

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN
PENGAWASAN KERJA TERHADAP
KESELAMATAN KARYAWAN PADA PT SATRIA
PERKASA AGUNG SERAPUNG RIAU**

SKRIPSI



**Oleh:
Liska Putri
180910205**

**PROGRAM STUDI MANAJAMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN
PENGAWASAN KERJA TERHADAP
KESELAMATAN KARYAWAN PADA PT SATRIA
PERKASA AGUNG SERAPUNG RIAU**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Liska Putri
180910205**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Liska Putri

NPM :180910205

Fakultas :Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi :Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengawasan Kerja pada PT Satria Perkasa Agung Serapung Riau

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 di dalam 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 manapun.

Batam, 27 Januari 2023



Liska Putri

180910205

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN
PENGAWASAN KERJA TERHADAP
KESELAMATAN KARYAWAN PADA PT SATRIA
PERKASA AGUNG SERAPUNG RIAU**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Liska Putri
180910205**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 27 Januari 2023



**David Humala Sitorus, S.E., M.M.
Pembimbing**

**PROGRAM STUDI MANAJAMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**



ABSTRAK

Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan bisnis karena mereka adalah kekuatan pendorong di balik pencapaian tujuannya. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan harus menggunakan faktor-faktor produksi seperti Kualitas sumber daya manusia dilihat dari pengalawan kerjanya, jika sudah memiliki pengalaman yang banyak maka kualitasnya juga semakin bagus, semua itu didukung juga dengan adanya pengawasan kerja dari atasan dan jaminan keselamatan yang diberikan perusahaan untuk setiap karyawannya. Selain dari factor yang disebutkan tadi banyak sekali faktor dalam menentukan standar keselamatan kerja, namun dalam penelitian ini kita hanya memfokuskan kepada pengalaman kerja dan pengawasan kerja. Pendekatan kuantitatif dikombinasikan dengan desain penelitian deskriptif dalam penelitian ini. 110 orang berpartisipasi dalam sampel penelitian ini. Yang dalam menegumpulkan data penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat bantu yang disebarakan sesuai dengan jumlah responden yang ada. Penelitian ini menggunakan aplikasi untuk membantu pengolahn data dari hasil penyebaran kuesioner dengan menggunakan aplikasi bernama SPSS versi 26 digunakan dalam perangkat lunak yang mempermudah pengolahan data. 110 orang berpartisipasi dalam sampel penelitian ini. Yang dalam menegumpulkan data penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat bantu yang disebarakan sesuai dengan jumlah responden yang ada. Variabel pengalaman kerja, pengawasan kerja, dan keselamatan kerja ditemukan berdistribusi normal, dan variabel independen tidak memiliki heteroskedastisitas atau multikolinearitas. Baik Uji t atau uji f membuktikan bahwa variabel pengawasan kerja dan variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan.

Kata Kunci: Pengalaman, Pengawasan, Keselamatan

ABSTRACT

Human resources are very important for the success of a business because they are the driving force behind achieving its goals. To achieve this goal, companies must use production factors such as the quality of human resources seen from the work process, if they have a lot of experience, the quality will also be better, all of this is also supported by work supervision from superiors and safety guarantees provided by the company for each employee. Apart from the factors mentioned earlier, there are many factors in determining work safety standards, but in this study we only focus on work experience and work supervision. The quantitative approach is combined with a descriptive research design in this study. 110 people participated in this research sample. In collecting research data, it uses a questionnaire as a tool which is distributed according to the number of respondents. This study uses an application to help process data from the results of distributing questionnaires using an application called SPSS version 26 used in software that facilitates data processing. 110 people participated in this research sample. In collecting research data, it uses a questionnaire as a tool which is distributed according to the number of respondents. The variables of work experience, work supervision, and work safety were found to be normally distributed, and the independent variables had no heteroscedasticity or multicollinearity. Both the t test and the f test prove that the work supervision variable and work experience variable have a positive and significant effect on employee work safety.

Keywords: *Experience, Supervision, Safety*

KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang Maha Pengasih dan Lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen di Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu, penulis bersedia menerima segala kritik dan saran. Dengan segala keterbatasan, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan, pendapat dan dorongan semangat dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak David Humala Sitorus, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi penulis pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan bekal ilmu selama masa perkuliahan.
6. Orang tua penulis, saudara kandung penulis dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat, perhatian, nasehat yang selalu memotivasi serta doa kepada penulis.
7. Sahabat penulis yang tentunya telah berjuang bersama-sama dalam penyelesaian skripsi.
8. Serta seluruh pihak yang telah mendukung dalam penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih atas semuanya, atas segala doa dan dukungannya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkat dan kasihNya kepada kita semua. Amin.

Batam, 15 Desember 2022



Liska Putri



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMBUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
1.6.1 Manfaat Teoritis	11
1.6.2 Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kajian Teori	12
2.1.1 Pengalaman Kerja	12
2.1.1.1 Definisi Pengalaman Kerja	12
2.1.1.2 Aspek-aspek Pengalaman Kerja.....	13
2.1.1.3 Pengukuran Pengalaman Kerja	14
2.1.2 Pengawasan Kerja	15
2.1.2.1 Definisi Pengawasan Kerja.....	15
2.1.2.2 Jenis-jenis Pengawasan Kerja	15
2.1.2.3 Indikator Pengawasan Kerja	16
2.1.3 Keselamatan Karyawan	17
2.1.3.1 Definisi Keselamatan Karyawan.....	17
2.1.3.2 Tujuan Penerapan Keselamatan Karyawan	19
2.1.3.3 Fungsi Keselamatan dan Kesehatan Karyawan	19
2.2 Penelitian Terdahulu.....	20
2.3 Kerangka Pemikiran	22
2.4 Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Sifat Penelitian	25
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian.....	25
3.3.1 Lokasi Penelitian	25

3.3.2	Periode Penelitian.....	26
3.4	Populasi dan sampel	26
3.4.1	Populasi	26
3.4.2	Teknik Penetapan Besar Sampel.....	27
3.4.3	Teknik Sampling	27
3.5	Sumber Data.....	27
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	27
3.7	Pengertian Operasional Variabel.....	28
3.7.1	Variabel Dependensi.....	28
3.7.2	Variabel Independensi.....	29
3.8	Metode Analisis Data	30
3.8.1	Analisis Deskriptif	30
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	31
3.8.2.1	Uji Validitas	31
3.8.2.2	Uji Reabilitas	32
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	32
3.8.3.1	Uji Normalitas.....	32
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas	33
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas	33
3.8.4	Uji Pengaruh	33
3.8.4.1	Uji Regresi Linear Berganda	33
3.8.4.2	Uji Determinan (R^2)	34
3.8.5	Uji Hipotesis	34
3.8.5.1	Uji T (Parsial)	34
3.8.5.2	Uji F (Simultan)	35
	BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.1.1	Sejarah Singkat PT Satria Perkasa Agung Serapung Riau	36
4.1.2	Visi dan Misi PT Satria Perkasa Agung Serapung Riau	37
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	37
4.2.1	Profil Responden.....	37
4.2.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
4.2.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	38
4.2.1.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	39
4.2.1.4	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja di PT Satria Perkasa Agung Serapung Riau	39
4.2.1.5	Profil Responden Berdasarkan Unit Kerja	40
4.3	Deskripsi Jawaban Responden.....	41
4.3.1	Analisis Deskriptif.....	41
4.3.1.1	Variabel Pengalaman Kerja	41
4.3.1.2	Variabel Pengawasan Kerja	42
4.3.1.3	Variabel Keselamatan Karyawan.....	43
4.4	Analisis Data.....	44
4.4.1	Hasil Uji Kualitas Data.....	44
4.4.1.1	Hasil Uji Validitas	44
4.4.1.2	Hasil Uji Reabilitas	45

4.4.2	Hasil Uji Asumsi Klasik	46
4.4.2.1	Hasil Uji Normalitas	46
4.4.2.2	Hasil Uji Multikolinearitas	47
4.4.2.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	48
4.4.3	Hasil Uji Pengaruh	48
4.4.3.1	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	48
4.4.3.2	Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2)	49
4.5	Pengujian Hipotesis	50
4.5.1	Hasil Uji t (Parsial)	50
4.5.2	Hasil Uji f (Simultan)	51
4.6	Pembahasan	51
4.6.1	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Keselamatan Karyawan	51
4.6.2	Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Keselamatan Karyawan	52
4.6.3	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Keselamatan Karyawan	52
4.7	Implikasi Hasil Penelitian	53
4.7.1	Implikasi Teoritis	53
4.7.2	Implikasi Praktis	53
	BAB V SIMPULAN DAN SARAN	54
5.1	Simpulan	54
5.2	Saran	54
	DAFTAR PUSTAKA	56
	Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
	Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
	Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	
	Lampiran 4. Dokumentasi Dan Turnitin	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Struktur Resolusi Konflik	2
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4.1 Histogram	46
Gambar 4.2 Grafik Normal P-Plot	46

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Nama Karyawan PT Satria Agung Perkasa Serapung Riau	4
Tabel 1.2 Rata-Rata Biaya Produksi Pemanenan Kayu Akasia.....	7
Tabel 1.3 Harga Jual Pohon Akasia	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Berdasarkan Jurnal	20
Tabel 3.1 Periode Penelitian	26
Tabel 3.2 Skala Likert	28
Tabel 3.3 Operasional Variabel	29
Tabel 3.4 Kategori Rentang Skala	31
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja di PT Satria Agung Perkasa Serapung Riau	39
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	40
Tabel 4.6 Skor Indikator Pengalaman Kerja (X1)	41
Tabel 4.7 Skor Indikator Pengawasan Kerja (X2)	42
Tabel 4.8 Skor Indikator Keselamatan Karyawan (Y)	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas	45
Tabel 4.11 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	47
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	47
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	48
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	48
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2).....	49
Tabel 4.16 Hasil Uji T (Parsial)	50
Tabel 4.17 hasil Uji F (Simultan)	51

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rentang Skala	30
Rumus 3.2 Korelasi Product Moment	31
Rumus 3.3 Cronbach Alpha	32
Rumus 3.4 Analisis Linear Berganda	34
Rumus 3.5 Uji t	34
Rumus 3.6 F Hitung	35



BAB 1

PENDAHULUAN

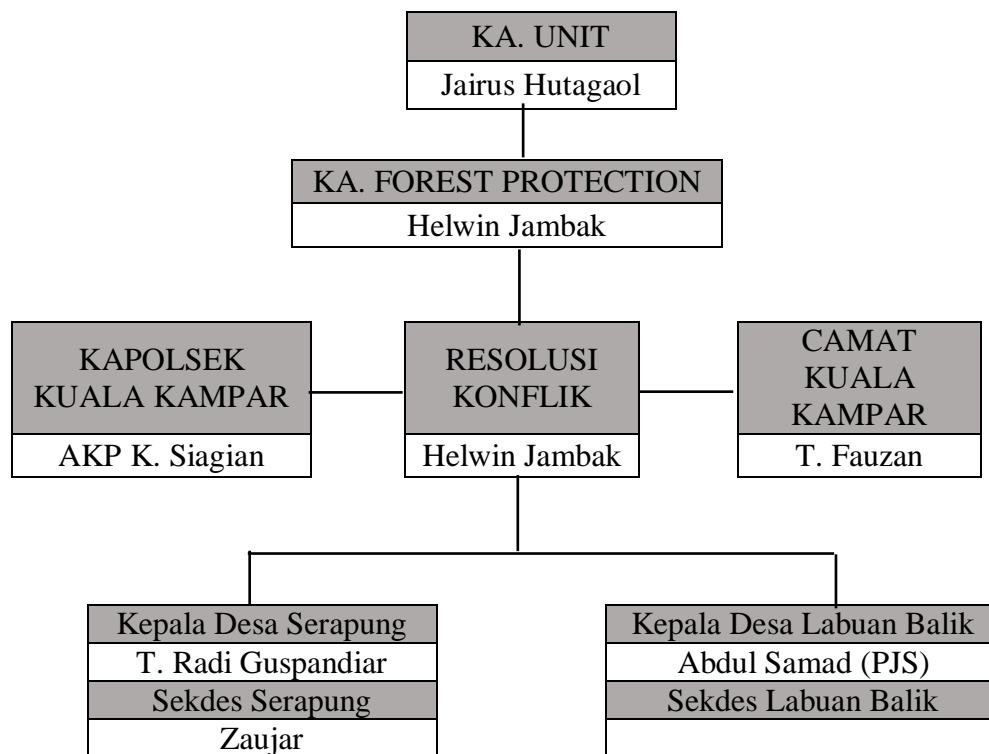
1.1 Latar Belakang

Era kini seperti yang kita ketahui bahwa bidang usaha berjalan dengan sangat cepat yang mengakibatkan kondisi pasar yang makin berkembang serta berpeluang besar bagi usaha yang ada dimana-mana dan tentunya mengakibatkan hadirnya persaingan diantara perusahaan. Dalam hal ini harus meningkatkan seluruh aspek seperti organisasi karyawan yang menjadi potensi ataupun mampunya seseorang dengan tujuan untuk mewujudkan perannya seperti kemampuan dalam memahami ilmu manajemen (Adam et al., 2021). Selanjutnya melaksanakan pengembangan strategi seperti mengadakan program pelatihan agar pengalaman karyawan yang lama meningkat dan karyawan baru bisa bertambah pengetahuan pengembangan ini juga bermanfaat agar terciptanya keterampilan dan perilaku baik sehingga karyawan mampu mengerjakan tugas dengan percaya diri dalam menghadapi masalah (Nurjaya et al., 2021).

Dalam hal ini pengelanaan PT Satria Perkasa Agung yang merupakan pengelolaan hutan lestari berupa pohon akasia yang dimana pemanenan yang diambil yaitu dari pohon akasia yang sudah berumur 3 tahun setelah itu pohon di perusahaan ini pekerja dibagi menjadi dua ada yang khusus di kantor dan ada yang bagian lapangan PT Satria Perkasa Agung Serapung mempunyai sejarah singkat terkait perusahaannya, manajemen, pendeskripsian area perusahaan, kegiatan operasional yang di lakukan yang meliputi hal yang direncanakan, sistematis

silvikultur, cara membibit, menyiapkan media tanam, proses menanam, melindungi dan mengamankan hutan, proses pemane, serta proses penata usaha kayu. diluar aktivitas di atas PT Satria Perkasa Agung Unit Serapung sudah mengelola serta memantau lingkungan mencakup area yang dilindungi, area produksi yang efektif maupun tidak efektif. PT Satria Perkasa Agung Serapung begitu peduli pada penduduk yang tinggal disekitaran perusahaan. Berikut struktur resolusi konflik pada PT Satria Perkasa Agung.

Struktur Resolusi Konflik PT Satria Perkasa Agung Unit Serapung



Gambar 1.1 Struktur Resolusi Konflik

Sumber: Dukumen PT Satria Perkasa Agung 2022

Dari struktur konflik resolusi diatas dapat dilihat bahwasannya ketua unit atau dikenal dengan manejer yaitu saudara Jairus Hutagaol dan ketua *forest protection* yang merupakan perlindungan hutan yang ketuanya saudara Helwin

Jambak yang juga bertugas sebagai penyelesaian konflik yang melalui kapolsek kuala Kampar AKP.K Siagian dan camat kuala kampar T. Fauzar dan melalui kepala desa serapung saudara T. Radi Guspandiar bersama sekretarisnya saudara Zaujar dan kepala desa labuan bilik Abdul Samad. Struktur resolusi konflik ini bertujuan untuk memecahkan suatu masalah yang terjadi pada perusahaan.

Adapun pengalaman kerja karyawan yang merupakan suatu pengetahuan seseorang yang dapat diwujudkan dalam melaksanakan pekerjaan dan bisa berkomunikasi dengan baik sebuah pengalaman ini akan meningkatkan hasil kerja dalam sebuah perusahaan (Mardikaningsih & Arifin, 2022). Hal ini yang bisa mempengaruhi pengalaman kerja ini tentunya pendidikan dan pelatihan yang diadakan karena dalam bekerja harus menciptakan kualitas yang bagus dan menarik agar perusahaan terus meningkat PT Satria Perkasa Agung ini menetapkan tenagakerja yang komitmen dalam menjalankan kewajiban mereka dan mereka tidak menetapkan karyawan yang dibawah umur dan gaji ditetapkan sesuai dengan UMR yang ditetapkan pemerintah dalam hal ini kendala dari perusahaan mengenai pengalaman kerja yaitu dari masalah karyawan baru yang belum memahami cara bekerja dengan benar. Dalam hal ini PT Satria Perkasa Agung memberikan data karyawan beserta bagian kerjanya.

Tabel 1.1 Nama Karyawan PT Satria Perkasa Agung

No	Bagian Kerja	Nama Karyawan
1.	<i>Planning</i>	Ketua Unit 1. Gusmardi Anggota 1. Irfan Gunawan 2. Harianto 3. Deni Prasetyawan

		<ol style="list-style-type: none"> 4. Abdul Rahman 5. Sihombing 6. Robi Ricas 7. Ari Jumadi 8. Yupi Sugandi
2.	<i>Water Management</i>	<p>Ketua Unit</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dede H Mirzat <p>Anggota</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nanda Hardiansyah 2. Alnofri Zulkarnain 3. Erwinsyah 4. Suwandi 5. Andi 6. M. Riki 7. Joko
3.	Bagian Tata Usaha	<p>Ketua Unit</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jhon Perry <p>Anggota</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Brantono 2. Amirudin 3. Doni Candra 4. Aris Bin Jamin
4.	K3 (Kesehatan, Kelamatan Kerja)	<p>Ketua Unit</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cici Cahyana <p>Anggota</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oktoviaza Putra 2. Rahmat Taslim 3. Miko Saputra 4. Fitra 5. Dika 6. Andi Saputra 7. Riski 8. Faizal
5.	<i>COC (Code Of Conduct)</i>	<p>Ketua Unit</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Irwan Syah <p>Anggota</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Amrizal 2. Kayrudinnas 3. Dean Saputra 4. Febiansyah
6.	Regu Pemadam Kebakaran (RPK)	<p>Ketua Unit</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Robi Adi Putra <p>Anggota</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Putra Panjaitan 2. Sahal Anifan 3. Hasimubin

		<ol style="list-style-type: none"> 4. Adi Arianto 5. Antoni 6. Yunas Prandika 7. Zulfikar 8. Ade Pukas 9. Tama
7.	<i>Plantation</i> (Perkebunan)	<p>Ketua Unit</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Yose Aryatdha <p>Anggota</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Givo Ardiansyah 2. Imam K. A 3. Sutoyo 4. Dion Hasibungan 5. Joy Sihombing 6. Mardion 7. Dion Hermansyah 8. Azrolsyah 9. Rikson Tinjak 10. Joko Aslim 11. Gifo Yonzaputra 12. Deden Satrya 13. Weli Anza 14. Bima Andika 15. Gion 16. Putra 17. Febi Saputra 18. Budi Tama 19. Niko Prasetya 20. Tio Handersen 21. Gito Mahendra 22. Sikalit Putra 23. Abraham 24. Nazri Putra 25. Jimi Karles 26. Nuvon Siantar 27. Tato Mulyandi 28. Yadi S 29. Dodo Putra 30. Hapis Napu 31. Rizaldi 32. Azriansyah 33. Wanto 34. Supardi 35. Bionta Saputra
8.	<i>Nursery</i> (Pembibitan)	<p>Ketua Unit</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gunawan

		<p>Anggota</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. M. Iqbal 2. M. Yusuf 3. Grizment Sikalit 4. Doni Candiago 5. Ferizon 6. Yandi 7. Didi Putu Andi 8. Hendrawan Putra 9. Ammar Riski 10. Junaidi 11. Anggi Pazel 12. Luis Mamo 13. Sandahril 14. Naka 15. Zio Putra 16. Naufal Alif 17. Koko Tiur Putra 18. Sandi Saputra 19. Gio Andika 20. Toto Andika 21. Kailani Andi 22. Jailani 23. Nazri 24. Karni 25. Zainudin 26. Rosit Bima Putra 27. Adnan Mapus
--	--	--

Sumber: Dokumen PT Satria Perkasa Agung, 2022

Dari data karyawan PT Satria Perkasa Agung diatas total dari jumlah karyawan di bagian kantor terdiri dari 110 orang karyawan. Selanjutnya pengawasan kerja yang merupakan suatu cara yang dilakukan organisasi untuk menciptakan kinerja yang efektif agar visi dan misi perusahaan terwujud dan di setiap kegiatan pekerjaan harus diadakan pengawasan kerja (Harianto & Saputra, 2020). Lingkungan kerja ialah semua hal yang terdapat disekitaran pekerja yang sedang menyelesaikan pekerjaannya. Sebab sangta berkaitan erat dengan

karyawannya, lingkungan kerja bisa memengaruhi perasaan para karyawannya (Christina & Sitorus, 2022).

Seperti yang dilakukan perusahaan satria perkasa agung ini dengan mengarahkan karyawan agar mengutamakan keselamatan dengan mengarahkan menggunakan alat pelindung diri yang disediakan dan jika cuaca tidak mendukung katakanlah pada saat hujan karyawan tidak diperbolehkan bekerja dan menaiki menara untuk pemantauan dari atas. Keselamatan karyawan dalam bekerja yang menjadi aspek penting pada perusahaan yang tentunya wajib menyediakan peralatan yang memadai untuk kenyamanan karyawan (June & Siagian, 2020).

Timbulnya biaya produksi berasal dari proses produksi sebuah perusahaan yang mana memproduksi barang ataupun jasa yang nantinya akan dijual. Definisi biaya merupakan keseluruhan hal yang di korbakan serta yang di keluarkan demi berjalan lancarnya aktivitas usaha yang bisa di ukurkan dengan uang. Dalam hal ini PT Satria Perkasa Agung memberikan data rata-rata biaya produksi dalam pemanenan yaitu:

Tabel 1.2 Rata-rata Biaya Produksi Pemanenan Kayu Akasia

No	Kegiatan	Biaya Mesin	Biaya Produksi
1.	Penebangan	93.400.000	220.000.000
2.	Penyaradan	400.000.000	550.000.000
3.	Muat	580.000.000	680.000.000
4.	Bongkar	580.000.000	670.000.000
5.	Pengangkutan Tugboat	626.000.000	700.000.000
6.	Pengangkutan Truk	626.000.000	700.000.0000

Sumber: PT. Satria Perkasa Agung, 2022

Dari data diatas dapat dilihat bahwasannya dalam menghasilkan produktivitas yang baik akan mempengaruhi biaya produksi dalam hal ini karyawan harus mendapatkan pengawasan kerja yang lebih agar setiap pekerjaan yang dilaksanakan bisa terselesaikan dengan tepat waktu selain dari data biaya produksi pemanenan PT. Satria Perkasa Agung juga memberikan data harga jual pohon akasia yaitu:

Tabel 1.3 Harga Jual Pohon Akasia

Diameter Batang Kayu (cm)	Panjang (meter)	Harga Kayu per Kubik (Rp)
10 – 13	1-1,9	730.000
16 – 19	1-1,9	850.000
22, 25, 28	1-1,9	970.000
30 – 39	1-1,9	1.250.000
10 – 13	2-2,9	770.000
16 – 19	2-2,9	890.000
22, 25,28	2-2,9	1.020.000
30 – 39	2-2,9	1.310.000
10 – 13	3-3,9	820.000
16 – 19	3-3,9	940.000
22, 25, 28	3-3,9	1.070.000
30 – 39	3-3,9	1.350.000
10 – 13	4+	870.000
16 – 19	4+	1.010.000
22, 25, 28	4+	1.130.000
30 – 39	4+	1.410.000

Sumber: PT. Satria Perkasa Agung, 2022

Dari data harga diatas semakin bagus kualitas pohon akasia yang dihasilkan maka semakin tinggi harga jual yang akan diterima oleh perusahaan. Berdasarkan data dan permasalahan yang disajikan sebelumnya dari pengalaman kerja dan pengawasan kerja perlu diperhatikan untuk keselamatan karyawan dalam bekerja dan dengan ini peneliti mengajukan judul pada penelitiannya ini ialah **“Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Keselamatan Karyawan Pada PT Satria Perkasa Agung Serapung Riau”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penguraian permasalahan, dapat dibuatkan pengidentifikasian masalahnya berikut:

1. Pengalaman kerja merupakan hal menjadi mandatory dikarenakan dilingkungan perusahaan berada diwilayah yang rawan dengan satwa liar. Karyawan baru cenderung mengabaikan keselamatan kerja hal ini terlihat dari pengalaman kerja.
2. Pengawasan kerja karyawan sangat sulit dikarenakan kendala infrastruktur transportasi.
3. Alat keamanan kerja karyawan yang banya tidak sesuai dengan standar keselamatan kerja.

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan permasalahan pada penelitian yaitu:

1. Variabel penelitian dibatasi oleh Variabel Independen (X) berupa Pengalaman Kerja (X_1) dan Pengawasan Kerja (X_2).
2. Variabel Dependen (Y) pada penelitian ini adalah Keselamatan Karyawan.

3. Objek Penelitian di PT. Satria Perkasa Agung yang berlokasi di Serapung.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah Pengalaman Kerja berdampak terhadap Keselamatan Karyawan pada PT. Satria Perkasa Agung?
2. Apakah Pengawasan Kerja berdampak terhadap Keselamatan Kerja pada PT. Satria Perkasa Agung?
3. Apakah Pengalaman Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Keselamatan Karyawan pada PT. Satria Perkasa Agung?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dampak Pengalaman Kerja terhadap Keselamatan Karyawan pada PT. Satria Perkasa Agung.
2. Untuk mengetahui dampak dari Pengawasan Kerja terhadap Keselamatan Karyawan pada PT. Satria Perkasa Agung.
3. Untuk mengetahui dampak dari Pengalaman Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Keselamatan Karyawan pada PT. Satria Perkasa Agung.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Di harapkan bisa dipergunakan dalam ilmu sebagai bahan ajar dan bisa menunjang perluasan wawasan yang pastinya yang berkaitan dengan masalah yang di angkat di riset ini.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

1. Didalam hal ini bagi peneliti saya sendiri bisa sebagai pengembangan tentunya wawasan ilmu dan pengalaman di bidang penelitian yang di jalankan.
2. Selanjutnya bagi peneliti bisa mengetahui dan memberi informasi tentang bagaimana Pengalaman Kerja, Pengawasan Kerja dan Keselamatan Karyawan di PT. Satria Perkasa Agung.

2. Bagi Mahasiswa

Dalam hal ini penelitian ini bisa dipergunakan sebagai tambahan data dan wawasan tentang bagaimana Pengalaman Kerja, Pengawasan Kerja dan Keselamatan Karyawan yang ada di PT. Satria Perkasa Agung.

3. Bagi Masyarakat

Dalam hai ini penelitian ini bisa bermanfaat bagi masyarat seperti bisa memberikan informasi baru bagi masyarakat tentang Pengalaman Kerja, Pengawasan Kerja dan Keselamatan Karyawan di PT. Satria Perkasa Agung.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pengalaman Kerja

2.1.1.1 Definisi Pengalaman Kerja

Pengalaman adanya suatu yang pernah dialami baik dari pengalaman baik maupun pengalaman buruk pengalaman juga dapat dikatakan sebagai kejadian yang terjadi pada masa lalu kejadian yang disaksikan secara langsung atau tidak. Pengalaman kerja merupakan suatu dasar dari seseorang yang bisa menyesuaikan diri dengan sebuah pekerjaan mereka dengan baik berani menjalankan risiko serta harus bisa menerima tantangan dengan tanggung jawab penuh (Tamaka, Sendow, Uhing, et al., 2022).

Dan hal lain juga harus diperhatikan seperti mampu berkomunikasi dengan baik dengan pihak luar maupun pihak dalam dengan tujuan menjaga hasil kinerja yang baik jadi pengalaman kerja bisa disebut ilmu yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, makin banyaknya pengalaman seseorang dalam bekerja tentunya hasil dari pekerjaan yang diselesaikan semakin baik, serta makin sempurnanya cara berpikir dan perilaku disaat membuat keputusan yang penting bagi organisasi (Mardikaningsih & Arifin, 2022) dari pengalaman kerja ini juga dapat mengukur kemampuan seseorang dari pekerjaan yang pernah dilakukan.

Dalam sebuah perusahaan harus mengadakan pengembangan sumber daya manusia dengan mengadakan pelatihan terutama untuk menambah pengalaman karyawan dalam bekerja baik pengalaman dari kantor dan lapangan untuk persiapan

menghadapi tantangan dalam upaya meningkatkan kualitas perusahaan dengan bekal dari pengetahuan yang ada pada seorang karyawan.

2.1.1.2 Aspek-aspek Pengalaman Kerja

Menurut (Nurjaya et al., 2021) ada empat aspek pada pengalaman kerja yaitu:

1. Masa Kerja dalam hal ini masa kerja dapat dikatakan sebagai waktu dalam bekerja yang ditempuh seseorang dalam memahami tugas yang diberikan atau sebuah pekerjaan yang akan diselesaikan. Contohnya seperti seorang karyawan yang sudah bekerja di bidang pemasaran lalu mendapat pekerjaan dibagian akuntansi dan karyawan ini akan memerlukan waktu untuk penyesuaian menyelesaikan pekerjaan baru tersebut.
2. Tingkat Pengetahuan dalam hal ini pengetahuan atau ilmu yang dimiliki seseorang dalam mengerti serta merealisasikannya secara bertanggung jawab.
3. Keterampilan dalam hal ini meliputi kemampuan fisik seseorang yang dibutuhkan dalam menjalankan tujuan atau pekerjaan yang dapat berupa dari pendidikan.
4. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dalam hal ini meliputi tingkat penguasaan seseorang dalam bekerja dan mengetahui peralatan dalam pekerjaan seperti karyawan yang sudah mampu mengoperasikan komputer.

Adapun faktor yang bisa mempengaruhi pengalaman seorang karyawan dalam bekerja seperti pendidikan dan pelatihan dalam bekerja, bakat dan minat untuk mengetahui pengetahuan apa yang dikuasai, sikap dan kebutuhan yang dalam

hal ini untuk mengetahui apa yang menjadi kebutuhan utama karyawan dan bisa bertanggung jawab dalam pekerjaannya (Nurjaya et al., 2021).

2.1.1.3 Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja yang diterapkan untuk mengetahui bagaimana pengalaman seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaannya apakah bisa dengan waktu yang sudah ditentukan atau malah sebaliknya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja menurut (Ratnasari et al., 2021) ada empat cara untuk mengukur pengalaman kerja yaitu:

1. Gerakannya bagus artinya dalam hal ini seorang karyawan mampu bekerja dengan cepat tanpa mengulurkan waktu dan bisa diartikan sebagai bertanggung jawab.
2. Lebih cepat menanggapi artinya dalam hal ini apa yang diarahkan oleh pemimpin diterima dengan baik dan dikerjakan sesuai dengan arahan.
3. Dapat menduga akan kesulitan artinya dalam hal ini karyawan bisa mengusulkan ide yang bisa membantu pemimpin dalam menyelesaikan sebuah masalah yang akan terjadi.
4. Bekerja dengan tenang artinya dalam hal ini seorang karyawan jika dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja tetap tenang tidak tergesa-gesa dalam memutuskan keputusan agar tidak terjadi kesalahan.

Adapun manfaat dari pengalaman kerja tentunya berpengaruh dalam kecermatan seseorang dalam bekerja dan memberikan suatu persepsi dan melalui pengalaman kerja akan meningkatkan kualitas karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Amam et al., 2021).

2.1.2 Pengawasan Kerja

2.1.2.1 Definisi Pengawasan Kerja

Pengawasan ialah suatu langkah didalam menentukan pengukuran hasil kerja dan untuk mengambil hal apa yang harus di lakukan yang bisa menunjang hasil yang dicapai sejalan dengan yang di tetapkan pengawasan tidak hanya dilihat dari dari hasil seksama tetapi dari melaporkan hasil kegiatan dan tentunya memperbaiki dan meluruskan dari yang ada kesalahan agar sebuah tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Pengawasan kerja adanya suatu upaya dalam menetapkan standar kinerja dengan sebuah rencana dalam merancang sistem umpan balik informasi yang dengan kegiatan mengamati dan menilai bawahan dengan tujuan menjamin apakah pekerjaan sudah dilakukan dengan arahan yang diterapkan dan pengawasan ini juga bertujuan untuk mengukur apa yang dicapai dalam sebuah organisasi (Tamaka, Sendow, Uhing, et al., 2022).

Pengawasan adanya proses menentukan tanggung jawab yang telah selesai kemudian dikoreksi kesalahan yang harus diperbaiki supaya pekerjaannya sejalan dengan perencanaan awal serta menghasilkan kualitas kerja yang baik untuk peningkatan sebuah perusahaan. Pengawasan kerja merupakan proses dalam menentukan pekerjaan yang telah di laksanakan dari perintah yang diarahkan dan menjamin semua sudah terlaksanakan karyawan kemudian dinilai apa yang harus diperbaiki atau penilaian tanpa ada kesalahan (Harianto & Saputra, 2020) .

2.1.2.2 Jenis-jenis Pengawasan

Menurut (Parlindungan et al., 2021) pengawasan dibagi menjadi tiga jenis yaitu:

1. Berdasarkan Waktu Pelaksanaan
 - a. Setelah Kegiatan artinya dalam hal ini penilaian yang bertujuan untuk mengetahui hasil kerja karyawan dan kesalahan apa yang terjadi.
 - b. Pada Saat Kegiatan artinya dalam hal ini pengawasan dengan mengontrol karyawan yang sedang bekerja kemudian dikoreksi langsung dimana kesalahan yang terjadi.
2. Berdasarkan Cara Pelaksanaan
 - a. Secara Langsung artinya dalam hal ini melakukan penilaian dengan latar belakang seperti adanya dugaan penyimpangan yang terjadi katakanlah bertukarnya kepengurusan.
 - b. Secara Tidak Langsung artinya dalam hal ini melakukan pengulangan dari pengawasan yang telah terjadi dan pengawasan dilakukan secara rutin.
3. Berdasarkan Subjek Pelaksanaan
 - a. Pengawasan Melekat artinya di lakukan langsung oleh atasan yang berkekuatan agar tugas karyawan dilaksanakan dengan benar.
 - b. Pengawasan Fungsional artinya dalam hal ini pengawasan yang dilakukan pihak yang mengetahui atas pekerjaan yang akan diselesaikan.
 - c. Pengawasan Masyarakat artinya dalam hal ini pengawasan yang diulakukan dimasyarakat yang berbentuk kontrol social terhadap penyelenggaraan pemerintah.

2.1.2.3 Indikator Pengawasan Kerja

Indikator bagi pengawasan kerja (Harianto & Saputra, 2020), yaitu :

1. Kontrol Masukan, meliputi hal yang mengikutsertakan dari hasil mengelola sumber pada perusahaan yang mencakup material, keuangan dan karyawan.
2. Kontrol Perilaku meliputi tindakan yang mengatur kegiatan karyawan yang diawali dengan manajemen puncak dengan tujuan bawahan sudah menyelesaikan tugas yang diberikan.
3. Kontrol Pengeluaran artinya dalam hal ini suatu yang bersangkutan dengan peraturan target karyawan menyelesaikan pekerjaan.

Fungsi pengawasan untuk menetapkan standar pelaksanaan, penentuan ukuran pelaksanaan, pengukuran pelaksanaan, dan untuk mengambil sebuah keputusan. Dengan melakukan langkah pengawasan dari menentukan standar atau menyiapkan sebuah perencanaan, mengukur kinerja yang diselesaikan karyawan dan kemudian memperbaiki bagian dari kesalahan yang ada (Mardikaningsih & Arifin, 2022).

2.1.3 Keselamatan Karyawan

2.1.3.1 Definisi Keselamatan Karyawan

Manusia ialah suatu asset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan yang harus terjamin keselamatannya dalam melaksanakan sebuah pekerjaan selain itu juga karyawan harus di berikan pelatihan untuk menyelesaikan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan atau kecelakaan kerja yang tidak diinginkan terdapat sejumlah faktor yang memerlukan perhatian didalam keselamatan kerja meliputi peralatan serta perlengkapan yang memadai dalam sebuah perusahaan dalam keselamatan

bekerja yang berhubungan dengan mesin, peralatan bekerja dan pengelolaannya untuk mencegah kecelakaan dilakukan pengenalan dan pelatihan terlebih dahulu (Mardikaningsih & Arifin, 2022).

Kesehatan dan keselamatan kerja dalam kinerja karyawan bisa menentukan kesuksesan perusahaan dan keselamatan karyawan ini penting diterapkan di perusahaan karena berhubungan dengan nyawa seorang karyawan jika terjadi kecelakaan pada seorang karyawan yang tentunya karyawan tersebut mengambil cuti dan perusahaan akan kekurangan tenaga kerja yang bisa mengakibatkan lambatnya proses produksi dalam perusahaan kecelakaan kerja terjadi karena kurang berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan seperti terjatuh dari ketinggian yang mengakibatkan patah tulang dan bisa meninggal hal ini juga bisa terjadi kurangnya pengawasan dari perusahaan pada saat karyawan bekerja dan karyawan bertindak semau mereka (June & Siagian, 2020).

Lingkungan dalam perusahaan juga menjadi penyebab dari keselamatan dan kesehatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan seperti lingkungan bersih dan terhindar dari kotoran yang makin baiknya lingkungan bekerja tentunya akan memotivasi pekerja serta menimbulkan semangat karyawan (Nursubiyantoro et al., 2019). Ada beberapa masalah kesehatan dan keselamatan kerja dari setiap kecelakaan yang banyak menimbulkan kerugian bagi sebuah perusahaan selain dari korban jika kerugian bisa berbentuk biaya pengobatan, dan kompensasi yang diberikan ke karyawan bahkan menyebabkan kerugian dari keterlambatan dalam menyelesaikan target atau kerugian pada waktu kerjanya yang memperlihatkan

keselamatan serta kesehatan dalam bekerja pada karyawan begitu memerlukan perhatian bagi perusahaan (Yanto & Tenriajeng, 2020).

Keselamatan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas dalam sebuah perusahaan faktor internal yang mempengaruhi dalam hal ini keterampilan dan pengetahuan sedangkan faktor eksternalnya budaya lingkungan (Suyami et al., 2019).

2.1.3.2 Tujuan Penerapan Keselamatan Karyawan

Menurut (Suhardono, 2019) keselamatan dan kesehatan bekerja mempunyai penerapan dan pekerjaan dengan tujuannya yaitu:

1. Melindungi dan terjaminnya kesehatan, keselamatan seorang karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan.
2. Menjamin bahwa setiap alat yang digunakan untuk produksi aman di pakai dan karyawan terhindar dari kecelakaan dalam bekerja.
3. Meningkatkan kesejahteraan dalam lingkungan kerja artinya terhindar dari bahaya dalam bekerja ada keamanan dari perusahaan maupun karyawan yang bekerja.

2.1.3.3 Fungsi Keselamatan dan Kesehatan Karyawan

Dalam hal ini menurut (June & Siagian, 2020) terdapat tiga fungsi keselamatan dan kesehatan bekerja yaitu:

1. Dapat berfungsi sebagai pedoman dalam memberikan saran tentang berbagai informasi dan untuk menilai resiko yang akan terjadi dalam sebuah pekerjaan
2. Dapat berfungsi sebagai dalam penciptaan desain, metode, prosedur dan program pelindung dalam bekerja.

3. Dapat berfungsi sebagai pengelola pertolongan pertama pada kecelakaan dan tindakan darurat dan untuk mengukur efektivitas langkah dalam pengendalian kecelakaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Berdasarkan Jurnal

No	Nama Peneliti	Judul Jurnal Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian Jurnal
1.	(Ratnasari et al., 2021) Jurnal Ilmiah SDM Vol. 4 No. 2 Januari 2021 Indeks: Sinta 4	Pengaruh Peranan SDM, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Teknik sampel: Sampel jenuh	Perencanaan SDM sangat berpengaruh terhadap tujuan peningkatan karyawan, dianjurkan agar karyawan memiliki pengetahuan yang lebih dalam bekerja.
2.	(Mardikaningsih & Arifin, 2022) Jurnal Ekonomi Vol. 18, No. 01 Januari 2022 Indeks: Sinta 4	Pengawasan, Pengalaman, dan Kemampuan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan	Metode penelitian: Kuantitatif	Pengawasan untuk mengarahkan pekerjaan agar dilakukan sesuai tujuan dan pengalaman kerja menunjukkan kemampuan menyelesaikan tugas.
3.	(Nurjaya et al., 2021) Jurnal Ilmiah Manajemen MSDM Vol. 04, No. 03 Mei 2022 Indeks: Sinta 4	Pengaruh Kompetensi SDM dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kades Di Kab. Gunungkidul, Yogyakarta	Teknik sampel: Sampel jenuh	SDM penting bagi perusahaan didalam meraih tujuan, makanya SDM yang berpotensi yang lebih dibutuhkan agar pekerjaan bisa diselesaikan

				dengan baik tentunya pendidikan yang diperhatikan dalam hal ini.
4.	(Adam et al., 2021) Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 02, No. 01 desember 2021 Indeks: Sinta 4	Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat	Metode penelitian: Asosiatif	SDM yang berpengetahuan dan berketerampilan hingga seseorang berkemampuan menyelesaikan tugasnya dengan percaya diri walaupun adanya persoalan didalam tugasnya.
5.	(Harianto & Saputra, 2020) Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 08, No. 01 Febuari 2020 Indeks: Scholar	Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centric Powerindo Di Kota Batam	Metode penelitian: Kuantitatif	Dalam hal ini suatu pengawasan dilihat dari hasil laporan kegiatan yang dimana pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan di nilai kembali dimana letak kesalahannya dan pengawasan ini juga berfungsi sebagai penetapan standar dalam pekerjaan dalam merencana dan merancang pekerjaan tersebut.

6.	(June & Siagian, 2020) Jurnal Apresiasi Ekonomi Vol. 08, No. 03 September 2020 Indeks: Scholar.	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Lestari Shipyard	Metode penelitian: Kuantitatif	Dalam hal ini keselamatan dan kesehatan dalam bekerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena tidak hanya menyangkut dengan nyawa karyawan akan tetapi berdampak terhadap waktu kerja.
7.	(Tamaka, Sendow, Uhing, et al., 2022) Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Bisnis Vol. 10, No. 02 April 2022 Indeks: Scholar	Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pegadaian Kanwil V Manado	Metode penelitian: Asosiatif	Dalam hal ini perusahaan mengembangkan SDM dengan menambah pengalaman karyawan dalam bekerja karena untuk kemajuan perusahaan hingga bila makin banyaknya pengalaman karyawan tentunya makin baik kinerjanya.
8.	(Nursubiyantoro et al., 2019) Jurnal Opsi Vol. 12, No. 02 Desember 2019 Indeks: DOAJ	Desain Lingkungan Kerja Berdasarkan Pendekatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Metode penelitian: Deskriptif	Dalam hal ini lingkungan perusahaan juga menjadi hal penting dalam bekerja untuk keselamatan dan kesehatan untuk memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

9.	<p>(Yanto & Tenriajeng, 2020)</p> <p>Jurnal Vol. 10, No 02 September 2020</p> <p>Indeks: DOAJ</p>	<p>Pengaruh Budaya Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Proyek Pembangunan Pabrik Keramik Quadra Tangerang</p>	<p>Metode penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Dalam hal ini kesehatan dan keselamatan kerja seorang karyawan sangat berpengaruh apalagi terjadi sebuah kecelakaan yang menimbulkan kerugian dari perusahaan bisa berupa uang dan waktu kerja yang terhambat penyebab dari kecelakaan biasanya terjadi karena kurang berhati-hati dalam bekerja dan kurangnya pengawasan.</p>
10.	<p>(Christina & Sitorus, 2022)</p> <p>Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol. 17 No. 01 April 2022 dari</p> <p>Indeks: Scholar</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Metode penelitian: Kuantitatif.</p>	<p>Lingkungan bekerja mencakup seluruh hal yang ada di antara karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Dikarena berkorelasi karyawannya dengan lingkungan bekerjanya yang saling memengaruhi perasaan para karyawan.</p>

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut (Adam et al., 2021) kerangka berpikir merupakan suatu hipotesis yang dapat memperlihatkan kaitan diantara variabelnya yang di teliti serta menjadi keharusan dalam pemecahan permasalahan dan perumusan hipotesis yang ditampilkan dalam bagan yang di lengkapi keterangan. Kerangka berfikir saya sebagai peneliti akan merumuskan kerangka berfikir yang nantinya menjadi tolak ukur dalam penelitian untuk memudahkan pengetahuan tentang hal yang mempengaruhi keputusan pembelian yang terjadi di penyalai atas pembelian beras.

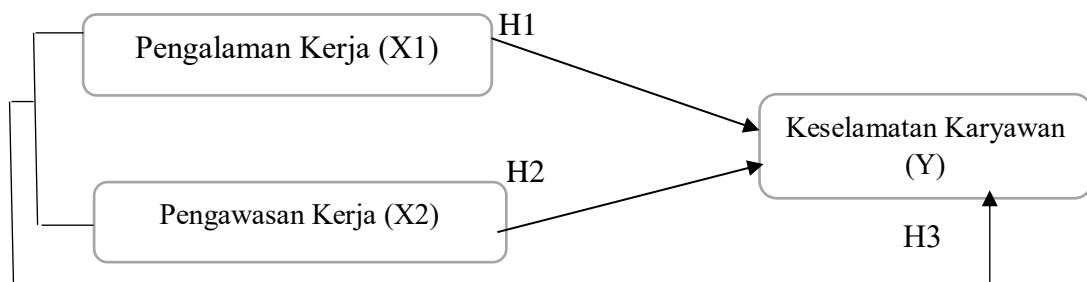
1. Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Keselamatan Karyawan Pada PT Satria Perkasa Agung

Yang dalam hal ini meliputi adanya suatu pengalaman kerja yang berkualitas akan mendorong kualitasnya keselamatan kerja karyawan dan pengalaman juga bisa memotivasi karyawan menjaga hubungan kuat dengan perusahaan. Artinya suatu kualitas pengalaman kerja berpengaruh terhadap keselamatan kerja jika seseorang berpengetahuan luas maka akan meningkatkan kualitas kerja karyawan tersebut.

2. Hubungan Pengawasan Kerja Terhadap Keselamatan Karyawan Pada PT Satria Perkasa Agung

Yang dalam hal ini suatu pengawasan kerja yang ditetapkan perusahaan jika sejalan dengan yang di harapkan pekerja makanya tingkatan keselamatan karyawan akan terjaga kelalaian disaat bekerja tidak terjadi dan menghindari tingkat kecelakaan yang berdampak pada kerugian perusahaan baik dari keuangan dan waktu kerja.

Dan berikut merupakan kerangka pemikiran yang menunjukkan antara variable bebas dan variable terikatnya.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga Pengalaman Kerja berdampak positif terhadap Keselamatan Karyawan pada PT Satria Perkasa Agung.

H2 : Diduga Pengawasan Kerja berdampak positif terhadap Keselamatan Karyawan pada PT Satria Perkasa Agung

H4 : Diduga Pengalaman Kerja dan Pengawasan Kerja berdampak positif terhadap Keselamatan Karyawan pada PT Satria Perkasa Agung.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Didalam hal ini dilakukan penelitian kuantitatif, dengan menganalisis sesuai fakta dengan hal yang sebenarnya terjadi, dengan objektifnya teori yang berpusat terhadap kejadian yang berciri khusus, dan menentukan instrument penelitiannya yakni mengumpulkan, menganalisis serta menarik kesimpulan (Mardikaningsih & Arifin, 2022).

3.2 Sifat Penelitian

Dalam hal ini penelitian yang digunakan bersifat asosiatif, dalam artian di susun dalam menelusuri keterkaitan diantara setiap variabelnya yang dipakai. Menurut (Adam et al., 2021) tujuan penelitian asosiatif penelitian yakni dalam menelusuri kaitan diantara dua variabel maupun lebih. Jadi, dalam penelitiannya ini menjelaskan adanya dampak dari Pengalaman Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Keselamatan Karyawan pada PT. Satria Perkasa Agung.

3.3 Lokasi Dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Dalam hal ini penelitian dilakukan di PT. Satria Perkasa Agng dari lokasi pabrik yang bertempat di Tanjung Datu Serapung Riau.

3.3.2 Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Agustus 2022 sampai Januari 2023 yang diawali dengan pengajuan judul hingga penyerahan hasil.

Tabel 3. 1 Periode Penelitian

Keterangan	Month					
	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan
Pengajuan Judul						
BAB I						
BAB II						
BAB III						
Angket						
Pengolahan Data						
BAB IV						
BAB V						
Penyerahan Hasil						

Sumber : Peneliti, 2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Dalam hal ini populasi merupakan semua dari wilayah yang terdiri atas objek dan subjek yang berkuantitas dan berciri tertentu yang sudah ditetapkan dalam menarik sebuah kesimpulan (Ratnasari et al., 2021). Dan dalam hal ini yang menjadi populasi ialah karyawan Pada PT.Satria Perkasa Agung Serapung dari usia yang minimal 20 tahun hingga maksimal 60 tahun yang saya ambil 110 orang populasi.

3.4.2 Teknik Penetapan Besar Sampel

Dalam hal ini sampel ialah sebagian dari seluruh populasinya dengan *nonprobability sampling* dan teknik *purposive sampling*, (Ratnasari et al., 2021). Dengan teknik penentuan sampel diberikan peluang sama pada bagian populasi menjadi sampel.

3.4.3 Teknik Sampling

Didalam hal ini penelitian menggunakan teknik *sampling* jenuh yang artinya tiap bagian populasinya menjadi sampel dalam penelitian (Ratnasari et al., 2021). Jadi, dalam hal ini sampel terdiri dari 110 orang yang merupakan karyawan PT. Satria Perkasa Agung.

3.5 Sumber Data

Didalam hal ini peneliti mengambil sumber data primer yang datanya didapati dari langsung dari kuesioner dari angket dan wawancara yang hasilnya diolah lagi (Mardikaningsih & Arifin, 2022).

3.6 Metode Pengumpulan Data

Didalam hal ini peneliti memakai kuesioner sebagai langkah penghimpun data. (Mardikaningsih & Arifin, 2022) menjelaskan bahwasannya kuesioner teknik penghimpunan data dengan membagikan pertanyaan dan pernyataan kepada responden secara tertulis untuk mereka jawab dengan tujuan mendapat informasi. Jawabannya di beri skor dengan skala berikut.

Tabel 3. 2 Skala Likert

Singkatan	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
R	Ragu-ragu	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber: (Mardikaningsih & Arifin, 2022)

3.7 Pengertian Operasional Variabel

Dalam hal ini variabel penelitiannya ada suatu berupa nilai yang peneliti terapkan dengan tujuan untuk memperoleh data dan terakhir untuk menarik kesimpulan (Mardikaningsih & Arifin, 2022) .Dan dalam hal ini ini operasinal variabel akan dirubah dangan tujuan dijadikan definisi jelas bagi di gunakan sebagai parameter penelitian ini.

3.7.1 Variabel Dependen

Dalam hal ini dapat dikatakan variabel terikat karena dipengaruhi oleh variabel independen (Mardikaningsih & Arifin, 2022). Dalam riset ini adanya Keselamatan Kerja merupakan variabel terikat(Y) Penetili membatasi parameter Keselamatan Kerja menurut (Mardikaningsih & Arifin, 2022) yaitu:

1. Keadaan area lingkungan kerja
2. Pemakaian peralatan kerja
3. Kondisi fisik dan mental karyawan
4. Karakteristik dan sifat karyawan
5. Perilaku saat bekerja.

3.7.2 Variabel Independen

Dalam hal ini (Mardikaningsih & Arifin, 2022) merupakan variabel yang memengaruhi perubahan variabel dependen yang terdiri dari Pengalaman Kerja (X1) Pengawasan Kerja (X2).

Peneliti memberi batasan indikator pada Pengalaman Kerja (X1) (Mardikaningsih & Arifin, 2022) yaitu:

1. Lama waktu dalam bekerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan

Batasan indikator untuk Pengawasan Kerja (X2) menurut (Mardikaningsih & Arifin, 2022) yaitu :

1. Pengawasan pemasukan keuangan, Material dan Sumber Daya Manusia
2. Pengawasan Perilaku Karyawan
3. Pengawasan Pengeluaran Keuangan dan Material.

Tabel 3.3 Operasional variabel

No	Variabel	Pengertian Variabel	Indikator	Skala
1	Pengalaman Kerja (X1)	Suatu hal yang pernah dialami yang juga dapat dikatakan sebagai kejadian yang terjadi pada masa lalu kejadian yang disaksikan secara langsung atau tidak. (Tamaka, Sendow, Uhing, et al., 2022).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama waktu dalam bekerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan. 	Likert

2	Pengawasan Kerja (X2)	Suatu upaya menetapkan standar kinerja dengan merancang sistem umpan balik informasi yang dengan kegiatan mengamati bawahan dengan tujuan menjamin apakah pekerjaan sudah dilakukan sesuai arahan (Tamaka, Sendow, Uhing, et al., 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawasan pemasukan keuangan, Material dan SDM 2. Pengawasan Perilaku Karyawan 3. Pengawasan Pengeluaran Keuangan dan Material. 	Likert
3	Keselamatan Kerja (Y)	Suatu pemikiran dalam menjamin utuhnya pekerja serta hasil pekerjaannya dan budayanya untuk menjadi masyarakat yang makmur (Yanto & Tenriajeng, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadaan tempat lingkungan kerja 2. Pemakaian peralatan kerja 3. Kondisi fisik dan mental karyawan 4. Karakteristik dan sifat karyawan 5. Perilaku saat bekerja. 	Likert

3.8 Metode Analisis Data

Penganalisaan data menjadi kegiatan mengolah data sesuai variabel dengan tujuannya agar memperoleh hasil seakurat mungkin serta memudahkan mengolah data, hingga lebih efisien (Mardikaningsih & Arifin, 2022).

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisa ini digunakan dalam menyediakan sebuah penggambaran terkait data yang diperoleh dari jumlah sampelnya dan seterusnya di olah tiap variabelnya. Peneliti memakai aplikasi SPSS v26 sebagai sarana dalam mendapatkan pendeskripsian jawaban dari responden.

Selanjutnya hasil jawabannya yang di dapati daeri skor kuesioner, dan akan dideskripsikan lagi memakai rentang skala dalam mendapati jawaban dengan rumus:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3.1 Rentang Skala

Sumber: (Mardikaningsih & Arifin, 2022).

Dimana:

RS = Rentang Skala

n = Responden

m = Jumlah Opsi Jawaban

$$RS = \frac{110(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{440}{5}$$

$$RS = 88$$

Dari hasil yang diperoleh dan dapat dikategorikan jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 3.4 Kategori Rentang Skala

No	Rentang	Kriteria
1.	110 – 198	Sangat Tidak Baik
2.	199 – 287	Tidak Baik
3.	288 – 376	Cukup Baik
4.	377 – 465	Baik
5.	466 – 554	Sangat Baik

Sumber: Peneliti 2022

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji ini dipakai untuk memperlihatkan kelayakan pernyataan didalam mendeskripsikan variabel sesuai keadaan yang sebenarnya (Adam et al., 2021, p. 44). Dibuktikan kevalidan sebuah kuesioner bisa di lihat dari perolehan berikut dengan rumus:

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

Rumus 3.2 Korelasi Product Moment

Sumber: (Adam et al., 2021, p. 44)

Keterangan :

r = koefisien dari correlation

n = Jumlah banyaknya subjek

y = skor item

x = skor total dari x

Hasil r_{tabel} diperoleh dari $df = n - 2$ dengan signifikansi 5 % dalam mengamati kevalidan data, kriterianya (Adam et al., 2021) :

1. Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ artinya valid dan signifikan.
2. Apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ artinya tidak valid dan tidak signifikan.

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Uji ini ialah acuan kestabilan data saat menampilkan hasil jawaban tiap variabel (Mardikaningsih & Arifin, 2022). Untuk menemukan reliabilitas sebuah data memakai *Cronbach Alpha*, jika $Alpha > 0,60$ artinya reliabel, rumusnya ialah:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Rumus 3.3 Cronbach Alpha

Sumber: (Mardikaningsih & Arifin, 2022)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument

- k = Total butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Total variasi butir pertanyaan
 σ_b^2 = Total varians

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Di pakai dalam mengujikan data normal apakah tidak dalam suatu penelitian (Mardikaningsih & Arifin, 2022) dengan ketentuan:

1. Grafik p-plot

Data didalam variabel menyebar kenormalitasan disaat titiknya rapat dan membentuk garis diagonal

2. Histogram

Data didalam variabel menyerupai lonceng dengan melebarnya sampai tidak terhingga di sisi kanan dan kiri

3. *Kolmogorov-Smirnov*

Data normal jika perolehan *Asymp. signya* > 0,05 dan berlaku sebaliknya.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Di pakai dalam menelusuri model pada penelitian apakah berkorelasi diantara variabel ataupun tidak (Sujarweni, 2019: 158). Dalam menampilkan multikolinearitas dengan ketentuan jika $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,05$ bermakna data bergejala multikolinearitas (Mardikaningsih & Arifin, 2022).

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini di pakai untuk mengujikan residual yang tak bervariasi sama (Mardikaningsih & Arifin, 2022, p. 88). Jika tidak ber gejala heteroskedastisitas, artinya model regresi di klaim baik. Dalam mengamati ber gejala tidaknya, peneliti menerapkan pengujian glejser. Jika signifikansi $> 0,05$ maka tidak terindikasi ber gejala heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Di pakai dalam mengamati ber pengaruh tidaknya variabel independen pada variabel dependen serta di pakai dalam mengujikan hipotesis yang telah di usulkan (Yanto & Tenriajeng, 2020, p. 247). Rumusnya ialah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Rumus 3.4 Analisis Linear Berganda

Sumber: (Yanto & Tenriajeng, 2020, p. 247)

Dimana:

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien

e = *Standar error*

3.8.4.2 Uji Determinan (R^2)

Pengujian R^2 demi menelusuri besarnya presentase variabel dependen yang di akibatkan oleh variabel independen. Makin tingginya perolehan R^2 bermakna

tingginya hubungan variabel terikat yang di karenakan variabel bebas (Yanto & Tenriajeng, 2020, p. 252).

3.8.5 Uji Hipotesis

3.8.5.1 Uji T (Parsial)

Uji ini di pakai dalam mengamati besarnya pengaruh variabel independen secara parsial disaat menjelaskan variabel dependennya (Mardikaningsih & Arifin, 2022, p. 91).

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.5 Uji T

Sumber: (Mardikaningsih & Arifin, 2022, p. 91)

- t = nilai thitung
 r² = koefisien determinas
 r = koefisien korelasi
 n = banyak anggota sampel

Pengujian t ini menerapkan langkah berikut:

1. Menentukan terlebih dahulu Ho dan Ha tiap variabel.
2. Ho ditolak serta Ha diterima apabila thitung > ttabel dengan signifikansi < 0,05 atau sebaliknya.

3.8.5.2 Uji F (Simultan)

Uji ini di pakai dalam mengamati besarnya pengaruh variabel independen secara simultan disaat menjelaskan variabel dependennya (Ratnasari et al., 2021, p. 160). Hasil uji F ini dapat di ketahui pada tabel ANOVA, atau bisa di hitung dengan rumus:

