untuk lingkungan internal serta eksternal.
6. Unsur Konflik, menggabungkan bentrokan dalam orang/bentrokan pekerjaan, bentrokan antar manusia, bentrokan antar perkumpulan/asosiasi.

2.1.1.3. Model Kinerja Karyawan

Berdasarkan (Moehariono, 2016 : 96) menyatakan kalau penggambaran ketercapaian derajat pelaksanaan program latihan atau teknik dengan memahami

tujuan, sasaran, visi dan misi paguyuban sebagaimana tertuang dalam susunan pokok perhimpunan. Pelaksanaan dalam melaksanakan kewajibannya bukan satu-satunya, namun seringkali diidentikkan dengan tingkat pemenuhan pekerjaan dan jumlah hibah yang diberikan, dan dipengaruhi oleh kapasitas, kualitas, serta karakteristik pribadi.

Seperti yang ditunjukkan oleh model, presentasi individu pada dasarnya dapat disebabkan oleh elemen yang berbeda, untuk lebih spesifik:

1. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja
2. Imbalan Internal
3. Harapan mengenai imbalan
4. Persepsi terhadap tugas
5. Kemampuan
6. Eksternal
7. Dorongan
8. Kebutuhan

2.1.1.4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Weather & Davis dalam (Priansa, 2016:272) menerapkan kalau sebagian dari maksud implementasi evaluasi kegiatan pekerja yang dilaksanakan dari asosiasi adalah:

1. Peningkatan Kinerja (Performance Improvement)

Konsekuensi dari evaluasi pelaksanaan memberdayakan supervisor dan pekerja untuk membuat langkah-langkah yang diidentifikasi dengan pengembangan lebih lanjut pelaksanaan.

2. Penyesuaian Kompensasi (*Compensation Adjustment*)

Efek samping dari evaluasi pameran membantu kepala untuk mencari tahu siapa yang memenuhi syarat untuk mendapatkan kenaikan kompensasi atau sebaliknya.

3. Keputusan Penempatan (*Placement Decision*)

Konsekuensi dari evaluasi pameran memberikan kontribusi pada kemajuan, gerakan, dan penurunan peringkat untuk perwakilan.

4. Kebutuhan Pengembang & Pelatihan (*Training and Development Needs*)

Efek samping dari ujian presentasi membantu menilai persiapan dan peningkatan kebutuhan pekerja untuk memajukan pameran mereka.

5. Perencanaan & Pengembangan Karir (*Career Planning and Development*)

Konsekuensi dari presentasi manual ujian pada memutuskan golongan panggilan serta kemampuan profesi yang bias diraih.

6. Prosedur Perekrutan (*Process Deficiencies*)

Konsekuensi dari evaluasi presentasi mempengaruhi teknik pendaftaran pekerja yang terjadi dari asosiasi.

7. Kesalahan Desain Pekerjaan & Ketidakakuratan Informasi (*Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*)

Konsekuensi dari pemeriksaan eksibisi membantu memperjelas apa saja blunder yang terjadi pada SDM para eksekutif, khususnya di bidang data tenaga kerja, rencana kerja, dan data pekerja lainnya.

8. Kesempatan yang sama (*Equal Employment Opportunity*)

Konsekuensi dari evaluasi pameran menunjukkan bahwa pemilihan posisi tidak menindas makanya semua pekerja mempunyai peluang yang persis.

9. Tantangan Eksternal (*External Challenges*)

Konsekuensi dari ujian presentasi bisa menampilkan sejauh apa unsur luar bagaikan keluarga, anggaran individu, kesejahteraan, dan masih banyak lagi mengimpak perwakilan ketika menyelesaikan kewajiban serta pekerjaan mereka.

10. Umpan Balik (*Feedback*)

Konsekuensi dari ujian performa menyerahkan masukan untuk kebutuhan staf, khususnya Bagian humas dan diidentikkan untuk kebutuhan pekerja yang sebenarnya.

2.1.1.5. Indikator Kinerja Karyawan

Faktor dari performa pekerja berdasarkan (Mangkunegara, 2018:75) antara lain:

1. Kualitas kerja

Menampilkann ketelitian, kerapian, kehalusan pekerjaan tanpa menghiraukan jumlah tanggungjawab. Keunggulan pekerjaan yang bagus bisa menghindarkan dari volume evaluasi ketika menyelesaikan bagan tugas yang mampu berfungsi untuk perkembangan organisasi.

2. Kuantitas kerja

Menampilkann sejumlah besar golongan pekerjaan yang diselesaikan pada ketika kemudian produktivitas serta kelangsungan hidup bisa dilakukan sama dengan misi organisasi.

3. Tanggung jawab

Menampilkan sebanyak apa perwakilan mengakui dan melakukan pekerjaan mereka, bertanggung jawab atas akibat dari bekerja dan kantor serta peraturan yang dimanfaatkan serta karakter kerja setiap hari..

4. Kerjasama

Kemampuan pekerja dalam menerima tugas dengan perkeja yang berbeda guna untuk meningkatkan serta merata baik dari eksternal maupun internal pekerjaan maka akibat dari pekerjaan akan lebih bagus.

2.1.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.2.1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Kesehatan dan keselamatan kerja ialah pemikiran serta usaha agar terjaminnya kesempurnaan baik fisik dan mental kerja karyawan pada umumnya dan juga budaya menuju makmur serta adil (Wibowo & Widiyanto, 2019).

Menurut (Qurbani & Selviyana, 2018) yang memberi pengertian kesehatan dan keselamatan pekerja adalah secara fisik maupun psikologis pekerja karena kawasan kerja, jika organisasi melakukan aktivitas keselamatan dan kesehatan dengan efektif, maka karyawan yang terluka atau karyawan yang terkena penyakit akan semakin menurun.

Menurut (Bhastary & Suwardi, 2018) mengemukakan bahwa kesehatan dan keselamatan ketika bekerja yaitu sebuah tindakan yang menciptakan keadaan saat kerja yang aman, mencegah diri dari masalah fisik serta mental dengan bimbingan, pelatihan

serta pengontrolan pelaksanaan pekerjaan dari sesama tenaga kerja serta pemberian bantuan sesuai peraturan perusahaan, baik dari perusahaan pemerintah maupun swasta.

Berdasarkan opini tersebut dapat ditarik kesimpulan kalau kesehatan dan keselamatan kerja adalah upaya menciptakan keadaan bekerja yang aman serta pencegahan dari ketewasan kerja terhadap karyawan.

2.1.2.2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Berlandaskan (Sedarmayanti, 2017:376) maksud adanya kesehatan dan keselamatan kerja yaitu:

1. Mengusulkan jaminan keamanan dan kenyamanan bagi perwakilan dalam bekerja di berbagai golongan dan taraf pekerjaan.
2. Mewujudkan masyarakat serta tempat kerja yang terlindungi, makmur serta sejahtera, terbebas pada persoalan serta rasa sakit akibat perkataan.
3. Hadir ketika melakukan kemajuan masyarakat dengan pedoman pergantian peristiwa yang solid secara alami *naturally*.
4. Menjaga dan meningkatkan efektivitas dan kegunaan pekerjaan manusia.
5. Pemeliharaan, peningkatan kesejahteraan dan gizi pekerja.
6. Sebagai upaya untuk mencegah dan membunuh infeksi dan kecelakaan terkait kata.
7. Pemusnahan kelemahan kerja dan penggandaan semangat dan kesenangan dalam bekerja

2.1.2.3. Penyebab Kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja

1. Situasi berbahaya, ialah situasi yang belum selamat dari:

- 1) Proses
 - 2) Pesawat, bahan, mesin, perakitan, & lain sebagainya
 - 3) Lingkungan
 - 4) Cara kerja
 - 5) Sifat pekerjaan
2. Tindakan yang mengancam, adalah tindakan berbahaya pada pekerja yang bisa terlaksana pada:
- 1) Minusnya wawasan serta keterampilan pelaksana
 - 2) Disabilitas
 - 3) Kebosanan dan Keletihan

2.1.2.4. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Bersumber (Qurbani & Selviyana, 2018), kesehatan dan keselamatan kerja mencerminkan situasi yang jauh oleh kerugian dan kerusakan pada lokasi kerja. Adapun indikator kesehatan dan keselamatan kerja antara lain adalah:

1. Pengaturan udara
2. Kondisi kawasan kerja
3. Penggunaan alat kerja
4. Pengaturan penerangan
5. Keadaan jasmani

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Berlandaskan (Susanto, Halim, 2020) Kawasan kerja ialah sebuah tahapan kerja yang mana kawasan bekerja sama seperti contoh tertentu, serta setiap individu mempunyai kuantitas dan kelebihan tertentu tentang organisasi yang tidak terpisahkan dari kawasan dari organisasi itu ditemukan, serta orang itu adalah inti dari segalanya.

Berdasarkan (Mulyati & Nurwati, 2017) tempat kerja adalah kelengkapan sarana serta prasarana yang berada disekitar buruh dan dapat berdampak dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditunjuk untuk pekerja.

Tempat kerja adalah tempat bekerja maupun di sekitar tempat kerja karyawan tersebut melakukan aktivitas pekerjaannya setiap hari (Wibowo & Widiyanto, 2019). Sedangkan (Burhannudin, B., Zainul & Harlie, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan area bagi sejumlah kelompok yang di dalamnya ada fasilitas yang mendukung agar tujuan perusahaan tercapai sesuai misi dan visi perusahaan.

Menurut (Hidayat & Cavorina, 2017), tempat kerja yaitu semua yang ada di sekitar karyawan yang dapat memicu diri mereka untuk mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan untuknya.

Berdasarkan sebagian arti tersebut, dapat diduga kalau kawasan kerja ialah tempat melakukan aktivitas pekerjaan setiap hari yang didalamnya ada fasilitas organisasi untuk membantu pencapaian tujuan dan visi utama organisasi.

2.1.3.2. Tujuan Lingkungan Kerja

Unsur yang menyebabkan kawasan kerja fisik berdasarkan (Sedarmayanti, 2017:90) ialah:

1. Penerangan/Pencahayaan pada kawasan kerja
2. Suhu di kawasan kerja
3. Hawa lembap pada kawasan kerja
4. Sirkulasi udara pada kawasan kerja
5. Keriuhan pada kawasan kerja
6. Getaran mekanis pada kawasan kerja
7. Wangi ruangan pada kawasan kerja
8. Warna pada kawasan kerja
9. Dekorasi pada kawasan kerja
10. Irama/musik pada kawasan kerja
11. Keamanan pada kawasan kerja.

2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat faktor penyebab kawasan kerja berdasarkan (Adha et al., 2019) antara lain yaitu:

1. Penerangan dilingkungan kerja
2. Kemanan dilingkungan kerja
3. Suasana kerja
4. Perhatian dan dukungan pimpinan
5. Penggunaan warna di lokasi kerja

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh (June & Siagian, 2020) berjudul dampak keselamatan dan kesehatan kerja di kawasan kerja atas performa pekerja PT Lautan Lestari Shipyard,

yang terdeteksi *google scholar*. Akibat pengkajian menampilkan kalau keselamatan, kesehatan kerja pada kawasan kerja berdampak signifikansi dengan serentak atas performa pekerja.

Berdasarkan (Susanto & Halim, 2020) berjudul dampak *human relation* serta kawasan kerja di performa pekerja di PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci, yang terindeks *google scholar*. Hasil penelitian menunjukkkn bahwa serentak ada dampak signifikansi positif pada relasi antar manusia serta tempat kerja pada performa pekerja di PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. Perihal tersebut bias ditunjukkan melalui persamaan regresi linier bertingkat adalah $Y=16,622 + 0.299X_1 + 0.302X_2$ taraf koefisien korelasi dengan besaran 0,466, koefisien determinasi dengan besaran 21,7% serta taraf F hitung $12,765 > F$ tabel 3,10.

Penelitian oleh (Fachrezi & Khair, 2020) yang berjudul dampak komunikasi, inspirasi serta tempat kerja pada performa pekerja di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, yang terindeks oleh sinta 4. Hasil penelitian menunjukkan Akibat dari pemeriksaan ini dengan menggunakan uji *analysis path* yang menampilkan adanya dampak dan relevan antara faktor komunikasi serta tempat kerja pada inspirasi. Hasil pengkajian menampilkan bahwa terdapat impact dan tidak relevan antara faktor korespondensi terhadap pelaksanaan, terdapat pengaruh yang sangat besar dan besar antara faktor tempat kerja dan faktor inspirasi terhadap performa.

Berdasarkan (Hidayati, 2020) yang bernama impact kesehatan dan keselamatan kerja serta inspirasi kerja pada performa pekerja (Studi pada pekerja Pg. Djombang Baru), yang terindeks sinta 5. Akibat dari pengkajian menampilkan kalau

Kesehatan & keselamatan kerja serta inspirasi kerja dengan serentak berdampak signifikansi pada performa pekerja di Pabrik gula Djombang Baru.

Penelitian oleh (Darmayanti & Asrida, 2021) yang bernama dampak keselamatan kesehatan kerja serta kawasan kerja pada performa pekerja di unit pelaksana teknis dinas lingkungan hidup dan kebersihan Kecamatan Mengwi, yang terindeks *google scholar*. Hasil penelitian Variable Kesehatan Keselamatan Kerja (X_1) berdampak pada Performa Pekerja (Y) perihal tersebut didasari oleh taraf t-hitung $3,512 > t\text{-tabel bernilai } 2,00$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. (2) Variable Lingkungan Kerja (X_2) berdampak pada Performa Pekerja (Y) perihal tersebut dilandaskan oleh nilai t-hitung $4,576 > t\text{-tabel bernilai } 2,00$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. (3) Variable Performa Pekerja (Y) taraf F-hitung $18,913 > F\text{-tabel yaitu } 3,18$ lewat taraf signifikan $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan (Syaffilah & Surabagiarta, 2021) bernama dampak inspirasi kerja serta keselamatan kerja pada performa pekerja (Divisi Personalia dan K3) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, yang terindeks *google scholar*. Hasil penelitian menunjukkan yakni faktor inspirasi kerja serta keselamatan kerja mempunyai dampak pada performa pekerja, akibat dari signifikansi senilai $0,000 < 0,05$. Faktor bebas terhadap pengkajian mempunyai dampak sejumlah $77,3\%$, dengan tinggalan dampak berikut senilai $22,7\%$ diuraikan dengan faktor berbeda.

Penelitian oleh (Syariffudin & Parma, 2020) yang berjudul dampak lingkungan kerja serta kesehatan dan keselamatan kerja pada performa pekerja bagian produksi, yang terindeks *sinta 5*. Akibat pengkajian menampilkan yaitu: (1) lingkungan

kerja berdampak signifikan pada performa pekerja, (2) keselamatan dan kesehatan kerja berdampak signifikan pada performa pekerja, (3) kawasan kerja berdampak signifikan pada kesehatan dan keselamatan kerja, dan (4) kawasan kerja berdampak signifikan pada performa pekerja melalui kesehatan dan keselamatan kerja.

Penelitian oleh (Iskamto et al., 2020) yang berjudul dampak kesehatan dan keselamatan kerja kepada performa: sebuah empiris penyelidikan, yang terindeks *scopus*. Hasil penelitian menampilkan kalau faktor keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada performa, mengetahui bahwa pekerjaan faktor kesehatan berdampak signifikan pada performa. Tambahan, bisa dirangkum kalau faktor kesehatan secara keselamtan dengan serentak mempunyai dampak signifikan pada factor performa.

Penelitian oleh (Putri et al., 2018) yang berjudul Dampak kesehatan dan keselamatan kerja, kawasan kerja serta tekun terhadap performa pekerja di organisasi barang konsumsi perusahaan, yang terindeks *scopus*. Hasil penelitian menampilkan bahwa keselamtan serta kesehatan kerja, kawasan kerja dan tekun adalah bersamaan signifikan pada performa pekerja. Disiplin memegang faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisi	Hasil Penelitian
(June & Siagian, 2020)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Lestari Shipyard	Analisi Regresi Berganda	Melalui penelitian menunjukkan kalau kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja berdampak signifikansi secara simultan pada kinerja karyawan.
(Susanto & Halim, 2020)	Pengaruh <i>Human Relation</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci	Analisi Regresi Berganda	Melalui penelitian menunjukkkn bahwa Secara serentak ada dampak signifikansi positif pada <i>human relation</i> , dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. Perihal ini bisa dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda adalah $Y=16,622 + 0.299X_1 + 0.302X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,466, koefisien determinasi sebesar 21,7% dan nilai F hitung $12,765 > F$ tabel 3,10.

Tabel 2.1. Lanjutan

(Fachrezi & Khair, 2020)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.	<i>Analysis Path</i>	Melalui penelitian menampilkan Hasil pengkajian ini dengan uji pengkajian ini dengan uji <i>analysis path</i> menampilkan kalau ada dampak dan signifikansi antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi. Hasil penelitian menunjukkan kalau ada dampak dan tidak relevan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja.
(Hidayati, 2020)	Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru)	Analisi Regresi Berganda	Melalui pengkajian menunjukkan bahwa Kesehatan keselamatan kerja serta motivasi kerja secara simultan berpengaruh kinerja karyawan di Pabrik gula Djombang Baru.

Tabel 2.1. Lanjutan

(Syaffilah & Surabagiarta, 2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Divisi Personalia Dan K3) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya	Analisi Regresi Berganda	Melalui pengkajian menunjukkan kalau variabel motivasi kerja serta keselamatan kerja mempunyai dampak pada performa pekerja, hasil nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Variable bebas pada penelitian memiliki pengaruh sebesar 77,3%, untuk sisa dari pengaruh tersebut sebesar 22,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.
(Darmayanti & Asrida, 2021)	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kecamatan Mengwi	Analisi Regresi Berganda	Melalui pengkajian Variable Keselamatan Kesehatan Kerja (X_1) berdampak pada Kinerja Karyawan (Y) hal ini didasari oleh nilai t-hitung 3,512 lebih besar dari t-tabel yaitu 2,00 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. (2) Variable Lingkungan Kerja (X_2) berdampak pada Kinerja Karyawan (Y) hal ini didasari oleh nilai t-hitung 4,576 lebih besar dari t-tabel yaitu 2,00 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. (3) Variable Kinerja Karyawan (Y) nilai F-hitung 18,913 lebih besar dari F-tabel yaitu 3,18 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Tabel 2.1. Lanjutan

(Syariffudin & Parma, 2020)	Dampak Lingkungan Kerja Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bagian Produksi	Analisi Regresi Berganda	Melalui pengkajian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, dan (4) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keselamatan dan kesehatan kerja.
(Iskamto et al., 2020)	Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Pada Kinerja: Sebuah	Analisi Regresi Berganda	Melalui pengkajian menunjukkan bahwa bahwa variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, mengetahui bahwa pekerjaan variabel kesehatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tambahan, dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Tabel 2.1. Lanjutan

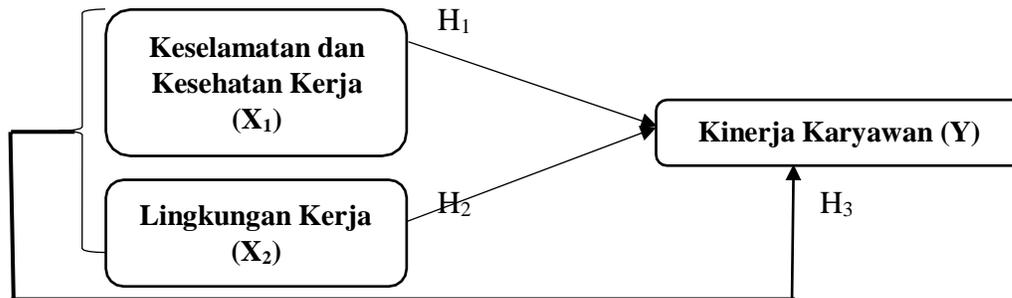
(Putri et al., 2018)	Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan di perusahaan barang konsumsi perusahaan	Analisi Regresi Berganda	Melalui pengkajian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin adalah secara bersamaan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin memegang faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai.
----------------------	--	--------------------------	---

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan (Sugiyono, 2018:45), Sistem penalaran merupakan perpaduan hubungan antara faktor-faktor yang tergabung dari berbagai spekulasi yang telah digambarkan. Faktor dipisahkan jadi ganda, ialah variabel otonom atau faktor bebas (X) serta variabel terikat atau variabel lingkungan (Y). Faktor bebas atau faktor otonom ialah faktor yang berdampak atau membentuk dampak berubahnya maupun berkembangnya faaktor terikat (variabel terikat). Sementara itu faktor terikat maupun variabel terikat ialah variabel yang terdampak atau berubah membentuk suatu dampak kausal faktor bebas (Sugiyono, 2018: 59).

Inspirasi kerja, Tekun kerja, serta kepuasan kerja ialah variabel otonom akan berdampak presentasi pekerja menjadi variabel terikat. Setiap faktor bebas sebagian bisa berdampak variabel otonom serta terikat juga bias berdampak variabel terikat dengan bersamaan atau simultan.

Berdasarkan pengkajian berikut kerangka berpikir dimanfaatkan sebagai acuan serta pegangan dalam melaksanakan pengkajian bagi penulis adalah yaitu:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

H₁ : Dampak parsial antara kesehatan dan keselamatan kerja pada performa pekerja.

H₂ : Dampak parsial antara lingkungan kerja pada performa pekerja.

H₃ : Dampak simultan atau serentak jarak kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja pada performa pekerja.

2.4. Hipotesis

Berdasarkan (Sugiyono, 2018: 93), yaitu tanggapan selagi pada rencana persoalan pemeriksaan, yang ketika perincian persoalan eksplorasi sudah disebutkan sebagai kalimat pertanyaan. Hal ini dianggap bersifat sementara, karena tanggapan yang tepat yang diserahkan hanya dilandaskan ke spekulasi yang signifikansi, tak terlandaskan terhadap kenyataan pengamatan yang didapat lewat bermacam informasi. Maka dari itu teori bisa dikomunikasikan menjadi jawaban yang tepat dengan informasi. Teori di penyelidikan yaitu:

H₁ : Diperkirakan keselamatan dan kesehatan kerja berdampak signifikansi positif pada performa pekerja PT Simatelex Manufactory Batam.

H₂ : Diperkirakan lingkungan kerja berdampak signifikansi positif pada performa pekerja PT Simatelex Manufactory Batam.

H₃ : Diperkirakan kesehatan dan keselamatan kerja serta kawasan kerja berdampak positif serta relevan secara serentak pada performa pekerja PT Simatelex Manufactory Batam.

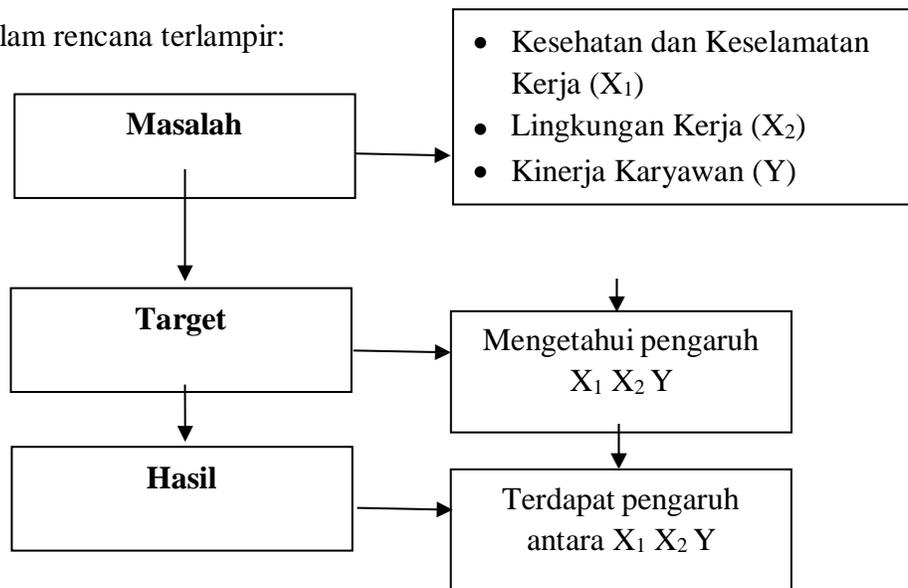


BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pengkajian dimanfaatkan di pengkajian berikut ialah pengkajian sebab akibat. Sebagaimana ditunjukkan oleh (Sanusi, 2018:14) pengkajian sebab akibat merupakan rencana eksplorasi yang dirancang guna menganalisis peluang korelasi kausalitas antara faktor-faktor. Investigasi ini dikoordinasikan untuk melihat dampak dari tiga faktor bebas (faktor otonom) khususnya kata terkait kesejahteraan dan kesejahteraan dan tempat kerja, dengan variabel terikat (variabel terikat) yaitu pameran perwakilan di PT Simatelex Manufactory Batam. Rencana dalam penyelidikan ini dapat ditemukan dalam rencana terlampir:



Gambar 3.1. Desain Penelitian

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Berdasarkan (Sugiyono, 2018(Riduwan, 2018): 61) populasi ialah area perkiraan yang mencakup item/subjek yang mempunyai karakteristik serta kelebihan tertentu yang ditentukan pada ahli guna dikonsentrasikan serta selanjutnya sampai rangkuman. Anggota di penyelidikan tersebut menambahkan hingga 100 responden.

3.4.2. Sampel

Berdasarkan (Riduwan, 2018:24) “Keteladanan penting bagi masyarakat yang memiliki atribut atau kondisi tertentu untuk diteliti. Dalam eksplorasi ini, penulis akan menggunakan strategi non-likelihood inspecting, khususnya uji perendaman. Sesuai (Riduwan, 2018:16) “non-likelihood testing adalah strategi pengecekan yang tidak menyerahkan *privilese* yang sebanding terhadap semua unsur atau perorangan pada masyarakat guna ditunjuk seperti contoh”. Sementara itu, pemeriksaan terendam adalah prosedur pengujian ketika semua individu dari populasi dimanfaatkan menjadi tes. Jadi jumlah tes dalam penyelidikan ini adalah 100 responden.

1. Manager : 1 populasi
2. Supervisor : 2 populasi
3. Leader : 6 populasi
4. Quality Control : 9 populasi
5. Operator : 82 populasi

3.5. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Ialah sumber informasi didapat langsung dari daerah eksplorasi, khususnya peruntukan jajak pendapat kepada perwakilan PT Simatelex Manufactory Batam.

b. Sumber Data Sekunder

Merupakan dasar informasi pendukung yang didapati dari bermacam sumber atau dokumen yang terdapat diidentifikasi dengan keperluan pengkajian.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan informasi yang dimanfaatkan ialah daftar pertanyaan. Jajak pendapat merupakan suatu cara pengambilan informasi yang dilengkapi dengan menyerahkan daftar pertanyaan atau penjelasan yang tersusun ke narasumber untuk dijawab (Sugiyono, 2018: 148). Jajak pendapat bisa berbentuk penjelasan tertutup atau pertanyaan atau terbuka, bisa diserahkan melalui narasumber secara dikirim melalui pos atau *web* atau langsung.

Analisis menggunakan skala Likert terhadap indikator jajak pendapat di penyelidikan berikut. (Siregar, 2016:25) menerangkan, “Skala likert adalah skala yang bisa dimanfaatkan guna memperkirakan mentalitas, anggapan, dan kesan seseorang mengenai keajaiban tertentu atau artikel”.

Tabel 3.2. Skala *Likert* Pada Teknik Pengumpulan Data

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Siregar (2016: 26)

3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan (Sugiyono, 2018: 23) Variabel pengkajian yaitu salah satu sifat maupun sifat atau taraf pada individu, artikel alias gerakan yang memiliki variasi spesifik yang ditentukan pada ahli pada dipusatkan serta selanjutnya mencapai kesimpulan. Data dalam pemeriksaan berikut ada dua faktor, faktor berikut ini:

3.7.1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas ialah faktor-faktor yang berdampak maupun mengakibatkan perubahan alias perkembangan variabel terikat (terikat) (Sugiyono, 2018: 44). Dalam penyelidikan ini, ada tiga faktor otonom, khususnya: Kesehatan dan Keselamatan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

Tabel 3.3. Pelatihan, Pengawasan Kerja, dan Keterampilan Kerja

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1)	(Qurbani & Selviyana, 2018), keselamatan dan kesehatan kerja mencerminkan situasi yang jauh dari kerugian dan kerusakan pada lokasi kerja.	1. Kondisi lingkungan kerja 2. Pengaturan udara 3. Pengaturan penerangan 4. Penggunaan alat kerja 5. Keadaan jasmani	<i>Likert</i>
Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan kerja adalah tempat melakukan aktivitas pekerjaan setiap hari yang didalamnya ada fasilitas perusahaan untuk mendukung	1. Penerangan di lokasi kerja 2. Keamanan di lingkungan kerja 3. Suasana kerja	<i>Likert</i>

	tercapainya misi dan visi perusahaan (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019).	4. Perhatian dan dukungan pimpinan 5. Penggunaan warna di lokasi kerja	
--	---	---	--

3.7.2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Berdasarkan (Sugiyono, 2019: 24) variabel terikat adalah faktor yang terdampak maupun yang berubah merupakan hasil, maka terdapat faktor bebas. Keadaan variabel terikat terdampak karena variabel otonom, ketika pengujian berikut variabel terikatnya adalah pelaksanaan pekerja (Y).

Tabel 3.4. Kinerja Karyawan

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	(Mangkunegara, 2018:75) kinerja ialah hasil kerja dengan kuantitas dan kelebihan yang diraih oleh seseorang dalam melakukan kewajibannya sesuai tanggung jawab yang ditugaskan padanya.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Tanggung Jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif	<i>Likert</i>

3.8. Metode Analisa Data

3.8.1. Uji Validitas Instrumen

Unsur tersebut akan sah jika instrumen estimasi yang digunakan benar, terdapat efisiensi antara hal yang ditaksir terhadap instrumen estimasi yang dimanfaatkan. “Legitimacy maupun legitimasi yaitu menaksir kemungkinan akan diperkirakan” (Lubis, 2016:79). Persamaan yang dimanfaatkan guna menguji keabsahan instrumen ialah tes hubungan *Person Product Moment*. Selanjutnya hasil r_{hitung} disandingkan r_{tabel} bersama taraf relevan 5% apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dikatakan benar.

3.8.2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan (Lubis, 2016: 81) “Reliabilitas yakni kondisi instrumen yang menampilkan akibat dari estimasi yang dapat diandalkan (tak diulang, mantap). Resep yang digunakan untuk mencari koefisien ketergantungan instrumen yaitu *Alpha Cronbach* (Lubis, 2016: 85).

Standar suatu unsur seharusnya dapat diandalkan ketika memanfaatkan strategi berikut, jika ketergantungan (r_{xx}) $> 0,7$ (Lubis, 2016: 81). Untuk mempermudah menghitung pekerjaan spesialis *compute software SPSS versi 25*.

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1. Uji Normalitas

Merupakan mengetes kewajaran penyebaran informasi. Berharap untuk memutuskan apakah populasi biasanya disesuaikan atau tidak. Alasan apropriasi biasa adalah informasi akan mengikuti jenis dispersi yang khas (Siregar, 2016:422). Penyampaian informasi biasa sebagai perampasan tipikal di mana informasi didalangi oleh sebagian besar dan penghargaan media. Uji keteraturan dengan *Kolmogoro Smirnov* adalah untuk melihat apakah informasi tersebut biasanya tersebar atau tidak. Jika informasi biasanya disampaikan, ukuran yang akan digunakan adalah parametrik dan jika tidak biasanya tersebar, ukuran yang akan digunakan adalah non-parametrik.

Dalam penelitian ini komputasi *Kolmogorov smirnov* memanfaatkan pemrograman *SPSS rendition 25*. yaitu aturan *pengkajian Kolmogorov Smirnov* bersama pemrograman *SPSS adaptasi 25*.

1. Mencari risiko kesalahan $\alpha = 5\%$ (0,05)

2. Kriteria pengujian:

Apabila probabilitas (sig.) $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Apabila Probabilitas (sig.) $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.8.3.2. Uji Multikolinearitas

Rencana guna mengetes apakah versi kekambuhan yang dimanfaatkan diketahui berhubungan satu dengan lain (Supranto, 2017:280). Versi relaps yang benar seharusnya tak memiliki persoalan multikolinearitas. Guna mengetahui tidak adanya multikolinearitas pada versi relaps ialah melalui mengetahui taraf resistansi serta inversnya juga taraf *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kualitas normal yang digunakan guna menampilkan terdapatnya multikolinearitas yaitu resiliensi di bawah 0,10 maupun setara oleh VIF lebih dari 10.

Guna memudahkan perhitungan, didukung dengan *software SPSS versi 25*.

Ciri pemutusan berikut:

1. Apabila taraf VIF kurang dari 10 alias mempunyai *tolerance* lebih dari 0,1, jadi disebut tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.
2. Apabila taraf VIF lebih dari 10 alias mempunyai *tolerance* kurang dari 0,1, jadi disebut terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.

3.8.3.3. Uji Heteroskesastisitas

Berdasarkan (Sugiyono, 2018:78), yaitu kondisi di mana ada ketidakseimbangan perubahan oleh nilai sisa untuk setiap persepsi dalam versi

kekambuhan. Uji heteroskedastisitas dimanfaatkan guna mencari apakah terdapat ketidakseimbangan fluktuasi residual pada model relaps. Hal esensial yang wajib diwujudkan pada versi relaps ialah persoalan kekurangan heteroskedastisitas.

3.8.4. Uji Pengaruh

3.8.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Terdapat korelasi lurus antara sedikitnya dua faktor bebas ($X_1, X_2, X_3..X_n$) oleh variabel terikat (Y). Pengecekan tersebut guna meramalkan taraf variabel terikat apabila taraf faktor bebas naik maupun turun dan guna menentukan tujuan korelasi antar variabel otonom serta variabel terikat apakah semua faktor bebas berhubungan secara tegas maupun berlawanan (Sanusi, 2018). :45).

Banyak kondisi kekambuhan langsung sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2,..X_n = 0$)

$b_1, b_2,..b_n$ = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

$X_1, X_2,..X_n$ = Variabel Independen (keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja)

3.8.4.2. Analisis Determinasi (R^2)

Hal ini digunakan untuk menentukan tingkat komitmen pengaruh faktor otonom ($X_1, X_2, X_3,..X_n$) sedangkan pada variabel terikat (Y). Koefisien berikut

menunjukkan sebesar apa tingkat keragaman variabel otonom yang dimanfaatkan dalam model dapat memperjelas keragaman variabel terikat. R setara dengan 0, jadi, pada saat itu tak terdapat tingkat komitmen dampak terkecil yang diberikan oleh faktor bebas pada variabel terikat, maupun variasi variabel otonom yang dimanfaatkan dalam versi tidak memperjelas keragaman terkecil dari variabel yang bergantung. Kemudian lagi, R setara dengan 1, jadi, pada saat itu tingkat dampak yang diberikan oleh variabel terikat adalah besar, atau keragaman faktor otonom yang dimanfaatkan pada versi menerangkan 100% keragaman faktor terikat. (Priyatno, 2016: 66).

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji Koefisien Secara Parsial (Uji t)

Hal berikut dimanfaatkan guna memutuskan apakah dalam versi relaps faktor otonom ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) sebagian besar dengan relevan berdampak pada variabel terikat (Y). Premis dinamis yang dimanfaatkan ialah untuk menyandingkan t cek dan t tabel;

1. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_a ditolak
2. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima, atau
3. Apabila t hitung $< t$ tabel maka H_a ditolak
4. Apabila t hitung $> t$ tabel maka H_a diterima

3.9.2. Uji Koefisien Secara Bersama-sama (Uji F)

Hal berikut dimanfaatkan guna memutuskan apakah variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan simultan berdampak signifikansi pada variabel terikat (Y). Premis

dinamis yang dimanfaatkan ialah untuk membandingkan F table serta F yang ditentukan.

Pedoman pengujian kepentingan dengan derajat 5% adalah sebagai berikut::

- 1) Jika: $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan.
- 2) Jika: $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan.

