PENGARUH DISIPLIN, FASILITAS DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT AMNOR SHIPYARD

SKRIPSI

Oleh:
Kelvin
160910031

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FALKUTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020

PENGARUH DISIPLIN, FASILITAS DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT AMNOR SHIPYARD

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Kelvin
160910031

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FALKUTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020

SURAT PERNYATAAN

Saya yang telah bertanda tangan dibawah :

Nama	: Kelvin
NPM/NIP	: 160910031
Fakultas	: Ilmu Sosial Dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa **"Skripsi"** yang telah saya buat dengan judul:

Pengaruh Disiplin, Fasilitas Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Amnor Shipyard

merupakan hasil dari karya saya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya pihak lain. Sepengetahuan saya, pada naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah maupun pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh pihak lain, kecuali secara tertulis yang telah dikutip didalam naskah ini dan merupakan sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan bahwa terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini untuk digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses yang telah dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini yang telah saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 15 Februari 2020

Kelvin
160910031

PENGARUH DISIPLIN, FASILITAS DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT AMNOR SHIPYARD

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Kelvin
160910031

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 15 Februari 2020

Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si.
Pembimbing

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin, fasilitas dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Amnor Shipyard. Penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif dan data didapatkan melalui penyebaran kuisioner. Populasi dari penelitian ini adalah total keseluruhan karyawan. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 110 orang. Maka kuisioner yang disebarkan oleh peneliti kepada responden sebanyak 110 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu sampel diambil secara keseluruhan terdapat di populasi. Data primer yang dikumpulkan dari hasil kuisioner yang disebarkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disipilin berpengaruh positif sebesar 0,344 dan signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 3.757 > t_{tabel} 1.98238 terhadap variabel kinerja karyawan di PT Amnor Shipyard. Variabel fasilitas berpengaruh positif sebesar 0,354 dan signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 5.212 > t_{tabel} 1.98238 terhadap variabel kinerja karyawan di PT Amnor Shipyard. Variabel keselamatan kerja berpengaruh positif sebesar 0.267 dan signifikansi 0,002 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 3.236 > t_{tabel} 1.98238 terhadap variabel kinerja karyawan di PT Amnor Shipyard. Variabel disiplin, fasilitas dan keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT Amnor Shipyard dengan signifikansi adalah 0,000 < 0,05 dan F_{hitung} 382.054 > F_{tabel} 2.69.

Kata Kunci: Disiplin, Fasilitas, Keselamatan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study was conducted determine the effect of discipline, facilities and work safety on employee performance at PT Amnor Shipyard. This research is a quantitative study and data obtained through questionnaires. Population this study is total number of employees. The number samples this study were 110 people. The questionnaire distributed by researchers to respondents was 110 respondents. Data collection technique used is saturated sampling technique the sample taken a whole in the population. Primary data collected from questionnaire results distributed. Results this study indicate the disciplined variable has positive effect of 0.344 and significance of 0,000 <0.05 and t_{count} *value of 3.757 >* t_{table} *1.98238 on employee performance variables at PT Amnor Shipyard. Facilities variable has positive effect of 0.354 and significance of 0,000 <0.05 and* t_{count} *value of 5.212>* t_{table} *1.98238 on employee performance variables at PT Amnor Shipyard. Work safety variable has positive effect of 0.267 and significance of 0.002 <0.05 and* t_{count} *value of 3236>* t_{table} *1.98238 on employee performance variables at PT Amnor Shipyard. The disciplinary, facility and work safety variables together have positive and significant effect on employee performance variables at PT Amnor Shipyard and significance of 0,000 <0.05 and* F_{count} *382,054>* F_{table} *2.69.*

Keywords: *Discipline, Employee Performance, Facilities, Work Safety.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat, karunia-Nya penulis telah dapat menyelesaikan laporan tugas akhir ini yang merupakan salah satu dari persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam

Penulis juga menyadari bahwa di dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, penulis akan senantiasa menerima kritik, saran dan usulan yang diberikan dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak lain. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. Sebagai Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Mauli Siagian S.Kom., M.SI. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
3. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si, selaku Pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
4. Dosen dan Staff Akademik Universitas Putera Batam.
5. Kedua orang tua penulis yaitu Bapak Chai Huat dan Ibu Ngiang Huang.
6. Saudara kandung yaitu Delvin Loy
7. Sahabat penulis terutama Jenny Chang, Cindy, Vinny, Daniel Septian, Rommy Wijaya, Liesca Monica Victoria, Susanti, Donawaty, Devi Susiani, Edison, Falentino, Erni Susanti, Wyndy Sutrisno dan juga teman yang lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan semangat serta dukungan dalam penyusunan skripsi sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

Batam, 15 Februari 2020

Kelvin

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**
ABSTRAK…… ..... **v**
ABSTRACT……...**vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
DAFTAR TABEL ..... **xiii**
DAFTAR RUMUS ..... **xiv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang……1
1.2 Identifikasi Masalah 7
1.3 Pembatasan Masalah 7
1.4 Rumusan Masalah 7
1.5 Tujuan Penelitian 8
1.6 Manfaat Penelitian 8
1.6.1 Manfaat Teoritis 8
1.6.2 Manfaat Praktisi 8
BAB II KAJIAN PUSTAKA **10**
2.1 Teori Dasar 10
2.1.1 Disiplin 10
2.1.1.1 Pengertian Disiplin 10
2.1.1.2 Bentuk Disiplin 11
2.1.1.3 Konsep Disiplin 11
2.1.1.4 Indikator Disiplin 12
2.1.2 Fasilitas 13
2.1.2.1 Pengertian Fasilitas 13
2.1.2.2 Jenis – Jenis Fasilitas 14

2.1.2.3 Macam – Macam Fasilitas 15
2.1.2.4 Indikator Fasilitas 16
2.1.3 Keselamatan Kerja 16
2.1.3.1 Pengertian Keselamatan Kerja 16
2.1.3.2 Unsur – Unsur Keselamatan Kerja 17
2.1.3.3 Resiko Dari Keselamatan Kerja 17
2.1.3.4 IndikatorKeselamatanKerja 18
2.1.4 Kinerja Karyawan 18
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan 18
2.1.4.2 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan 19
2.1.4.3 Faktor – Faktor Kendala Kinerja Karyawan 19
2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan 20
2.2 Penelitian Terdahulu 20
2.3 Kerangka Pemikiran 24
2.3.1 Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan 24
2.3.2 Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan 24
2.3.3 Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 25
2.4 Hipotesis 26
BAB III METODE PENELITIAN 27
3.1 Jenis Penelitian 27
3.2 Operational Variabel 27
3.2.1 Variabel Independen 27
3.2.1.1 Disiplin 27
3.2.1.2 Fasilitas 28
3.2.1.3 Keselamatan Kerja 29
3.2.2 Variabel Dependen 29
3.2.2.1 Kinerja Karyawan 29
3.3 Populasi dan Sampel 31
3.3.1 Populasi 31
3.3.2 Sampel 31
3.4 Teknik Pengumulan Data 32
3.4.1 Jenis dan sumber data 32
3.4.1.1 Data Primer 32
3.4.1.2 Data Sekunder 32

3.4.2 Metode Pengumpulan Data 32
3.5 Metode Analisis Data 33
3.5.1 Analisis Deskriptif 33
3.5.2 Uji Kualitas Data 33
3.5.2.1 Uji Validitas 33
3.5.2.2 Uji Reliabilitas 35
3.5.3 UjiAsumsiKlasik 36
3.5.3.1 Uji Normalitas 36
3.5.3.2 Uji Multikolinearitas 36
3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas 37
3.5.4 Uji Pengaruh 37
3.5.4.1 Uji Regresi Linear Berganda 37
3.5.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 38
3.6 Uji Hipotesis 38
3.6.1 Uji T (Uji Parsial) 39
3.6.2 Uji F (Uji Silmutan) 40
3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian 41
3.7.1 Lokasi Penelitian 41
3.7.2 Jadwal Penelitian 41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 42
4.1 Hasil Penelitian 42
4.1.1 Deskripsi Responden 42
4.1.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 42
4.1.1.2 Profil Berdasarkan Usia 43
4.1.1.3 Profil Responden Berdasarkan Status 45
4.1.1.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 46
4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif 47
4.1.2.1 Disiplin 47
4.1.2.2 Fasilitas 49
4.1.2.3 Keselamatan Kerja 50
4.1.2.4 Kinerja Karyawan 51
4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data 53
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas 53
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas 54

4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik 55
4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas 55
4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas 57
4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas 58
4.1.5 Uji Pengaruh 59
4.1.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda 59
4.1.6 Uji Hipotesis 60
4.1.6.1 Uji T (Uji Parsial) 60
4.1.6.2 Uji F (Uji Silmutan) 61
4.1.6.3 Hasil Uji Koefien Determinasi (R^2) 62
4.2 Pembahasan 63
4.2.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Amnor Shipyard 63
4.2.2 Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Amnor Shipyard 64
4.2.3 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Amnor Shipyard 64
4.2.4 Pengaruh Disiplin, Fasilitas Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Amnor Shipyard 64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 66
5.1 Kesimpulan 66
5.2 Saran 67

DAFTAR PUSTAKA 69

LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
SURAT KETERANGAN PENELITIAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Tabel absensi karyawan april – sepetember 2019 2
Gambar 1. 2 Tabel kecelakaan kerja april – september 2019 5

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran 25

Gambar 4. 1 Diagram Jenis Kelamin 43
Gambar 4. 2 Diagram Usia 44
Gambar 4. 3 Diagram Status 45
Gambar 4. 4 Diagram Pendidikan Terakhir 46
Gambar 4. 5 Diagram Uji Normalitas 55
Gambar 4. 6 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Normal P-P Plot 56

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 20

Tabel 3. 1 Operational Variabel 30
Tabel 3. 2 Tingkat Validitas 34
Tabel 3. 3 Indeks Koefisien Reliabilitas 35

Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 42
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia 43
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Status 45
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 46
Tabel 4. 5 Deskriptif Variabel Disiplin 48
Tabel 4. 6 Deskriptif Variabel Fasilitas 49
Tabel 4. 7 Deskriptif Variabel Keselamatan Kerja 50
Tabel 4. 8 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan 51
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas 53
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas 54
Tabel 4. 11 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test 57
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas 58
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas 58
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 59
Tabel 4. 15 Hasil Uji T 60
Tabel 4. 16 Hasil Uji F 62
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefien Determinasi (R^2) 63

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Kolerasi *Pearson Product Moment* 33
Rumus 3. 2 Uji Realibilitas 35
Rumus 3. 3 Uji Regresi Linear Berganda 38
Rumus 3. 4 Uji T (Uji Parsial) 39
Rumus 3. 5 Uji F (Uji Simultan)..... 40

Rumus 4. 1 Rumus r_{tabel}..... 53

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUISIONER 76
LAMPIRAN 2 TABULASI DATA 79
LAMPIRAN 3 HASIL PENGOLAHAN DATA 98
LAMPIRAN 4 TABEL R 112
LAMPIRAN 5 TABEL T 119
LAMPIRAN 6 TABEL F 125

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Disetiap tujuan terdapat instansi memiliki bermacam-macam permasalahan yang ditemukan perusahaan dalam zaman perkembangan teknologi sekarang. karyawan adalah sebuah aset sangat berharga dalam sebuah perusahaan, karena bisnis tidak hanya mengandalkan modal tetapi mengandalkan karyawan yang handal. Dalam memperoleh karyawan yang sangat berkualitas dibutuhkan usaha-usaha pengembangan karyawan yang sangat bermanfaat agar terciptanya karyawan yang handal, sehinga kualitas manusia sangat diperlukan untuk keberlangsungan hidup perusahaan. Untuk menilai sebuah hasil kerja karyawan dilihat dari hasil yang telah diraih, disetiap organisasi dalam sebuah perusahaan selalu berupaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam visi misi sebuah instansi ataupun karyawan.

Berbagai bentuk pengembangan hasil kerja karyawan didalam sebuah perusahaan adalah disiplin. Disiplin sangat penting bagi setiap manusia karena dapat melatih bertindak, proses berfikir terhadap peraturan yang sudah ditetapkan disebuah perusahaan. Disiplin menjadi unsur yang sangat penting didalam sebuah pertumbuhan organisasi perusahaan, menjadi sebuah motivasi karyawan dalam mendisiplinkan diri terhadap pekerjaan perorangan maupun dalam berkelompok, permasalahan dalam meningkatkan disiplin merupakan hal yang cukup rumit.

Dengan kurangnya disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan maka dari itu displin kerja kemampuan yang dimiliki oleh seseorang

secara tekun, teratur serta bekerja mengikuti peraturan-peraturan dan tidak melakukan kesalahan didalam suatu instansi ataupun lingkungan kerja (Sinambela & Lijan, 2012 : 239).

No	Bulan	Sakit	Izin	Cuti	Total Keseluruhan Karyawan
1	April	7	23	19	110
2	Mei	7	30	21	110
3	Juni	11	30	70	110
4	Juli	13	19	25	110
5	Agustus	11	20	17	110
6	September	13	21	37	110

Gambar 1. 1 Tabel absensi karyawan april – september 2019.

Sumber : Hasil data PT Amnor Shipyard.

Dari data diatas, dapat dilihat pada bulan april tahun 2019 terdapat 7 karyawan yang sakit, 23 karyawan yang izin dan 19 karyawan tidak masuk kerja dikarenakan cuti. Dibulan mei terdapat 7 karyawan sakit, 30 karyawan yang izin disini dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang izin bertambah lebih banyak dari bulan sebelumnya, dan terdapat 21 karyawan yang cuti disini dapat dilihat jika mengalami peningkatan daripada bulan sebelumnya.

Selanjutnya dibulan juni berdasarkan data diatas terdapat 11 karyawan yang sakit, 30 karyawan yang izin dan 70 karyawan yang cuti. Selanjutnya dibulan juli terdapat sekitar 13 karyawan yang sakit, kemudian 19 karyawan tidak masuk dikarenakan izin dan sekitar 25 karyawan cuti.

Pada bulan agustus 2019 karyawan yang tidak masuk kerja dikarenakan sakit terdapat sekitar 11 karyawan kemudian 20 karyawan yang izin dan 17 orang yang

cuti. Dibulan september karyawan yang tidak masuk karena sakit bertambah lebih banyak daripada bulan sebelumnya terdapat sekitar 13 karyawan, kemudian 21 karyawan yang izin dan 37 karyawan yang cuti disini dapat dilihat bahwa karyawan tidak masuk kerja dikarenakan cuti mengalami peningkatan yang lebih banyak daripada bulan sebelumnya.

Dalam sebuah perusahaan tidak hanya disiplin yang memberikan dampak bagi hasil karyawan, adapun juga fasilitas yang dapat memberikan dampak terhadap hasil karyawan karena fasilitas merupakan sarana maupun prasarana yang disediakan perusahaan guna untuk memperlancar atau mempermudah kerja didalam sebuah perusahaan. Kurangnya fasilitas yang memadai akan menghambat proses kerja karyawan yang dapat membuat hasil kerja karyawan menurun sehingga suatu kegiatan dalam proses membuat barang atau jasa, ada berbagai macam-macam bentuk fasilitas, manfaat serta juga fungsinya, dan tergantung kebutuhan serta kemampuan perusahaan dalam menyediakan fasilitas.

Fasilitas meliputi tempat kerja serta sekitar daerah kerja yang nyaman membuat karyawan dalam mengerjakan kerja dengan baik, disaat karyawan merasakan didaerah sekitar lokasi kerja yang nyaman sehingga membuat karyawan meningkatkan produktifitas mereka sehingga dapat memberikan sebuah keuntungan yang besar bagi perusahaan. Akan tetapi jika karyawan tersebut merasakan kurang nyaman terhadap area lingkungan kerja maka saat itu juga kinerja karyawan akan menurun sehingga membuat target perusahaan menjadi berkurang ataupun terlambat.

Dalam sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perkapalan tidak akan luput dari namanya alat-alat berat, karena hampir seluruh proses dalam bidang perkapalan menggunakan alat berat demi mempermudah atau mempersingkat waktu, tetapi disaat alat berat kurang dalam proses di bidang perkapalan maka dapat menyebabkan hambatan yang memperlambat suatu proses produksi kapal maupun reparasi kapal. Dan disaat suatu proses terhambat maka banyak konsekuensi yang harus di tanggung oleh sebuah perusahaan antara lain denda karena lambat menyelesaikan kapal dalam waktu yang sudah di tentukan, kehilangan pelanggan sehingga perusahaan tidak mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Tidak hanya itu saja kurangnya alat berat dapat mengganggu aktivitas kerja di lapangan sehingga membuat kinerja karyawan menjadi sangat menurun disebabkan oleh alat berat.

Dalam mengoperasikan atau menjalankan mesin dan alat kerja dibutuhkan yang namanya kemampuan, kemahiran serta keterampilan khusus agar terhindar kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, pada dasarnya keselamatan merupakan suatu kebutuhan setiap manusia, karena manusia bukan alat produksi yang diminta untuk menyelesaikan tugas yang sudah diberikan tetapi manusia merupakan aset yang penting dan juga berharga sehingga perlu dilindungi kesehatan serta keselamatan kerja oleh perusahaan. Ada beberapa faktor terjadinya kecelakaan kerja yaitu lingkungan kerja dan manusia, faktor kecelakaan kerja berdasarkan dari lingkungan seperti lokasi yang ditidak aman di sekitar area lingkungan kerja menyangkut mesin dan alat, sering terjadi bencana alam. Sedangkan faktor yang berasal dari manusia yaitu tindakan yang melanggar peraturan keselamatan kerja

yang sudah diwajibkan, kurangnya pemahaman dan kemampuan karyawan dalam menggunakan alat atau mesin yang berhubungan dengan pekerjaannya. (Mangkunegara, 2011 : 161) kondisi yang merasa aman ataupun selamat dari derita, kerugiaan maupun kerusakaan di tempat kerja merupakan pengertian dari keselamatan kerja.

Kecelakaan kerja merupakan hal yang umum terjadi, tidak hanya terjadi diluar lapangan kerja bahkan didalam kantor kerja bisa terjadi kecelakaan kerja. Oleh sebab itu diharuskan selalu siaga, antusias, kesadaraan diri dan mematuhi peraturan yang ada sehingga dapat meminimalkan resiko kecelakaan kerja dimanapun karyawan bekerja. Saat kecelakaan kerja terjadi pada seseorang maka hal tersebut sangat berdampak besar bagi orang yang mengalaminya, tidak hanya itu karyawan lain juga merasakan dampaknya karena kecelakaan kerja membuat karyawan lain merasakan ketakutan. Maka dari itu mereka akan berupaya mencegah supaya tidak terjadi kecelakaan kerja dan memikiran cara untuk selamat atau terhindar yang namanya kecelaakan, sehingga mereka pun akan mengalami penurunan kinerja dikarenakan cara agar mengindari kecelakaan kerja.

No	Bulan	Kecelakaan Kerja
1	April	5 Kali
2	Mei	2 Kali
3	Juni	4 Kali
4	Juli	6 Kali
5	Agustus	4 Kali
6	September	5 Kali

Gambar 1. 2 Tabel kecelakaan kerja april – september 2019.

Sumber : Hasil data PT Amnor Shipyard.

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa pada bulan april terjadi sebanyak lima kali kecelaakan kerja selanjutnya pada bulan mei mengalami penurunan kecelakaan kerja sehingga menjadi dua kali terjadinya kecelakaan kerja. Pada bulan juni kecelaakan kerja mengalami peningkatan daripada bulan sebelumnya sebanyak enam kali.

Bulan juli juga mengalami peningkatan kecelakaan kerja yang lebih tinggi dari bulan sebelumnya sebanyak enam kali akan tetapi pada bulan agustus mengalami penurun kecelakaan kerja sebanyak emapt kali kecelakaan kerja. Seterusnya pada dibulan september terjadi peningkatan kecelaakan kerja sebanyak lima kali.

PT amnor shipyard dimana merupakan sebuah instansi yang menerima pembuatan kapal tongkang, *tugboat* serta menerima perbaikan seperti contoh : *repair steelwork, repair piping, outfitting*. Tetapi peluang besar seperti ini dapat mendatangkan pesaing-pesaing seperti PT. ASL Shipyard Indonesia, PT. BATAMEC Shipyard, PT. Bandar Victory Shipyard dan lainnya, agar PT amnor shipyard dapat mempertahankan kinerja karyawan dan memenangkan persaingan di bidang galangan kapal.

Dari permasalahan yang didalam latar belakang. Membuat peneliti ingin melakukan sebuah penelitian yang berjudul **"Pengaruh Disiplin, Fasilitas Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT AMNOR SHIPYARD".**

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam masalah yang ada di latar belakang terdapat berbagai identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya disiplin menyebabkan kinerja karyawan menurun.
2. Fasilitas yang kurang lengkap menyebabkan terhambatnya suatu proses kegiatan.
3. Kecelakaan kerja yang sering terjadi dikarenakan tidak mengikuti standar operasional perusahaan (SOP).

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam masalah yang ada di latar belakang dan juga identifikasi masalah yang ditemukan. Adapun batasan masalah yang dibatasi dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin, fasilitas dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT amnor shipyard.

1.4 Rumusan Masalah

Dalam masalah yang ada di latar belakang terdapat berbagai rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT amnor shipyard?
2. Apakah fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT amnor shipyard?
3. Apakah keselamatan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT amnor shipyard?

4. Apakah disiplin, fasilitas dan keselamatan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT amnor shipyard?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui :

1. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT amnor shipyard.
2. Pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan di PT amnor shipyard.
3. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT amnor shipyard.
4. Pengaruh disiplin, fasilitas dan keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT amnor shipyard.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengembangan teori terhadap pengaruh disiplin, fasilitas dan keselamatan kerja secara berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT amnor shipyard.
2. Pengembangan konsep terhadap pengaruh disiplin, fasilitas dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT amnor shipyard.

1.6.2 Manfaat Praktisis

Manfaat praktisi dari proposal penelitian ini adalah sebagi berikut :

1. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini semoga dipertimbangkan menjadi saran/masukan yang dapat membawa faedah untuk PT amnor shipyard dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

   Penelitian ini dapat menambahkan pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai disiplin, fasilitas dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT amnor shipyard.

3. Bagi Universitas Putera Batam

   Dapat menjadi sumber pustaka untuk mahasiswa yang lain dalam melakukan penelitian dengan teori yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Disiplin

2.1.1.1 Pengertian Disiplin

Disiplin yaitu sikap/perbuatan serta sifat yang sesuai dengan aturan dari perusahaan dalam bentuk lisan maupun tulisan (Darmawan, 2013 : 41).

Dalam hal upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan dibutuhkan strategi yang dapat efektif dalam membantu upaya peningkatan kinerja karyawan agar menjadi produktif. Menurut (Sutrisno, 2017 : 32) menyatakan disiplin kerja adalah bentuk sebuah seseorang yang bersedia serta rela dalam hal mematuhi kepada aturan-aturan didaerah sekitarnya. Disebuah instansi menganggap jika disiplin ialah wujud melakukan perbaikan dan memberikan pengalaman, perilaku serta sikap yang berkorban ataupun saling membantu dalam meningkatkan mutu kualitas dalam bekerja.

(Siagian, 2012 : 305) disiplin merupakan kegiatan manajerial dalam membangun para karyawan untuk mengikuti syarat tersebut. Disiplin kerja yaitu merupakan dasar yang sangat diperlukan didalam sebuah perusahaan agar mengurangi terjadinya kecelakaan yang mengakibatkan kerugian (Nurcahyo, 2011 : 3).

Menurut (Anggrainy, Darsono, & Putra, 2018 : 5) disiplin ialah mentaati dengan penuh semangat dalam menjalakan hak atau wewenang didalam lingkungan kerja.

2.1.1.2 Bentuk Disiplin

Bentuk-bentuk disiplin menurut (Rivai, 2011 : 825) menyatakan bahwa terdapat empat bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Displin retribuf (*Retributive Discipline)*

   Dimana pimpinan berupaya memberikan hukuman bagi yang melakukan kesalahan.

2. Disiplin korektif (*Corrective Discipline*)

   Dimana pimpinan menolong karyawan dalam mengecek prilaku yang kurang berkenan.

3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*)

   Dimana menegakkan disiplin dengan memperhatikan hak-hak individual.

4. Perspektif utilitarian *(Utilitarian Perspective)*

   Dimana menegakkan disiplin yang seimbang yang dampak diperbuat oleh individual.

2.1.1.3 Konsep Disiplin

Menurut (Purwanto et al., 2019 : 29) terdapat konsep disiplin yang mempunyai dua bagian yaitu :

1. Disiplin berdasarkan tradisi

   Disiplin adalah cara kuno dengan melihat dari catatan sebuah hukuman ataupun kasus pelanggaran yang terjadi. Agar terlaksananya sebuah disiplin maka dilakukan secara tegas tanpa adanya unsur kompromi dari pihak terkait, dalam tindakan disiplin dapat ditemukan dari pimpinan terhadap bawahan namun tidak sebaliknya banyak yang kurang memahami

dalam tindakan hal tersebut. Menganggap jika karyawan adalah bawahan akan melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan tanpa diajak berdiskusi, sedangkan pimpinan memiliki kebebasan tanpa terikat oleh perusahaan.

Disiplin berdasarkan konsep tradisi dengan tujuan memberikan hukuman agar dapat mengurangi kesalahan maupun pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

2. Disiplin berdasarkan sasaran

Disiplin berdasarkan sasaran merupakan bentuk yang di anggap bertentangan dengan disiplin tradisi jika dilihat dari segi tujuannya. Disiplin dikatakan berlaku ketika semua karyawan menerima dengan secara sukarela akan tetapi jika ada beberapa karyawan tidak dapat menerima secara sukarela maka disiplin tersebut tidak berlaku dalam sebuah perusahaan/instansi. Dalam fungsi disiplin ini dimana proses membentuk harga diri, masa lampau menjadi sangat bermanfaat. Dimana masa lalu memberikan sebuah pengalaman serta dapat merubah perilaku seseorang akan tetapi tidak bisa menjadi penutut yang selalu benar karena dalam berbagai kemungkinan bisa menjadi faktor diluar dugaan serta kemampuan manusia.

2.1.1.4 Indikator Displin

Berikut adalah beberapa indikator displin menurut (Hasibuan, 2013 : 194) :

1. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan memberikan dampak pengaruh terhadap disiplinya karyawan karena karyawan akan mengikutin atasan.

2. Balas jasa

Balas jasa juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap kedisiplinan semakin besar rasa kecintaan karyawan kepada tugas yang diberikan maka semakin besar tingkat kedisiplinan mereka.

3. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman mempunyai pengaruh dalam meningkatkan disiplin disaat karyawan melakukan kesalahan maka pimpinan harus memberikan hukuman kepada karyawan tersebut agar mereka kedepannya tidak mengulangi hal yang sama.

4. Ketegasan

Ketegasan pimpinan merupakan tugas dari pimpinan dibutuhkannya pimpinan yang tegas tanpa adanya kompromi dalam memberikan hukuman yang berat bagi karyawan yang telah melanggari aturan.

5. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang baik serta harmonis juga dapat membuat karyawan menjadi lebih disiplin.

2.1.2 Fasilitas

2.1.2.1 Pengertian Fasilitas

Fasilitas sebagai sarana atau prasarana yang disediakan oleh penyedia produk atau jasa untuk menunjang aktivitas-aktivitas pelanggan dan para karyawan penyedia jasa untuk memperoleh keputusan pembelian konsumen dan menjadikan

konsumen tersebut melakukan pembelian ulang dan merekomendasikan atas produk atau jasa tersebut kepada orang lain (Tamama, Arifin, & Hufron, 2019 : 142).

Menurut (Barry, 2012 : 67) fasilitas kerja adalah sarana yang diperlukan oleh perusahaan agar terciptanya alur/proses kegiatan kerja oleh pemegang kendali. Fasilitas harus diberikan ataupun disediakan untuk mempermudah pelanggan dalam memakai prasarana ataupun sarana (Krisdayanto, Haryono, & Gagah, 2018 : 6).

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang mendukung kenyamanan konsumen yang disediakan atau disiapkan oleh penjual jasa maupun instansi yaitu berupa peralatan fisik (Kotler & Keller, 2012 : 45). Sedangkan menurut (Saling, Jusuf, & Toni, 2019) dalam proses menuju tercapainya tujuan dari sebuah instansi maka diperlukan mesin,alat serta pendukung lainnya yang menunjang proses aktivitas sehari-hari.

2.1.2.2 Jenis – Jenis Fasilitas

Menurut (Amstrong, 2012 : 22) terdapat tujuh jenis-jenis fasilitas yaitu :

1. Mesin dan peralatannya

   Mesin dan peralatannya yang bertujuan dalam membantu proses kerja yang ada disebuah perusahaan.

2. Prasarana

   Prasarana yaitu fasilitas pendukung yang mempermudah dalam kegiatan perusahaan.

3. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu hal yang dapat memperlancar kegiatan yang ada didalam perkantoran.

4. Peralatan inventaris

   Fasilitas yang mendukung semua kegiatan perkantoran(meja, kursi, lemari, dan lainnya).

5. Tanah

   Tanah yaitu lahan yang luas dalam proses kegiatan kerja.

6. Bangunan

   Bangunan merupakan fasilitas dimana terjadinya kegiatan perusahaan dilaksanakan.

7. Alat transportasi

   Alat transportasi merupakan alat dalam membantu proses kegiatan kerja didalam sebuah perusahaan.

2.1.2.3 Macam – Macam Fasilitas

Terdapat enam macam fasilitas yang harus dipertimbangkan dengan cermat (Tjiptono, 2014 : 230) :

1. Pertimbangan spasial
2. Tata ruang
3. Pendukung
4. Penerangan
5. Warna
6. Informasi yang disampaikan secara ilustratif

2.1.2.4 Indikator Fasilitas

Terdapat beberapa indikator fasilitas yang didukung oleh (Krisdayanto et al., 2018 : 6) yaitu :

1. Spesifikasi komputer
2. Kecepatan koneksi internet
3. Ruangan
4. Perlengkapan penunjang
5. Tempat parkir

2.1.3 Keselamatan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan agar selamat dari bahaya dalam melaksanakan kerja (Slamet, 2012 : 240). Perusahaan diwajibkan untuk memberikan perlindungan menyangkut keselamatan serta kesehatan kerja dimana yang sudah tercantum dalam UU nomor 13 tahun 2003 pasal 86.

Keselamatan kerja yaitu cara memikirkan serta berupaya dalam kesempurnaan dan sehat jasmani maupun rohani (Rejeki, 2015 : 143). Oleh sebab itu perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan agar tidak terjadi kecelakaan yang ditimbulkan oleh karyawan yang sudah melanggar aturan keselamatan kerja.

(Kasmir, 2016 : 266) menyatakan jika keselamatan kerja merupakan kegiatan melindungi secara keseluruhan agar terhindarnya musibah yang terjadi pada karyawan dan selalu sehat sentosa.

(P. Wibowo & Widiyanto, 2019 : 145) keselamatan kerja bagi perusahaan merupakan suatu tujuan dan efesiensi perusahaan juga akan tercapai apabila semua

pihak melakukan pekerjaannya masing-masing dengan tenang dan tentram, tidak khawatir akan ancaman yang mungkin menimpanya.

Keselamatan kerja yaitu yang berkaitan dengan keselamatan dalam alat kerja, mesin, dan lingkungan kerja serta dalam mengoperasikan sebuah pekerjaan (Safariansyah & Naim, 2019 : 63).

2.1.3.2 Unsur – Unsur Keselamatan Kerja

Menurut (Kemala, 2017 : 195) menyatakan bahwa ada empat unsur-unsur keselamatan kerja yaitu :

1. Terdapat faktor-faktor kesehatan serta keselamatan kerja .
2. Terdapat akan saling menjaga kesehatan serta keselamatan kerja.
3. Teliti melakukan pekerjaan.
4. Melakasanakan aturan-aturan kerja dengan memperhatikan kesehatan serta selamat dari pekerjaan.

2.1.3.3 Resiko Dari Keselamatan Kerja

Terdapat delapan resiko dari keselamatan kerja yang didukung oleh (Purnamasari & Abdillah, 2017 : 194) :

1. Mesin yang terbakar
2. Ketakutan terhadap listrik
3. Terpotong
4. Luka
5. Keseleo
6. Patah tulang
7. Kehilangan anggota tubuh

8. Penglihatan dan pendengaran

2.1.3.4 Indikator Keselamatan Kerja

Terdapat lima indikator dalam keselamatan kerja yang didukung oleh (Mangkunegara & Prabu, 2016 : 232) yaitu :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
2. Pengaturan udara
3. Pengaturan penerangan
4. Pemakaian peralatan kerja
5. Kondisi fisik dan mental karyawan

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Simomaru, 2014 : 339) kinerja karyawan dinilai seberapa baik karyawan tersebut dalam memenuhi syarat yang diberikan oleh perusahaan, jika karyawan tersebut memiliki kendala maka akan berdampak pada hasil kinerja karyawan. (Dessler, 2012 : 322) mengemukakan bahwa dasarnya kinerja merupakan fungsi dari pelatihan, alat, komunikasi dan pengawasan serta motivasi pribadi.

(Amstrong, 2010 : 247) kinerja merupakan hasil akhir dari sebuah proses yang dicapai. Yang artinya kinerja sering dianggap sebuah perilaku bahwa organisasi ataupun individu mendapatkan pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja adalah hasil dari sebuah aktifitas (Robbins & Coulter, 2012 : 492) yang berarti kinerja ialah hasil dari kegiatan, kinerja sebagai pembanding hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan yang telah melewati standar. Menurut

(Sedarmayanti, 2011: 260) suatu proses akhir yang dihasilkan oleh karyawan melalui berbagai tahapan seingga menghasilkan barang disebut dengan kinerja.

2.1.4.2 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Terdapat enam indikator dalam kinerja karyawan yang didukung oleh yaitu (Nitisemito, 2011 : 109) :

1. Total yang diterima dari perusahaan
2. Posisi kerja yang sesuai
3. Seminar serta naik jabatan
4. Adanya tunjangan yang diberikan dalam memberikan rasa aman
5. Relasi dengan teman kerja
6. Relasi dengan atasan

2.1.4.3 Faktor – Faktor Kendala Kinerja Karyawan

Terdapat tiga indikator dalam kendala kinerja karyawan yang didukung oleh yaitu (Kaswan, 2012 : 189 - 190) :

1. Faktor kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bentuk *skill*, kepintaran, handal serta memiliki pengalaman dalam bekerja.
2. Motivasi dipengaruhi oleh faktor luar/eksternal meskipun hasilnya menjadi keputusan internal.
3. Faktor situasi merupakan sifat yang ada didalam sebuah organisasi dalam bentuk hasil bagus ataupun hasil kurang bagus.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat lima indikator dalam kinerja karyawan yang didukung oleh (Bernardin & Russel, 2013 : 112) yaitu :

1. Kualitas (*Quality*) dimana hasil *output* dari kegitan hampir memenuhi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.
2. Kuantitas (*Quantity*) jumlah hasil *output* sesuai atau sudah tecapai dengan target yang ditentukan perusahaan tepat waktu.
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*) dimana hasil dari proses kegiatan memproduski barang atau jasa tepat pada waktu yang sudah ditentukan sebelumnya.
4. Efektivitas biaya (*Cost Effectiveness)* yaitu kegiatan dalam memaksimalkan sumber daya dengan artinya meminimalisir kerugian yang akan timbul.
5. Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal Impact*) yaitu sebuah kegiatan yang saling menghargai karyawan satu sama lain sehingga terciptanya suasana harmonis dan menciptakan suasan yang nyaman dalam lingkungan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	(Syahrianti, Hasmin, & Gunawan, 2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Analisis regresi linear berganda	1. Terdapat adanya pengaruh fasilitas kerja, pegawasan dan motivasi kerja yang secara simultan dan positif terhadap

		Karyawan Pegawai Pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan		kinerja pegawai kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan
2	(Listyani, 2016)	Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	1. Terdapat adanya pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi kerja yang secara simultan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri
3	(Buntarti & Udjang, 2015)	Kompensasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Lama Bekerja Sebagai Variabel Kontrol	Analisis regresi berganda	1. Variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan manufaktur di kota yogyakarta 2. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan manufaktur di kota yogyakarta

4	(Widari, Zulfhazli, & A, 2018)	Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi (Studi Kasus Proyek The Manhattan Mall and Condominum)	Analisis regresi linear berganda	1. Terdapat adanya pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang simultan dan positif terhadap kinerja pekerja.
5	(Wariati, Dahniar, & Sugiati, 2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur	Analisis regresi linear berganda	1. Terdapat adanya pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja yang simultan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.
6	(Frans, 2015)	Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan insentif terhadap motivasi serta kinerja karyawan pada bagian produksi	Pengujian hipotesis	1. Terdapat adanya pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan isentif yang simultan dan positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada bagian produksi.

7	(Arda, 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Analisis regresi linear berganda	1. Terdapat adanya pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja yang simultan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.
8	(Faustyna & Jumani, 2015)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan	Analsis regresi linear berganda	1. Terdapat adanya pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja yang simultan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan.
9	(Efnita, 2018)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat)	Analisis regresi berganda	1. Terdapat adanya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja yang simultan dan postif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1. Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah unsur dimana memiliki peran yang sangat penting di organisasi, karena disiplin mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam pencapaian suatu tujuan organisasi. Disiplin diri seorang pegawai selain menghargai dirinya juga menghargai diri orang lain. Cerminan disiplin dapat dilihat dari rasa besar dari tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, karena disiplin sangat berdampak besar dalam hasil output disebuah perusahaan. Dalam penelitian (Arda, 2017) menunjukkan terdapat adanya pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja yang simultan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

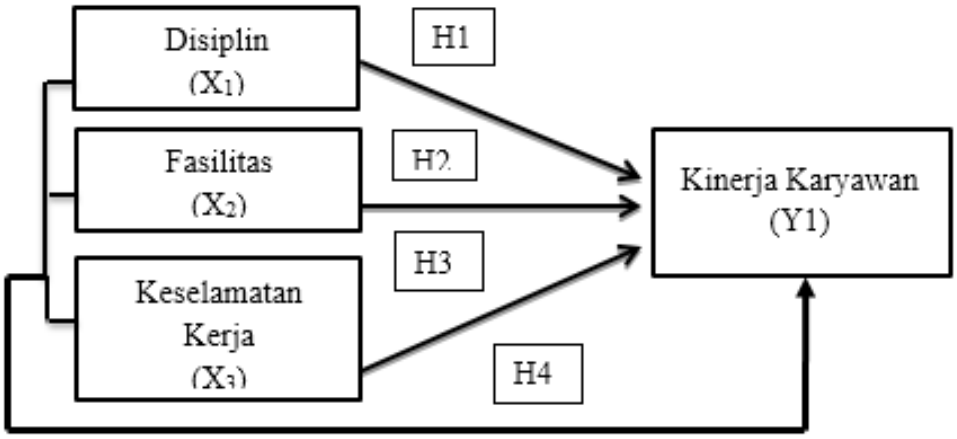
2.3.2. Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja adalah dimana alat yang membantu untuk mempermudah pekerjaan pegawai, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan fasilitas yang disediakan memadai dapat mempelancar proses kerja para pegawai di sebuah perusaahaan sehingga membuat perusahaan dapat menghasilkan *output* yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan harus menyediakan fasilitas agar dapat karyawan dapat bekerja dengan baik. Dalam Penelitian (Listyani, 2016) terdapat adanya pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi kerja yang secara simultan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri.

2.3.3. Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan kerja sangat penting terhadap semua orang berada didaerah lokasi kerja. Di zaman era globlalisasi ini semua instansi berusaha dalam upaya peningkatan keselamatan kerja, tidak hanya perusahaan yang berusaha tetapi menjadi prioritas serta komitmen semua pihak pemerintah dan swasta dalam tingkat pimpinan hingga ke seluruh karyawan yang ada di perusahaan. Disaat banyaknya karyawan tidak masuk karena sakit dilihat beberapa perlengakapan kesehatan yang tidak lengkap. Maka dari itu instansi lebih fokus kepada keselamatan kerja agar hasil output karyawan tidak melemah. Dalam penelitian (Frans, 2015) terdapat adanya pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan isentif yang simultan dan positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada bagian produksi.

Berdasarkan kajian teori diatas, maka dapat diperoleh kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT amnor shipyard.

H2 : Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT amnor shipyard.

H3 : Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT amnor shipyard.

H4 : Disiplin, fasilitas dan keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT amnor shipyard.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Desain penelitian diharuskan sebelum melakukan penelitian pada umumnya untuk memberikan prosedur dalam menjelaskan tentang kegiatan apa yang dilakukan oleh peneliti, cara melakukan serta apa saja yang harus dilakukan oleh peneliti. Penjelasan tersebut menjelaskan secara umum metode dipakai (Sanusi, 2017 : 13).

Penelitian ini menggunakan jenis peneletian kausalitas dimana terjadinya sebab dan akibat diantara *independent variable* dan *dependent variable* didalam penelitian ini terdapat variabel disiplin, fasilitas dan keselamatan kerja sebagai *independent variable* adapun variabel kinerja karyawan sebagai *dependent variable*.

3.2 Operational Variabel

3.2.1 Variabel Independen

Independent variable merupakan sebuah variabel yang menjadi faktor terjadinya pergantian ataupun dimana mempengaruhi *dependent variable*. *variable* didalam penelitian ini terdapat variabel disiplin, fasilitas dan keselamatan kerja sebagai *independent variable* (Sugiyono, 2012 : 59).

3.2.1.1 Disiplin

Disiplin merupakan sebuah kewajiban diberikan untuk menyelesaikan tugas atau kerjaan yang sudah ditentukan.

Terdapat indikator-indikator disiplin yang dipakai dalam penelitian ini (Hasibuan, 2013 : 194) yaitu :

1. Teladan pimpinan
2. Balas jasa
3. Sanksi hukuman
4. Ketegasan
5. Hubungan kemanusiaan

3.2.1.2 Fasilitas

Fasilitas sebagai sarana atau prasarana yang disediakan oleh penyedia produk atau jasa untuk menunjang aktivitas-aktivitas pelanggan dan para karyawan penyedia jasa untuk memperoleh keputusan pembelian konsumen dan menjadikan konsumen tersebut melakukan pembelian ulang dan merekomendasikan atas produk atau jasa tersebut kepada orang lain.

Terdapat indikator-indikator fasilitas yang dipakai dalam penelitian ini (Krisdayanto et al., 2018 : 6) yaitu :

1. Spesifikasi Komputer
2. Kecepatan koneksi internet
3. Ruangan
4. Perlengkapan penunjang
5. Tempat parkir

3.2.1.3 Keselamatan Kerja

Keselamatan kesehatan kerja merupakan sebuah kegiatan dalam melindungi secara keseluruhan agar karyawan tidak mengalami sautu kejadian yang tidak diinginkan dan selalu sehat sentosa.

Terdapat indikator-indikator keselamatan yang dipakai dalam penelitian ini (Mangkunegara & Prabu, 2016 : 232) yaitu :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
2. Pengaturan udara
3. Pengaturan penerangan
4. Pemakaian peralatan kerja
5. Kondisi fisik dan mental karyawan

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen (Y) merupakan variabel dimana yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang ditemukan adalah kinerja karyawan pada PT amnor shipyard (Sugiyono, 2012 : 59).

3.2.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan mencerminkan seberapa baik karyawan untuk memenuhi syarat yang ada pada sebuah perusahaan.

Terdapat indikator-indikator kinerja karyawan yang dipakai dalam penelitian ini (Bernardin & Russel, 2013 : 112) yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu

4. Efektivitas biaya
5. Hubungan antar perseorangan

Tabel 3. 1 Operational Variabel

Variabel	Definisi Operational	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin (X_1)	Disiplin yaitu sikap/perbuatan serta sifat yang sesuai dengan aturan dari perusahaan dalam bentuk lisan maupun tulisan. (Darmawan, 2013 : 41)	1. Teladan pimpinan 2. Balas jasa 3. Sanksi hukuman 4. Ketegasan 5. Hubungan kemanusiaan	Skala Likert
Fasilitas (X_2)	Fasilitas merupakan segala sesuatu yang mendukung kenyamanan konsumen yang disediakan atau disiapkan oleh penjual jasa maupun instansi yaitu berupa peralatan fisik. (Kotler & Keller, 2012 : 45)	1. Spesifikasi komputer 2. Kecepatan koneksi internet 3. Ruangan 4. Perlengkapan penunjang 5. Tempat parkir	Skala Likert
Keselamatan Kerja (X_3)	Keselamatan kerja yaitu cara memikirkan serta berupaya dalam kesempurnaan dan sehat jasmani maupun rohani. (Rejeki, 2015 : 143)	1. Keadaan tempat lingkungan kerja 2. Pengaturan udara 3. Pengaturan penerangan 4. Pemakaian peralatan kerja 5. Kondisi fisik dan mental karyawan	Skala Likert

Kinerja Karyawan (Y_1)	Suatu proses akhir yang dihasilkan oleh karyawan melalui berbagai tahapan seingga menghasilkan barang disebut kinerja (Sedarmayanti, 2011 : 260)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas biaya 5. Hubungan antar perseorangan	Skala Likert

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi ialah lokasi umum yang berisikan berbagai subjek maupun objek serta memiliki sebuah karakter tersendiri (Sugiyono, 2011 : 62). Pada penelitian ini populasi yang diambil oleh peneliti adalah total jumlah karyawan yang bekerja di PT Amnor shipyard sebanyak 110 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan beberapa terdapat didalam populasi (Sugiyono, 2012 : 116). Saat ditemukannya populasi yang berskala besar maka peneliti tidak mampu mempelajari populasi tersebut, maka dari itu peneliti menggunakan sampel dari populasi yang telah diperoleh dari penelitian.

Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling*. *Sampling jenuh* merupakan teknik dalam penentuan sampel apabila semua anggota dijadikan sampel dalam penelitian sebanyak 110 orang (Sugiyono, 2012 : 122).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis dan sumber data

Jenis dan sumber data yang terdapat didaam penelitian ini yaitu data utama serta data pendukung. Perusahaan memberikan data sehingga membantu dalam penelitian ini akan tetapi peneliti juga mengambil data pendukung diluar perusahaan.

3.4.1.1 Data Primer

Data primer adalah dimana data yang sangat penting dalam proses pengambilan data. Data primer merupakan data yang langsung diberikan oleh perushaan (Sugiyono, 2012 : 402).

3.4.1.2 Data Sekunder

Data sekunder ialah data pendukung diberikan kepada pengumpul data akan tetapi dapat diberikan oleh orang lain ataupun lewat dokumen (Sugiyono, 2012 : 402).

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik metode pengumpulan data yang dipakai peneliti sebagai berikut :

1. Kuisioner

   Kuisioner merupakan sebuah teknik atau metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat atau sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden untuk memberikan jawaban (Sugiyono, 2012 : 142).

2. Studi pustaka

   Studi pustaka ialah kegiatan usaha peneliti dalam mendapatkan sumber informasi yang terkait atau berhubungan dengan yang akan diteliti, sifatnya

yang bersangkutan dengan budaya pada di lingkungan sosial (Sugiyono, 2012 : 291).

3.5 Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang diarahakan dalam menjawab sebuah rumusan masalah atau menguji hipotesis yang sudah ada didalam sebuah proposal (Sugiyono, 2012 : 426). Jika seluruh data responden sudah terkumpul maka analisis data dapat dilakukan oleh peneliti.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif yaitu dimana menganalisa data yang berhasil dikumpulkan dan menjelaskan secara rinci data yang berhasil terkumpulkan dengan tidak membuat kesimpulan yang umum.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Dalam mempermudah peneliti mengolah hasil uji validitas serta uji realibilitas dalam kuisioner/pernyataan penelitian, garis regresi serta pengujian jawaban sementara/hipotesis. Maka dari itu penelitian ini memakai alat hitung spss versi 25.

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam menguji pertanyaan apakah layak dalam menjelaskan variabel terakait. Peneliti memakai rumus korelasi *Pearson Product Moment* dalam mendapatkan hasil dari nilai korelasi dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{N \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][N \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3. 1 Kolerasi *Pearson Product Moment*

Sumber : (Wibowo, 2012 : 37)

Keterangan :

r_{xi} = koefisien korelasi

i = skor item

x = skor total dari x

n = jumlah sampel

Nilai yang dihasilkan dapat dibuktikan dengan melakukan uji 2 sisi dengan signifikansinya 0.05, kriteria yang menunjukkan bahwa data yang terkumpul valid atau tidaknya sebagi berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan syarat signifikansinya 0.05 maka dinyatakan bahwa pertanyaan tersebut cocok
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan syarat signifikansinya 0.05 maka dinyatakan bahwa pertanyaan tersebut tidak cocok.

Korelasi Koesfisien	**Kriteria**
0.80 – 1.000	Sangat Kuat
0.60 – 0.799	Kuat
0.40 – 0.599	Cukup Kuat
0.20 – 0.399	Rendah
0.00 – 0.199	Sangat Rendah

Tabel 3. 2 Tingkat Validitas

Sumber : (Wibowo, 2012 : 36)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan agar mengetahui besar konsitensi dalam pertanyaan yang sudah dijawab oleh repsonden melalui kuisioner. Uji realibiltas diuji secara bersamaan jika nilai hasil *alpha* > 0.60 maka dinyatakan realibel (v. W. Sujarweni, 2015 : 201) agar mendapatkan hasil yang realibilitas maka menggunakan cara *Conbrach Alpha* dengan berikut:

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2}\right]$$

Rumus 3. 2 Uji Realibilitas

Sumber : (Wibowo, 2012 : 52)

Keterangan :

r_n = Reliabilitas Instrumen

k = Jumlah Butir Pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varian Pada Butir

σ_1^2 = Varian Total

Berikut adalah tabel kriteria reliabilitas yaitu :

Nilai Interval	Kriteria
< 0,20	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Tabel 3.3 Kriteria Realibilitas

Sumber : (Wibowo, 2012 : 53)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Regresi linear ganda yang memenuhi dari perkiraan normalitas, heteroskesdastisitas, dan multikolinieritas dapat dikatakan sebagai model yang baik. Dalam melaksanakan uji asumsi klasik dapat dilakukan bersama dengan uji regresi berganda (v. W. Sujarweni, 2015 : 211).

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bisa dilakasanakan terlebih dahulu sebelum data yang telah terkumpul diolah sesuai dengan model penelitian. Dan diharapkan data yang digunakan data yang pantas serta memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat diuji dengan cara uji *Kolmogorov-Smirnov* (v. W. Sujarweni, 2015 : 190).

Kurva residual dinyatakan normal saat:

1. Hasil data *Kolmogorov-Smirnov Z* < Z tabel
2. Hasil data *Probability Sig* (2 tailed) > a; Sig > 0,05 (Wibowo, 2012 : 62)

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diperlukan dalam menguji apakah variabel bebas (X) memiliki persamaan terhadap variabel bebas (X) dalam suatu penelitian,uji ini digunakan dalam kemiripan pada variabel bebas (X) dengan pengambilan tindakan tentang uji parsial di variabel bebas terhadap varaibel terikat. Saat nilai VIF dihasilkan kurang dari 10 maka dinyatakan tdak adanya multikolinearitas(v. W. Sujarweni, 2015 : 192).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat adanya perbedaan berbagai macam residual dari periode mengamati ke periode mengamati. Adapun cara untuk mengira ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat gambar *scatterplot*, kriteria jika tidak ada terjadinya heteroskedastisitas (v. W. Sujarweni, 2015 : 197):

1. Data yang berupa titik menyebar keatas dan kebawah ataupun berada disekitar nilai 0.
2. Data yang berupa titik tidak berkumpul pada bagian area atas dan bawah.
3. Tersebarnya data berupa titik tidak boleh dari gelombang besar tiba-tiba menjadi gelombang kecil.
4. Penyebaran titik data tidak berpola.

Model yang memiliki heteroskedastisitas maka bisa dinyatakan bahwa terdapat variabel yang tidak sama dalam model. Jika hasil data dengan nilai probabilitas > 0.05 (nilai *Alpha*) maka dapat disimpulkan jika model tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas (Wibowo, 2012 : 93).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dimana suatu teknik/metode analisis dalam menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap varibel teriakt (Y). Dalam penelitian ini variabel bebas (X) adalah disiplin, fasilitas dan keselamatan kerja sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan (Sanusi, 2017 : 135).

Berikut ini adalah rumus regresi linear berganda (Sanusi, 2017 : 135) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Rumus 3. 3 Regresi Linear Berganda

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

X_1 = variabel disiplin

X_2 = variabel fasilitas

X_3 = variabel keselamatan kerja

a = nilai konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

e = variabel penggangu

3.5.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengecek persentase ataupun pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai yang ditunjukkan merupakan kondisi yang sebenarnya jika nilai dari uji koefisien determenasi memiliki nilai 0 maka variabel bebas tidak mampu menjelaskan terhadap variabel teriakt(Wibowo 2012: 135).

3.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi secara parsial dalam koefisien regresi linear berganda dengan pernyataan dengan hipotesis penelitian (Sanusi, 2017 : 144).

3.6.1 Uji T (Uji Parsial)

Menurut (Priyatno, 2011 : 52) dalam proses pengujian uji menjelaskan bahwa variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. (A. E. Wibowo, 2012 : 122) mengatakan bahwa dalam mencari tingkat signifikasi koefisien didapat dari hasil nilai koefisien regresi dibagi dengna kesalahan baku dengan rumus :

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_o}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Rumus 3. 4 Uji T (Uji Parsial)

Keterangan :

t = Nilai t hitung

$\bar{x}$= Rata – rata x_i

μ_o= Nilai yang dihipotesikan

s = Simpanan baku

n = Jumlah anggota sampel

Pada variabel independen mempunyai pengaruh yang tinggi kepada variabel dependen di uji keofisien regresi apabila t-hitung lebih kecil dari t-tabel, atau probabilitas (Sign.t) < a. Menurut (Priyatno, 2011 : 52) menentukan tingkat signifikasi menggunakan 0,05 (a = 5%).

Menurut (Priyatno, 2011 : 52) kriteria pengujian hipotesis adalah :

H_o : Hipotesis yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel independent (X) dengan variabel (Y).

H_a : Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel independent (X) dengan variabel (Y).

3.6.2 Uji F (Uji Silmutan)

Menurut (Priyatno, 2011 : 51) dalam uji F ini dipakai untuk pengujian pada variabel yang bersifat bebas dan bersamaan kepada variabel bergantung. Output di hasil uji F keluaran ANOVA dari analisis hasil linear berganda. Menurut (Sugiyono, 2011 : 171) dalam menghitung nilai F dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{MKant}{MKdal}$$

Rumus 3. 5 Uji F (Uji Simultan)

Keterangan :

F = Nilai F yang dihitung

MKant = *Mean* kuadrat antar kelompok

MKdal = Mean kuadrat dalam kelompok

Hipotesis yang dalam penelitian ini adalah

1. H0: B1 = B2 ≠ 0

   Yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel independen disiplin, fasilitas dan keselamatan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

2. H0: B1 , B2 ≠ 0

   Yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama dari variabel independen disiplin, fasilitas dan keselamatan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Menurut (Priyatno, 2011 : 51) kriteria pengujian hipotesis adalah :

H_o : Hipotesis yang menyatakan tidak teradapat pengaruh antara variabel independent (X) dengan variabel (Y).

H_a : Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel independent (X) dengan variabel (Y).

3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1 Lokasi Penelitian

Peniliti mengerjakan penelitian pada penyusunan skripsi di PT amnor shipyard. Penelitian ini dilakukan agar mengetahui pengaruh disiplin, fasilitas dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT amnor shipyard.

3.7.2 Jadwal Penelitian

Waktu penelitian ini akan berlangsung pada bulan September 2019 sampai dengan Februari 2020.

KEGIATAN	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB
Rancangan						
Studi Pustaka						
Menyusun Penelitian						
Menyusun Kuesioner						
Memberikan Kuesioner						
Mengolah Data						
Bimbingan Penelitian						
Penyelesaian Skripsi						

Sumber Pengolahan Data 2019