

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT CITRA SHIPYARD**

SKRIPSI



Oleh

**Anisa Reskita Br Tobing
160910321**

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

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT CITRA SHIPYARD**

SKRIPSI

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



Oleh

**Anisa Reskita Br Tobing
160910321**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Anisa Reskita Br Tobing
NPM : 160910321
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “ Skripsi “ yang saya buat dengan judul :

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CITRA SHIPYARD

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip 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 Skripsi yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 30 Juli 2020



Anisa Reskita Br Tobing
160910321

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT CITRA SHIPYARD**

SKRIPSI

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

**Oleh
Anisa Reskita Br Tobing
160910321**

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

Batam, 30 Juli 2020

Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M.

Pembimbing



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan metode kuantitatif Sampel sebanyak 140 responden. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Random Sampling Data diolah menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,633 > 1,9776$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Maritime. t_{hitung} kesehatan karyawan diketahui $> t_{tabel}$ adalah $6,483 > 1,9776$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Ini berarti kesehatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Maritime. Dan ada keselamatan dan kesehatan karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti dengan hasil uji F (simultan) nilai F sebesar 46.729 ($F_{count} > 3,06$ (F_{table})). Dan nilainya signifikan pada $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Keselamatan; Kesehatan Karyawan; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to optimize employee safety and health on employee performance. There are a number of people aged 140 years who have been able to find the right amount of money. The instrument can also be used to read data data. The sample technical data is random data random data for SPSS version 25. The results of the study are known $t_{\text{arithmetic}} > t_{\text{table}}$ that is $4,633 > 1,9776$ and a significant value of $0,000 < 0.05$. This is a very interesting place to visit in the middle of PT Citra Maritime. $t_{\text{calculate employee health}} > t_{\text{table}}$ is $6.483 > 1.9776$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. This means that employee health is positive and significant for the performance of PT Citra Maritime's employees. And there are safety and health of employees together to strengthen positive and significant impact on employee performance. Evidenced by the results of the F test (simultaneous) F value of $46.729 (F_{\text{count}}) > 3.06 (F_{\text{table}})$. And the value decreased significantly $0,000 < 0.05$.

Keywords: *Safety, employee health, employee performance*

KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang Maha Pengasih 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 Bisnis 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 kata semangat dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. Selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ibu Risky Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagia, S.Kom.,M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. Selaku Pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
5. Seluruh Bapak – Ibu Dosen yang sudah memberikan bekal ilmu selama masa perkuliahan.
6. Orang tua saya, saudara kandung saya, dan seluruh keluarga besar yang telah mensupport saya.
7. Bapak Janu selaku HSE Manager dan ibu mega paramedic officer yang telah mendukung dan memberikan semangat dalam melakukan penulisan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat saya, Eva susantri, S.Ak., Ori, Ferdiantoni, S.Ak., Ade Hardiansyah, S.T, Eka rili, Novita Andarwati, Alhilal Hamdi, Ade Yunita, Pikirman Gea, Angga Suswadi, Siska farenzia
9. Serta seluruh pihak yang telah yang telah mendukung dalam penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih atas semuanya, atas segala doanya dan dukungannya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkat dan kasih-Nya kepada kita semua. Amin.

Batam, 30 Juli 2020



Anisa Reskita Br Tobing



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	9
1.6.1 Manfaat Teoritis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Keselamatan Kerja	11
2.1.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja	11
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja.....	12
2.1.1.2 Indikator Keselamatan	13
2.1.1.3 Syarat-Syarat Keselamatan Kerja	14
Tiga alasan pentingnya program keselamatan kerja	14
2.1.2 Kesehatan	15
2.1.2.1 Pengertian Kesehatan.....	15

2.1.2.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan	16
2.1.2.3	Indikator Kesehatan.....	17
2.1.2.4	Masalah Kesehatan Kerja	18
2.1.3	Kinerja Karyawan	19
2.1.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	19
2.1.3.2	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	20
2.1.3.3	Indikator Kinerja Karyawan	20
2.1.3.4	Manfaat Penilaian Kinerja	21
2.1.3.5	Elemen dan Proses Penilaian Kinerja.....	22
2.1.3.6	Hambatan Penilaian Kinerja.....	23
2.2	Penelitian Terdahulu	23
2.3	Kerangka Pemikiran.....	26
2.4	Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN		35
3.1	Desain Penelitian.....	28
3.2	Operasional Variabel.....	29
3.2.1	Variabel Independen	29
3.2.2	Variabel Dependen (Y)	30
3.3	Populasi dan Sampel	31
3.3.1	Populasi.....	31
3.3.2	Sampel Penelitian.....	32
3.3.3	Teknik pengambilan Sampel.....	32
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.4.1	Sumber Data.....	33
3.4.2	Alat Pengumpulan Data	34
3.5	Metode Analisis Data.....	34
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	35
3.5.2	Uji Kualitas Data	35
3.5.2.1	Uji Validitas	35
3.5.2.2	Uji Reabilitas.....	37
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	38
3.5.3.1	Uji Normalitas	39

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas.....	39
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.5.4 Uji Pengaruh.....	40
3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda	40
3.5.4.2 Uji R Square.....	41
3.5.5 Uji Hipotesis.....	41
3.5.5.1 Uji T	41
3.5.5.2 Uji F	42
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian	43
3.6.1 Lokasi Penelitian	43
3.6.2 Jadwal Penelitian.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Profil Responden	45
4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	46
4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
4.1.4 Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan	47
4.1.5 Profil Responden Berdasarkan Jabatan.....	47
4.2 Hasil Uji Penelitian.....	49
4.2.1 Analisis Deskriptif	49
4.2.1.1 Analisis Deskriptif Keselamatan (X1).....	49
4.2.1.2 Analisis Deskriptif Kesehatan Karyawan (X2)	52
4.2.1.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	56
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data	59
4.2.2.1 Uji Validitas Data	59
4.2.2.2 Uji Reliabilitas Data	63
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	64
4.2.3.1 Uji Normalitas	64
4.2.3.2 Uji Multikolinieritas	67
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas	68
4.2.4 Hasil Uji Hipotesis	69

4.2.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
4.2.4.2	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	70
4.2.4.3	Uji T	71
4.2.4.4	Uji F	73
4.3	Pembahasan	74
4.3.1	Pengaruh Keselamatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Shipyard	74
4.3.2	Pengaruh Kesehatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Shipyard	75
4.3.3	Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Shipyard.....	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		77
1.1	Simpulan.....	77
1.2	Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA		79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Kecelakaan Kerja PT Citra Shipyard Periode Januari 2019 - Desember 2019.....	5
Gambar 1. 2 Data Karyawan Medical Certificate dan absent di PT Citra Shipyard Periode Januari 2019 - Desember 2019	6
Gambar 2. 1 Langkah - langkah Penentuan Kerja.....	22
Gambar 2. 2 Kerangka pemikiran.....	26
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas (Histogram)	64
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot	65
Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas dengan Scatterplot	66

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 2 Skala Likert	34
Tabel 3. 3 Kriteria Analisis Deskriptif	35
Tabel 3. 4 Indeks Koefisien Validitas	37
Tabel 3. 5 Indeks Koefisien Reliabilitas	38
Tabel 3. 6 Jadwal Penelitian.....	44
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan ...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5 Profil Responden Berdasarkan Jabatan	48
Tabel 4. 6 Kriteria Analisis Deskriptif	49
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan Keselamatan Kerja (X1) .	50
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan Kesehatan karyawan (X2)	52
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)	56
Tabel 4. 10 Hasil uji validitas variabel X1 Keselamatan	60
Tabel 4. 11 Hasil uji validitas variabel X2 Kesehatan Karyawan	61
Tabel 4. 12 Hasil uji validitas variabel Y Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 4. 13 Hasil uji reliabilitass	63
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas dengan Scatterplot.....	66
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinieritas.....	67
Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	69
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	71
Tabel 4. 19 Hasil Uji T	72
Tabel 4. 20 Hasil Uji F	73

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rumus Slovin.....	32
Rumus 3. 2 Rumus Koefisien Korelasi	36
Rumus 3. 3 Variance Inflating Factor	39
Rumus 3. 4 Regresi Linear Berganda.....	40
Rumus 3. 5 Uji T.....	42
Rumus 3. 6 Uji F.....	42



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi hal begitu krusial menggapai keberhasilan di sebuah organisasi atau perusahaan, dan karyawan ialah aset yang berharga untuk kelancaran usaha, maka perlu dilakukan pengembangan pengetahuan. Dengan menembus perkembangan di era industri yang memiliki sifat mendunia seperti yang ada sekarang dimana tidak terbatas dari sumber daya manusia yang di harapkan adalah siap pakai dan langsung turun ke lapangan. Maka tenaga kerja harus diperlakukan secara baik dan *integrity*.

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan saat ini muncullah inovasi baru pada bidang produksi untuk mendorong sumber daya manusia menciptakan produk yang berkualitas. Perkembangan teknologi saat ini dapat menciptakan mesin-mesin produksi, adanya mesin baru di proses kerja akan menjadi permasalahan yang di hadapi pekerja dalam proses kerja. Persoalan yang penting untuk sistem operasi yang membantu mesin-mesin canggih. Permasalahan baru kerap terjadi di tempat pekerjaan dalam hal keselamatan dan kesehatan di tempat kerja menggunakan mesin, alat pelindung diri, alat pengaman dan indra keselamatan lainnya, sehingga dapat menghindari asal hal-hal tidak baik seperti ekonomi yang merugi dan karyawan yang berkurang.

Perkembangan teknologi dalam pembentukan mesin, manusia menghadapi masalah baru, yaitu dampak dari kehadiran mesin dalam operasi. Dilema yang

tampaknya terkait dengan penggunaan sistem operasi yang membantu mesin-mesin canggih. Meluncurkan hal-hal baru ke lingkungan kerja, utamanya untuk aspek keselamatan dan kesehatan pekerja ketika melakukan pekerjaan dengan mesin, telah sadar untuk memperluas peralatan perlindungan pribadi dan alat keselamatan lainnya untuk menghindari hal-hal negatif seperti penurunan kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang mengakibatkan kecelakaan di tempat kerja termasuk kurangnya pemeliharaan peralatan, kesalahan pada saat penggunaan peralatan, adanya ditemukan perlengkapan dan peralatan kerja yang tidak dapat digunakan lagi, pekerja tidak mematuhi peraturan dalam bekerja, serta kurangnya pengetahuan tentang keterampilan dan penggunaan peralatan yang berbahaya sehingga menimbulkan kecelakaan kerja seperti lingkungan tercemar, kebakaran serta muncul penyakit.

Tingkat kecelakaan kerja di tempat kerja yang tinggi akan menyebabkan penurunan kapasitas kerja. Konsep keselamatan kerja harus diwajibkan bagi perusahaan atau tidak jarang disebut sebagai "safety first", maka meminimalkan jumlah kecelakaan di tempat kerja dapat dilakukan. Melihat pendapat (Winarno & and Andjarwati, 2019) disebutkan jika karyawan dapat dilindungi dari cedera akibat kecelakaan yang menimbulkan bahaya keselamatan dapat menyebabkan kebakaran, memar, kecelakaan, penglihatan dan telinga, serta cacat lingkungan kerja. Alasan lain yang mengarah pada pengurangan pekerjaan karyawan yaitu kesehatan karyawan ketika karyawan tidak memenuhi status sehat oleh kesehatan fisik, mental, dan emosional karyawan dan berdampak pada izin karyawan seperti cuti dan sakit.

Penurunan kinerja karyawan sering terpengaruh oleh hal-hal keselamatan kerja tertentu, serta status sehatnya yang tidak memenuhi. Produktivitas karyawan hal yang esensial bagi entitas karena mempengaruhi kerja yang berkualitas, berkuantitas, dan produktif. Ketika karyawan tidak masuk kerja maka akan terganggunya proses produksi dan dapat merugikan perusahaan. (Taher & Fransiska, 2016).

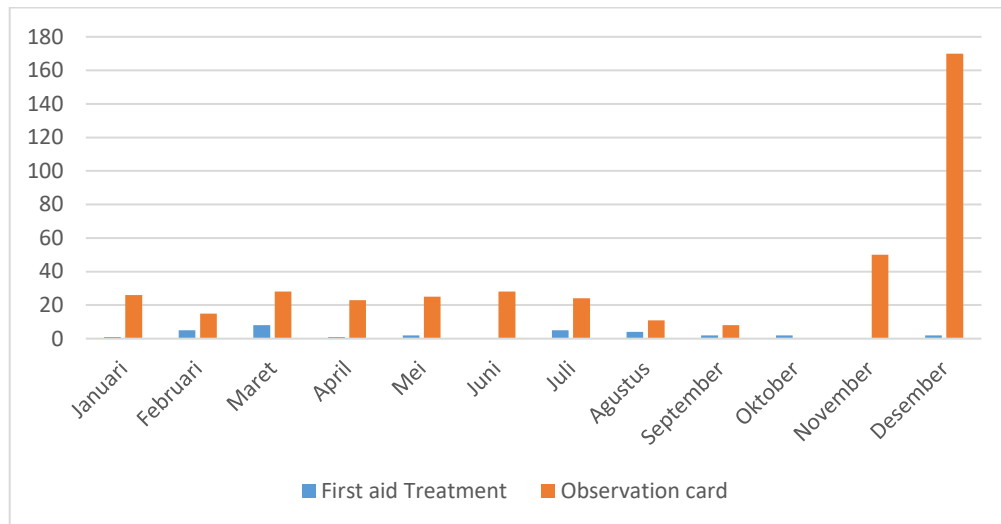
Pada kegiatan operasional dilapangan di PT Citra Shipyard menemukan beberapa masalah mengenai khususnya pada keselamatan dan kesehatan karyawan di operasional kerja yang salah satunya diakibatkan *human error* misalnya karyawan yang melanggar peraturan standart operasional kerja perusahaan seperti tidak menggunakan pelindung kepala karena dianggap memperlambat kegiatan kerja karyawan tersebut. Secara umum terdapat adanya beberapa persoalan umum di PT Citra Shipyard khususnya pada bagian keselamatan dan kesehatan kerja. Ketika karyawan masih melanggar. Hal itu tentu akan meningkatkan resiko kecelakaan yang akan di alami oleh karyawan tersebut. lingkungan tergolong rendah, masih ada koleksi material barang dan peralatan kerja yang tidak ada di karyawan oleh karyawan setelah karyawan selesai bekerja, yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja karyawan lainnya.

Masalah lain adalah bahwa manajemen HSE tidak memperbarui simbol berbahaya (*safety sign*) di lokasi-lokasi yang cukup berisiko kecelakaan, batasan tidak dihiraukan oleh pekerja mengabaikan yang telah diberlakukan di setiap departemen, seperti pekerja yang tidak diizinkan bekerja di daerah adanya bahaya dan keselamatan pekerja terancam jika dioperasikan. Karyawan yang sadar

mengenai kebersihan lingkungan tergolong rendah, masih ada koleksi material barang dan peralatan kerja yang tidak ada di karyawan oleh karyawan setelah karyawan selesai bekerja, yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja karyawan lainnya.

PT Citra Shipyard sebuah entitas galangan di bidang industri pembangunan dan perbaikan atau *docking* kapal baja atau aluminium. Kapal baja yang di bangun di citra shipyard berkisar dari tongkang, tugboat, oil berge, tanker serta kapal-kapal offshore seperti *supply vassel*, *accommodation berge*, dan *chemical tanker*. Perusahaan ini memiliki daya saing dalam pembuatan kapal cepat berbahan *high-tensile steel*, juga kapal berbahan aluminium seperti kapal patrol, *crew boat*, kapal ferry, *rescue boat*, serta warship. Pekerjaan pembangunan kapal baru setiap tahun mencapai 100 unit, sedangkan pekerjaan perbaikan kapal mencapai 50 unit yang juga mencangkup pekerjaan-pekerjaan *offshore*.

Perusahaan memberikan pelatihan dan pengenalan tentang bahaya dan resiko mengabaikan aturan perusahaan dan anjuran untuk menggunakan perasaan perlindungan diri untuk penggunaan secara serempak area kerja yang ditentukan. PT Citra Shipyard mengaplikasikan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja selaras di isi Pasal 86 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2013, yang mengemukakan tiap-tiap karyawan mempunyai hak atas keselamatan kerja dalam bentuk keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, moralitas-etika, serta perawatan selaras bersama haram, juga prestise manusia serta nilai-nilai kepercayaan. Peristiwa yang terjadi di galangan kapal PT Citra digambarkan pada Gambar 1.1



Gambar 1. 1 Data Kecelakaan Kerja PT Citra Shipyard Periode Januari 2019 - Desember 2019

Sumber : Manajemen HSE PT Citra Shipyard

Observation card atau kartu observasi bahaya merupakan kartu yang digunakan untuk membantu dalam melakukan proses inspeksi untuk setiap karyawan dan tidak mengenal jabatan, pekerjaan maupun lingkungan kerja, dimana hampir setiap bulan terjadi peningkatan terhadap teguran atas kelalaian karyawan yang dapat menyebabkan terjadi kecelakaan ringan bahkan kecelakaan yang fatal seperti kejatuhan barang dari atas, tersandung kabel yang berserakan, bekas tumpahan cat atau oli yang tidak di bersihkan, terkena percikan api saat rekan kerja yang sedang melakukan pengelasan, dan masih terdapat karyawan yang lalai pada saat bekerja sehingga dapat membahayakan rekan kerja yang ada di sekelilingnya, dan dalam setahun sudah ada teguran sebanyak 408 kartu teguran.

First Aid Treatment atau kecelakaan di tempat kerja yang tidak memerlukan tenaga medis professional sebisa mungkin di tangani sendiri oleh pekerja yang

kenaik kecelakaan atau bagian klinik perusahaan, dengan terjadinya kecelakaan ini pada bulan januari dengan jumlah 1 orang dan pada bulan february terjadi peningkatan sebanyak 5 orang, dan di bulan maret kecelakaan kerja semakin meningkat dengan total 8 orang. Adapun pekerja yang terkena first aid treatment dalam 1 tahun terakhir dengan total 32 orang

Gambar 1.1 memperlihatkan kesempatan kapanpun dapat terjadi kecelakaan di tempat kerja selama bekerja, akibat dari adanya insiden ini dapat menyebabkan cedera, terganggunya jam operasional kerja, hingga menurunnya produktivitas karyawan. Untuk memaksimalkan produktivitas karyawan perlunya diperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan agar produktifitas perusahaan bisa maksimal. Di bawah ini adalah data tentang karyawan yang tidak bekerja akibat MS (*Medical Certificate*) dan kehadiran dapat diperiksa di Gambar 1.2

NO	MONTH OF 2019	MC	ABSENT	TOTAL ABSEN	TOTAL EMPLOYE
1	January-19	17	9	26	159
2	February-19	20	27	47	183
3	March-19	47	16	63	170
4	April-19	31	24	55	172
5	May-19	24	21	45	174
6	June-19	59	25	84	174
7	July-19	38	12	50	189
8	August-19	44	57	101	254
9	September-19	54	12	66	337
10	October-19	45	161	206	320
11	November-19	39	80	119	288
12	December-19	72	424	496	274
Total				1358	2694

Gambar 1. 2 Data Karyawan Medical Certificate dan absent di PT Citra Shipyard Periode Januari 2019 - Desember 2019

Jumlah karyawan galangan kapal PT. Citra yang terkena masalah kesehatan, apakah itu penyakit ringan atau peyakit, meningkat dari Januari hingga Desember. Dari data di atas dapat diindikasikan bahwa rendah sekali karyawan memperhatikan kesehatannya. Hal ini memiliki pengaruh besar pada kinerja karyawan.

Gangguan kesehatan yang terjadi seperti mata yang terkena percikan api pada saat proses pengelasan. Sehingga mengakibatkan terjadinya digolongkan dalam cedera mata yang diakibatkan oleh luka bakar atau masuknya benda asing karena percikan las listrik pada mata. Kemungkinan trauma ini mengenai bagian putih pada mata (kornea mata) dan telah menyebabkan luka yang menetap pada kornea mata. Bekas luka pada kornea mata ini yang Bapak lihat sebagai bercak putih. Maka karyawan yang kecelakaan segera mengunjungi Dokter Spesialis Mata, sehingga bisa langsung ditangani dan diobati untuk menghindari terjadinya kerusakan yang permanen sehingga tidak sampai mengganggu penglihatan.

Karyawan yang terkena luka bakar karena tidak memperhatikan sambungan welding cable dalam kondisi buruk, isolasi menggunakan plastic tidak standar maka karyawan yang terkena luka bakar tersebut akan di rumahkan sampai kondisi dari dari karyawan tersebut membaik. Maka jika karyawan tidak masuk bekerja maka ini akan menghambat aktifitas perusahaan dalam pengerjaan proyek dan proyek akan terhambat. Untuk mengejar ketinggalan waktu pada proses pengerjaan maka dibutuhkan penambahan jam kerja atau lembur yang akan berdampak semakin besar biaya yang di keluarkan perusahaan.

Bertumpu latar belakang permasalahan yang diuraikan, oleh karena itu penulis mengambil judul penelitian " **Pengaruh keselamatan dan kesehatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Citra Shipyard** “

1.2 Identifikasi Masalah

Bersumber dari uraian latar belakang, permasalahan dalam penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurangnya peralatan safety yang memadai
2. Lingkungan kerja yang tidak sehat dan nyaman
3. Kurangnya tingkat kesadaran karyawan untuk menggunakan peralatan keselamatan alat pelindung diri.
4. Masih terdapat karyawan yang tidak bertanggung jawab dalam proses bekerja
5. Masih minimnya kesadaran karyawan dalam menjaga kebersihan lingkungan kerja dan kesehatan

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini batasan masalah yang di batasi peneliti sebagai berikut :

1. Melakukan Penelitian di PT. Citra Shipyard.
2. Melakukan penelitian tentang keselamatan, kesehatan karyawan terhadap kinerja karyawan.
3. Objek penelitian merupakan karyawan bagian HSE dan bagian pembuatan kapal PT Citra Shipyard.

1.5 Tujuan Penelitian

Selaras dengan penemuan masalah oleh peneliti, maka dari itu penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui keselamatan kerja memberi pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Shipyard.
2. Untuk mengetahui kesehatan kerja memberi pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Shipyard.
3. Untuk mengetahui keselamatan kerja dan kesehatan kerja memberi pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Shipyard.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Bisa dimanfaatkan sebagai tambahan ilmu pengetahuan serta *experience* pada penelitian keselamatan, kesehatan dan kinerja karyawan
2. Pengembangan teori mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Memiliki penelitian ini dapat diambil manfaatnya untuk berbagai pihak adalah:

1. Peneliti

Penulis memperoleh ilmu tentang keselamatan, kesehatan dan kinerja karyawan PT. Citra Shipyard dengan demikian terimplikasinya konsep yang dipelajari selama berkuliah di Universitas Putra Batam.

2. Bagi Objek Institusi

Sebagai masukan untuk meningkatkan keselamatan, kesehatan, dan kinerja karyawan dalam pencapaian target

3. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian penulis dalam menganalisis masalah yang sering terjadi di lingkungan perusahaan. Perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian penulis untuk kepentingan perusahaan.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Keselamatan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Kegiatan kerja yang berhubungan dengan mesin-mesin, bahan produksi, proses pengelolaannya, lingkungan kerja dan proses bekerja yang mengutamakan keselamatan agar pekerja terhindar dari kecelakaan kerja. (Yani, 2012: 157). Suatu aktivitas yang melakukan suatu tindakan untuk menciptakan kawasan bekerja yang baik dan bebas dari bahaya supaya karyawan dapat merasakan kenyamanan dan selamat, dan pada saat melakukan pekerjaan tidak terjadi kecelakaan kerja. Dimanapun karyawan bekerja baik di darat, di air, dan di udaralokasi tempat kerja seperti ini terdapat aktifitas ekonomi (Irzal, 2016)

Keselamatan kerja adalah alat perlindungan diri karyawan agar terhindar kecelakaan-kecelakaan kecil yang ada di lapangan seperti luka-luka, tergores, yang mana disebabkan oleh kecelakaan pada saat berkerja (Juniarti et al., 2017). Sedangkan menurut Mathis dan Jachson (Juniarti et al., 2017) menyatakan bahwa mengarah kepada melindungi kesejahteraan fisik karyawan dari cedera ditempat bekerja, dimana dilakukan upaya bertujuan untuk menahan agar karyaawan tetap dalam kondisi yang sehat dan melindungi karyawan agar terhindar dari kecelakaan kerja. Menurut (Aviana et al., 2019) keselamatan kerja merupakan upaya menghindarnya karyawan dari berbagai kecelakaan kerja selama melakukan pekerjaan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Diperoleh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keselamatan menurut (Kasmir, 2016: 274-276) sebagai berikut :

1. Kelengkapan peralatan kerja

Mebutuhkan alat kelengkapan keamanan yang komplit. Maka semakin lengkap peralatan keselamatan, semakin baik tingkat keselamatan kerja.

2. Kualitas peralatan kerja

Bekerja menggunakan alat yang ada wajib di pertimbangkan dan di cek kualitas peralatan keselamatan. Pemeliharaan peralatan kerja dengan terus menerus akan meningkatkan kualitas kerja.

3. Kedisiplinan karyawan

Mengenai disiplin ini berhubungan dengan sikap karyawan dalam menggunakan alat keselamatan. Jika karyawan tidak disiplin maka karyawan tidak akan terjamin keselamatannya dan akan menimbulkan resiko keselamatan.

4. Ketegasan pimpinan

Hal ini dibutuhkan pemimpin yang konsisten dan tegas dalam menegakkan aturan tentang keselamatan, dengan adanya pemeriksaan yang ketat disetiap karyawan ketika menggunakan alat pelindung diri pada saat bekerja, maka keselamatan karyawan akan terjamin aman.

5. Semangat kerja

Alat keselamatan yang tersedia lengkap, bagus, dan nyaman dipakai tentu membuat karyawan yang memakainya bersemangat yang tinggi.

6. Motivasi kerja

Merupakan suatu kemauan yang timbul diri karyawan yang menghidupkan semangat untuk bekerja secara sepenuhnya untuk meraih tujuan bersama, salah satunya dengan perusahaan memberikan peralatan keselamatan yang bagus, lengkap, dan nyaman digunakan.

7. Pengawasan

Seharusnya karyawan yang bekerja perlu diawasi dalam pemakaian peralatan keselamatannya, jika tidak di awasi maka akan banyak terdapat karyawan yang tidak peralatan keselamata dan akan besar pula risiko kecelakaan, pengawasan dapat dilakukan melalui CCTV ataupun pimpinan yang turun lngsung ke lapangan untuk mencheck.

8. Umur alat kerja

Alat-alat kerja mengalami expired akan berbahaya jika dipakai pada saat berkerja, biarpun peralatan kerja tersebut masih terlihat bagus, oleh karena itu dilakukannya pengecekan terhadap peralatan kerja, khususnya alat keselamatan kerja oleh pihak safety.

2.1.1.2 Indikator Keselamatan

Menurut (Setiawan & Aan Khurosani, 2018) terdapat indikator yang mempengaruhi keselamatan dalam suatu organisasi, yaitu ;

1. Tata letak peralatan kerja
2. Ketersedian perlengkapan keselamatan kerja
3. Asuransi tenaga kerja

4. Tunjangan kecelakaan kerja

5. Suasana tempat kerja

2.1.1.3 Syarat-Syarat Keselamatan Kerja

(Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2018: 128) pada pasal 3 UU Nomor 1 Tahun 1970 antara lain menyebutkan syarat-syarat dalam keselamatan kerja:

1. Pencegahan dan pengurangan kecelakaan
2. Pencegahan, pengurangan serta pemadaman kebakaran
3. Cegah serta kurangi resiko ledakan
4. Untuk memberikan keamanan atau cara untuk melarikan diri dari kebakaran atau kecelakaan berbahaya lainnya
5. Berikan bantuan untuk kecelakaan
6. Menyediakan alat untuk perlindungan diri oleh karyawan dan mengendalikan temperature udara, lembabnya udara, debu, kotoran, asap, asap, asap, gas, radang tenggorokan yang muncul atau menyebar, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran
7. Mendapatkan pencahayaan yang cukup dan memadai
8. Menyenggarakan suhu dan kelembapan yang baik
9. menjaga kebersihan, kesehatan, dan ketertiban

Tiga alasan pentingnya program keselamatan kerja

Keselamatan kerja menjadi satu keharusan untuk tiap perusahaan untuk melaksanakannya, terdapat tiga alasan utama antara lain (Bangun, 2012) :

1. Moral

Hukum perilaku berlaku untuk setiap orang dalam komunikasi dengan tetangganya, sehingga terjalin rasa hormat dan rasa hormat di antara yang lain. Dan karyawan mempunyai *rights* dalam merasakan terlindungnya akan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, moral dan moral.

2. Hukum

Undang-undang ketenagakerjaan adalah hokum yang telah di sahkan oleh badan legislatif yang bertujuan untuk memberi perlindungan kepada perkerja atau karyawan. Apabila perusahaan lengah atas tanggung jawab nya, dapat diberikan hukuman selaras bersama undang undang yang berlaku. UU No 1 Tahun 1970 adalah UU yang mengatur tentang keselamatan kerja di darat, laut, maupun udara di wilayah hukum Indonesia.

3. Ekonomi

Banyak biaya yang di kelurkan perusahaan akibat adanya kecelakaan yang dialami para pekerja. perusahaan yang mengalami kejadian ini biasanya membebankan kerugiannya kepada pihak asuransi yang biasa untuk menanggung kerugian pengobatan dan lain-lain.

2.1.2 Kesehatan

2.1.2.1 Pengertian Kesehatan

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 23 Tahun 1992 Kesehatan adalah "keadaan kemakmuran tubuh, jiwa, dan sosial, yang memungkinkan setiap orang untuk hidup dalam masalah dan ekonomi.

Kesehatan karyawan merupakan hal yang penting bagi setiap pekerja dimana memiliki keadaan yang tidak terganggu baik fisik dan mental dari lingkungan kerja. Tidak ada gangguan fisik atau mental yang pengaruh dari lingkungan kerja.(Yani, 2012 : 157)

Menurut (Kemala, 2017 : 157) kesehatan kerja merupakan faktor-faktor penting bagi pekerja yang pekerjaannya dapat mengakibatkan karyawan menderita penyakit yang berhubungan dengan pekerjaannya, dan berupaya untuk melakukan pencegahan penyakit dan meningkatkan kesehatan pada pekerja. Menurut (Nissa & Sholihati Amalia, 2017) kesehatan di tempat kerja yakni sebuah kondisi yang difokuskan terhadap kondisi fisik, mental, emosional.

Menurut (Nissa & Sholihati Amalia, 2017) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah sesuatu dimana perlu diperhitungkan agar pekerja terlindungnya pekerja dari kecelakaan kerja dan menjaga kesehatan fisik dan mental yang bagus.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan

Pandangan swato (2011:110) dikutip dalam (Kautsar et al., 2013) berpendapat bahwa terdapat aspek-aspek dimana sering memengaruhi sehat tidaknya kerja karyawan, yaitu :

1. Kondisi lingkungan tempat kerja

Yang dimaksud yakni:

a. Kondisi fisik

Seperti pencahayaan, temperatur udara, ada ventilasi di lokasi kerja, level kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara.

b. Kondisi fisiologis

Terjadi pada konstruksi mesin / peralatan, postur dan pengerjaan, beberapa hal yang menyebabkan fisik yang lesu, lebih lagi menyebabkan tubuh fisik karyawan berubah.

c. Kondisi Khemis

Kondisi itu bisa dilihat dari uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan dan padatan

2. Mental psikologis

Diperlihatkan saat kondisi hubungan pekerjaan inividu dengan orang banyak / kolega, korelasi kerja antara atasan-bawahan atau bawahan-atasan, situasi kerja dan lain-lain.

2.1.2.3 Indikator Kesehatan

Berikut ini indikator pokok yang harus di penuhi guna menciptakan kesehatan karyawan (Juniarti et al., 2017) yaitu:

1. Keadaan dan Kondisi Karyawan

Situasi yang bekerja di tempat kerja yang mendukung kegiatan kerja.

2. Lingkungan Kerja

Tempat kerja terlebih mempunyai lingkungan luas mampu memberikan dukungan pekerjaan karyawan di tempat kerja.

3. Perlindungan Karyawan

Akomodasi tersedia bagi terciptanya karyawan yang sejahtera.

2.1.2.4 Masalah Kesehatan Kerja

Terciptanya program kesehatan akibat banyak masalah kesehatan meningkat baik dari segi fisik atau mental, berikut masalah kesehatan kerja (Bangun, 2012) adalah :

1. Kesehatan Fisik

Masalah ini mendominasi permasalahan perusahaan akibat kecelakaan kerja.

Kesediaan tenaga medis, obat-obat telah dipersiapkan perusahaan demi kesembuhan sakit yang dialami karyawan.

2. Kesehatan Mental

Perhatian berlebih pada masalah kesehatan mental, perkembangan teknologi membuat tuntutan baru untuk melakukan banyak perubahan di organisasi sehingga dapat mempengaruhi tekanan mental atau stress kerja.

3. Penyebab Stres

Faktor-faktor yang menyebabkan kebanyakan karyawan stress ada empat antara lain *supervisor*, *salary*, *security*, dan *safety*. Dimana sempitnya wawasan supervisor, aturan-aturan yang ketat dan tekanan-tekanan kerja yang berat juga dapat menyebabkan stress.

Gaji menjadi penyebab timbulnya stress jika mereka merasa jasa yang disumbangkan tidak dibayar sepenuhnya. Para pekerja juga merasa stress jika merasa ketidakpastiannya dan tidak aman dengan lingkungannya karena keamanan termasuk dalam kebutuhan dasar manusia. Pekerja tentu akan takut akan kecelakaan di tempat kerja, karena setiap pekerja selalu menutupi

ketakutan akan kecelakaan di tempat kerja, yang mengarah pada cedera ringan dan bahkan kematian parah.

4. Akibat Stress

Setiap pekerja pasti ada mengalami stress namun stress jika dibiarkan lama kelamaan akan menjadi stress yang parah dan dapat membahayakan jiwa pekerja. Salah satunya yang menunjukkan bahwa stress parah yang berkepanjangan dapat berakibat sulit tidur, gangguan pencernaan, kepala pusing, penyakit jantung , stroke, sampai kematian.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Bagi Luthans (2011) dikutip dari (Nissa & Sholihati Amalia, 2017) tingkat-tingkat atas hasil yang dicapai dari melaksanakannya sebuah tugas merupakan definisi dari kinerja. Menurut (Setiawan & Aan Khurosani, 2018) kinerja yang dihasilkan dari kinerja kerja atau kinerja aktual (prestasi kerja atau prestasi aktual), yang dalam pengejaran kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas karyawan yang melakukan pekerjaan mereka sejalan bersama baiknya sebuah hasil pertanggung jawaban yang karena kemampuan dan peluang bisnis.

Menurut (Setiawan & Aan Khurosani, 2018) kinerja diterangkan sebagai pencapaian output proses kerja oleh pegawai dimana termasuk kedalam syarat-syarat yang ditentukan melingkupi kuantitas dan kualitas yang berhasil dicapai pegawai persatuan periode dalam waktu kerja. Menurut (Kartikasari & Bambang Swasto, 2017 : 91) kinerja merupakan sebuah pencapaian prestasi karyawan atas dilakukannya pekerjaan pada periode waktu.

Menurut (Nuridin, 2017: 6) dinyatakan bahwa kinerja ialah perilaku aktual karyawan, yang menunjukkan pada setiap orang sebagai pencapaian pekerjaan, yang diperoleh karyawan sesuai dengan peran mereka di perusahaan. Menurut (Parashakti & Putriawati, 2020) kinerja merupakan sebuah hasil dari seseorang yang memenuhi pemberian penugasan dan pertanggung jawaban

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Supriyadi (2010) dikutip (Suartha & Desak Ketut Sintaasih, 2015 : 2512) yang merupakan kinerja dipengaruhi faktor-faktor:

- 1) Berkualitasnya dan mampukah fisik karyawan,
- 2) Alat bantu merupakan lingkungan kerja,
- 3) Fasilitas termasuk hubungan industry pancasila dan manajemen.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Pandangan Sedarmayanthi (2010:63) dikutip dari (Kresna & Wayan Suana2, 2019 : 2592) :

1. Prestasi kerja

Karyawan yang dapat mencapai pekerjaan yang baik dengan mengemban penugasan yang diberikan pada individu dilihat dari pengalaman dan keyakinan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab menjadi hal yang diprioritaskan dalam sebuah kinerja individu. Ketika individu memiliki criteria bertanggung jawab yang sesuai membuat penilaian akan dirinya bertambah pula.

3. Meminimalkan kesalahan pekerjaan

Mengurangi tingkat kesalahan pada pegawai yang akan berdampak positif dengan meningkatkan kinerja karyawan yang akan membuat pekerjaan lebih efisien.

4. Kerja sama

Kegiatan yang saling tolong menolong antar karyawan baik di bagian yang sama atau yang berbeda.

5. Inisiatif

Karyawan yang memiliki inisiatif tinggi dalam hal menjalankan tugasnya dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, serta mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tanpa harus menunggu instruksi dari atasan.

6. Ketepatan waktu,

merupakan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan benar, menyelesaikan kerjaan yang sudah di targetkan dengan waktu yang telah di tentukan.

2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja

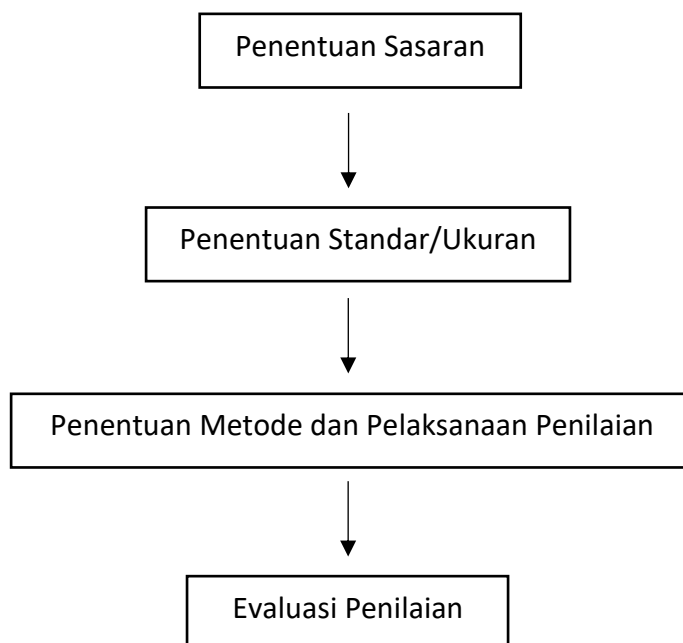
Hasil penilaian dapat menjadi manfaat saat perencanaan kebijakankebijakan organisasi. Aspek yang terlibat pada kebijakan organisasi yakni aspek individual dan aspek organisasional. Pandangan Sulistiyani dan Rosidah (2010) dikutip dari (Juniarti et al., 2017) fungsi atas penilaian kinerja pada entitas yaitu:

- a. Kompensasi yang disesuaikan
- b. Peningkatan kinerja
- c. Pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan

- d. Keputusan yang diambil tentang promosi penempatan, pemindahan tempat kerja, pemutusan hubungan kerja, dan perencanaan kerja.
- e. Kebutuhan penelitian staf
- f. Menyokong pendiagnosisan kesalahan dalam desain karyawan.

2.1.3.5 Elemen dan Proses Penilaian Kinerja

Usaha pencapaian kerja yang diharapkan berhubungan dengan penilaian kerja, maka membuat tujuan pekerjaan harus sudah dirancang sebelumnya. Lalu, menentukan standard dan ukuran kinerja bersama dengan menentukan metologi penelitian, pelaksanaan dan evaluasi. Berikut langkah-langakah penilaian ujuk kerja menurut (Hariandja & Efendi, 2002: 198-199) :



Gambar 2. 1 Langkah - langkah Penentuan Kerja

2.1.3.6 Hambatan Penilaian Kinerja

Pada saat karyawan meningkatkan kinerja akan tetapi dalam proses melakukan penilaian kinerja ada beberapa tantangan yang di hadapi, menurut (Hariandja & Efendi, 2002: 201) :

1. Kesalahan Penilai
2. Ketidakpastian penilai
3. Ketidakefektifan praktek dan kebijakan organisasi
4. Formulir penilaian yang tidak baik

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya telah menjadi kunci kesadaran sebagai tumpuan dalam penyusunan tesis ini. Simpulan atas penyajian hasil penelitian sebelumnya, mampu mendukung penelitian teoritis sebelumnya. Dari para peneliti sebelumnya, mereka hanya menemukan beberapa penelitian dengan judul yang lebih tinggi, seperti judul ilmiah penulis, dan penulis juga telah mengangkat beberapa penelitian sebelumnya untuk referensi agar semakin banyak bahan studi penelitian ini.

Penelitian yang di lakukan oleh (Parashakti & Putriawati, 2020) di unduh dari jurnal Scholar E-ISSN : 2686-4924 dengan judul Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dengan teknik analisis yang di buat analisis statistic dalam bentuk SEM PLS, hasil uji menerangkan kesehatan kerja mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap pekerjaan karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri bagian produksi. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan atas kinerja karyawan

PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Kerja berbeban mempunyai pengaruh positif signifikan atas kinerjanya karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi.

Penelitian yang di lakukan oleh (Djudi, 2017). Dalam unduhan dari Sintan disebut Dampak Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta motivasi lingkungan kerja dan kinerja karyawan, dengan mengacu pada Penelitian ialah penelitian kuantitatif. Uji hipotesis (testing research) diperlihatkan di penelitian ini, dengan hasil uji menerangkan jika variabel program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh dengan variabel kinerja karyawan, menandakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

Riset ini di lakukan oleh (Kemala, 2017) diunduh dari jurnal Scholar ISSN 2355-5408 dengan judul Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan MHE Maintenance Departemen Badak NGL Bontang, metode pemantauan dan kuisisioner dilakukan untuk mengumpulkan data. Penganalisisan data memakai beberapa metode regresi linier. Hasil penelitian menerangkan secara simultan keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh variabel Variabel keselamatan kerja (X1) dominan dengan kinerja karyawan (Y). Tingkat hubungan yang kuat antara variabel kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dari Nilai koefisien korelasi (R).

Penelitian ini dilakukan oleh (Putri et al., 2017) di unduh dari jurnal scholar dengan judul *The effect of occupational health and safety, work environment and discipline on employee performance in a consumer goods company, International Conference on Industrial and System Engineering (IConISE). Techniques multiple linear regression with SPSS software used in the data analysis. The result gives an answer that occupational health and safety, work environment and discipline are simultaneously significant to the employee performance. Dominant factor held by discipline which make an impact to employee performance.*

Penelitian ini dilakukan oleh (Makadao et al., 2017) di unduh dari sinta S6 ISSN 2303-1174 tahun 2017 dengan judul Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bimoli Belitung, regresi linear berganda digunakan untuk metode analisis datanya. Uji T-test menerangkan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja memiliki dampak signifikan pada karyawan yang bekerja serta mempunyai perhatian positif. Perhatian akan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja wajib diimplikasikan perusahaan untuk menambah level kinerja karyawan perusahaan.

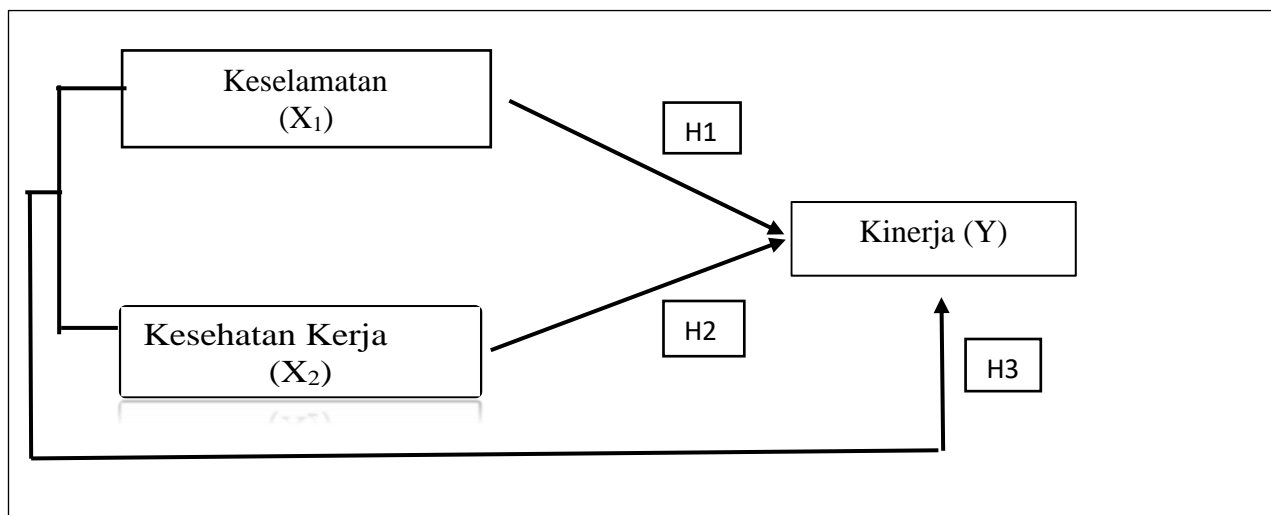
Penelitian (Harini & Setiawan, 2019) di unduh dari Sinta S6 ISSN : 25500694 mempunyai judul Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan operasional, dengan metode analisis yang digunakan analisis deskriptif dan menggunakan skala likert, dan untuk analisis verivikatif menggunakan koefisien determinasi, koreelasi bergana, pengujian regresi. Hasil dari penelitian tersebut mengemukakan jikalau memang

keselamatan, kesehatan dan pengawasan kerja adanya pengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan PT.XYZ.

Penelitian (Nasution & Sitompul, 2019) di unduh dari Sinta S6 p-ISSN : 2356–492x e-ISSN : 2549–9270 Pengaruh Keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja karyawan. Menggunakan formula *Slovin* dengan taraf signifikansi 10% atau (0,1). Teknik metode angket/ wawancara dilakukan untuk mengumpulkan data. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan di tempat kerja memiliki dampak parsial yang signifikan dan kinerja karyawan secara simultan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menjelaskan pola ukur bagaimana korelasi antar variabel independen serta dependen.(Sugiyono, 2012):



Gambar 2. 2 Kerangka pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah jawaban yang kebenarannya belum pasti dan memungkinkan untuk dilakukan pengujian ulang berdasarkan kenyataan empiris :

H₁ :Dampak keselamatan terhadap kinerja karyawan PT Citra shipyard

H₂ :Dampak kesehatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Citra Shipyard

H₃ : Dampak keselamatan dan kesehatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Shipyard.



Universitas Putera Batam

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian didefinisikan rancangan yang dimaksud pada penelitian, membuat rumusan masalah yang di ajukan terjawab dengan saksama. Penelitian menggunakan penelitian deskriptif yang menerapkan metode pendekatan kuantitatif. Peneliti untuk penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif yaitu dimana menganalisis dan mengelola untuk mengambil keputusan. (Sanusi, 2011 : 13)

Metodologi penelitian yakni dilandaskannya filsafat positivisme dimana di gunakan meneliti untuk populasi atau sample yang sudah ditentukan dan sebagai cara umum untuk mendapatkan informasi yang benar yang bertujuan untuk digunakan, dikembangkan, dan di nyatakan dalam suatu pendidikan tertentu berdasarkan teknik pengumpulan data di medakan menjadi 2 yaitu metode kualitatif dan kuantitatif.(Sugiono, 2018)

Pada bagian ini dapat peneliti mengetahui dan melakukan apa yang harus dikerjakan selama proses pengumpulan data dilapangan maupun setelah data terkumpul dan jenis metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif, metode survey digunakan dalam penelitian ini, dimana dari populasi diambil sampel dan penggunaan alat kuisisioner untuk mengumpulkan data. Untuk melaksanakan riset ini peneliti menyebarkan kuesioner dan telah memperoleh data berbentuk skala Likert.

3.2 Operasional Variabel

Penelitian yakni tataran teoritis dan empiris, dengan mengidentifikasi konstruk-konstruk serta adakah korelasi dengan proposisi dan teori. Pada tataran empiris yang di lakukan adalah mengklarifikasi, mengidentifikasi, dan mengoperasionakan variable-variabel termasuk menghubungkan hubungan variable pada tataran ini.(Sanusi, 2011: 49)

Pada dasarnya variabel penelitian merupakan apapun bentuknya yang ditentukan oleh peneliti untuk di analisa, setelah itu mendapatkan informasi hasil, selanjutnya membuat kesimpulan. (Sugiono, 2018 : 38)

3.2.1 Variabel Independen

Variabel ini menyebabkan perubahan atau Munculnya variabel terikatatau juga disebut dengan variabel dependen. (Sugiyono, 2012 : 39). Indikator keselamatan (X1) sebagai berikut:

1. Peletakan alat kerja
2. Tersedianya perlengkapan keselamatan kerja
3. Tenaga kerja berasuransi
4. Tunjangan kecelakaan kerja
5. Kondisi tempat kerja

Variabel bebas (X2) ialah kesehatan yang memiliki indikator sebagai berikut :

1. Keadaan dan Kondisi Karyawan
2. Lingkungan Kerja

3. Perlindungan Karyawan

3.2.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau terikat adalah variabel yang dikendalikan variabel bebas kinerja karyawan menjadi variabel terikat dalam penelitian ini yang memiliki parameter:

1. Prestasi kerja
2. Tanggung jawab
3. Meminimalkan kesalahan pekerjaan
4. Kerja sama
5. Inisiatif
6. Ketepatan waktu

Dari seluruh pengertian variabel, parameter variabel dan skala pengukuran data dilihat di tabel 3.1 keseluruhan:

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Keselamatan (X1)	Keselamatan terkait dengan aktivitas kerja yang melibatkan mesin kerja, bahan dan proses manajemen dan lingkungan kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tata letak peralatan kerja 2. Ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja 3. Asuransi tenaga kerja 4. Tunjangan kecelakaan kerja 5. Suasana tempat kerja 	<i>likert</i>
Kesehatan kerja (X2)	Ilmu kesehatan di bidang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja serta menjaga kesehatan pekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadaan dan Kondisi Karyawan 2. Lingkungan Kerja 3. Perlindungan Karyawan 	<i>likert</i>
Kinerja karyawan (Y)	Merupakan hasil dari kerja karyawan atas tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi kerja 2. Tanggung jawab 3. Meminimalkan kesalahan pekerjaan 4. Kerja sama 5. Inisiatif 6. Ketepatan waktu 	<i>likert</i>

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Pandangan (Sugiyono, 2012: 80) pada populasi merupakan adanya obyek atau subyek pada wilayah generalisasi yang berkualitas dan mempunyai karakter tersendiri yang sudah ditentukan oleh peneliti yang kemudian dianalisa, dipelajari, dan menarik kesimpulan atas hal tersebut. Karyawan departemen HSE dan

pembangunan kapal dengan total Karyawan PT. Citra Shipyard sebanyak 210 orang sebagai populasi untuk penelitian ini.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi mempunyai fungsi dalam penelitian, hasilnya mewakili seluruh seluruh petunjuk yg di amati(Sugiyono, 2012:81). Sampel di ambil dari populasi yang sesuai (representatif) dan bersangkutan. Karyawan PT. Citra Shipyard menjadi sampel dalam penelitian ini.

3.3.3 Teknik pengambilan Sampel

Penelitian memakai teknik random sampling yakni pemungutan sampel dengan cara sembarang tanpa melihat status, kasta atau jabatan dalam perusahaantersebut menurut (Sugiyono, 2012: 81). Pengambilan jumlah sampel dengan penggunaan rumus yaitu slovin, dengan tingkat penerimaan kesalahan lima persen.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Rumus 3. 1 Rumus Slovin

Dimana :

n = besaran sampel

N = besaran populasi

E = nilai kritis (batas penelitian) dalam persen

Dengan menggunakan rumus diatas maka diperoleh jumlah sampel yaitu :

$$n = \frac{210}{1 + 210(5\%)^2}$$

$$n = \frac{210}{1 + 210(0,0025)}$$

$$n = \frac{210}{1 + (0,5250)}$$

$$n = 137,70 / 140$$

Dari hasil perhitungan yang di peroleh, di simpulkan sampel penelitian di peroleh sebanyak 137.70 orang, dan di bulatkan menjadi 140 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Data yang di gunakan bersumber dari data primer dan data sekunder, penjelasan tentang data yang tertera ialah:

1. Data Primer menunjukkan perolehan langsung data dari lapangan, pengumpulan informasi melalui pihak yang bersangkutan berwujud kuesioner dibuat oleh peneliti bertumpu parameter tiap variabel. (Sugiono, 2012: 225)
2. Data Sekunder atau sumber sekunder pandangan (Sugiono, 2012: 225) yakni data peneliti yang sumbernya tidak langsung. Penggunaan data sekunder ialah data tingkat kecelakaan kerja, diambil lewat manajemen PT Citra Shipyard

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Penggunaan alat saat pengumpulan data penelitian menggunakan kuisioner untuk pengumpulan jawaban dan responden. Peneliti akan mendistribusikan kuisioner kepada karyawan PT. Citra Shipyard.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut (Sugiono, 2018: 134) pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok individu mengenai fenomena sosial menggunakan skala likert.

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Skala Likert	Kode	Nilai
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-Ragu	RG	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.5 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif analisis data ialah aktivitas menguji hipotesis atau mendapatkan jawaban rumusan masalah. Maka teknik analisis data kuantitatif menggunakan metode statistik. Menurut (Sugiyono, 2012: 243). Penggunaan regresi diterapkan di penelitian ini. Teknik statistik digunakan pada penelitian kuantitatif ini. Penelitian mengimplikasikan beberapa jenis statistic untuk penganalisaan data yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial, dan pada akhirnya menerapkan analisis data deskriptif.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini didefinisikan penganalisaan data yang telah dikumpulkan dengan mendefinisikan atau penggambaran sebuah data. Penelitian statistik dapat di gunakan apabila pengkaji hendak mendiskripsikan data sampel tanpa adanya kesimpulan Menurut (Sugiyono, 2012: 147)

Tabel 3. 3 Kriteria Analisis Deskriptif

Rentang Kategori / Skala Kategori	Nilai tafsir
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik / Sangat Rendah
1.81 – 2,60	Tidak Baik / Rendah
2,61 – 3,40	Ragu-Ragu / Sedang
3,41 – 4,20	Baik / Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Baik / Sangat Tinggi

3.5.2 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini percobaan nilai dari data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas yang berguna diketahuinya data yang di uji memenuhi syarat valid dan reliable agar data akurat.

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur variabel yang diukur secara tepat dan cermat. Validnya instrumen dianggap jika instrumennya mengukur yang seharusnya diukur (Sanusi, 2011 :76). Jumlah anggota sampel yang digunakan minimal 30 orang (Sugiyono, 2012 :125), maka akan dilakukannya uji validitas dengan memanfaatkan responden dari luar dengan menggunakan n=30. Untuk

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

Rumus 3. 2 Rumus Koefisien Korelasi

mencari nilai korelasi (r) penggunaan rumus yaitu korelasi *Pearson Product*

Moment

Keterangan :

r_{ix} = Koefisien Relasi

I = Skor Item

X = Skor Item dari X

N = Jumlah banyaknya subjek

Untuk membuktikan nilai uji maka digunakan uji 2 sisi pada taraf signifikan 0,05 (Default SPSS). Uji 2 sisi memiliki nilai standart syarat penerimaan atau penolakan data valid jika :

1. Apabila r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,050) dapat diakui maka berkorelasi signifikan dengan total nilai item yang tertera dan kevaliditasan dinyatakan.
2. Apabila r hitung $\leq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,050) dengan begitu itme di pernyataan menunjukkan tidak ada korelasi signifikan terhadap jumlah skor item tersebut, oleh karena dinyatakan item tidak valid.

Tabel 3. 4 Indexs Koefisien Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
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

Sumber : (Sugiyono, 2012: 184)

3.5.2.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas mempunyai manfaat mengetahui alat pengumpulan data apakah data dasarnya memperlihatkan tingkat akurat, ukuran, stabil, dan konsistensi, alat tersebut mengungkapkan adanya ciri-ciri tertentu dari sekelompok orang meski waktu yang dilakukan dalam berbeda-beda.

Suatu kuisisioner dinyatakan riabel atau terpercaya apabila jawaban kuisisioner individu konsisten tiap waktu. Cara yang sering diterapkan untuk skala uji yang berupa skala likert (*scoring scale*), contohnya pengukuran pada skala 1-5, 1-7. Dengan menghitung koefisien aalpha, data dikatakan reliable jika r alpha positif dan r alpha $>$ r tabel $df = (a, n-2)$, SPSS memberikan kemudahan demi menghasilkan reliabilitas melalui dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Jikanilai

(α) > 0,60 maka suatu variabel dinyatakan reliable (Sanusi, 2011 :77). Berikut ini disajikan tabel angka indeks koefisiensi reliabilitas :

Tabel 3. 5 Indeks Koefisien Reliabilitas

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

Sumber : (Sanusi, 2011: 77)

Pada metode *cronbach's alpha* menerangkan suatu kuesioner disebut reliabel apabila nilai reliabilitasnya > 0,6. Dan apabila koefisien alpha cronbach <0,6 maka kuesioner tidak reliable. (Sanusi, 2011: 81)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Dilakkan uji asumsi klasik yang bermaksud untuk memproses lebih lanjut data yang diperoleh dari tidak bisa menjadi bisa terpenuhi. Pemanfaatan uji asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu uji normalitas data, uji multikonoliritas dan uji heteroskedastisitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna dalam melakukan uji apakah di model regresi, variable pengganggu atau residual terdistribusi normal atau tidak, diketahui jika uji t dan uji F mempunyai asumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, apabila pengasumsian ini tidak di taati mengakibatkan uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang sedikit. Pendeteksian normalitas dapat dilihat melalui grafik histogram mengenai residualnya. Dan dapat juga di temukan melalui penggunaan uji Kolmogorov smirnov. (Ghozali, 2016: 154). Tingkat signifikan yakni 5% (0,05) maka jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > nilai signifikan 5% terdistribusi normalnya menerangkan variabel residual menuurut (Viny Amelia, 2017)

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji yang dimanfaatkan untuk memastikan apakah didalam varibael bebas terdapat terdapat interkorelasi atau kolinieritas. Kemudian (Sanusi, 2011:136) mengungkapkan untuk melihat multikolinieritas bisa dilaksanakan lewat hasil analisis regresi yakni nilai *Variance Inflating Factor* (VIF). apabila nilai VFI>10 dengan begitu tingginya gejala multikolinieritas.

$$VIF = \frac{1}{1 - R_2^2}$$

Rumus 3.4 Variance Inflating Factor

Sumber : (Sugiyono, 2012 :136)

Keterangan:

VIF = Variance Inflating Factor

R^2 = Koefisien Determinasi

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas uji yang digunakan untuk memberikan nilai adanya kesamaan atau tidak versi dari residual pada saat mengamati model regresi linier. Apabila adanya heteroskedastisitas dengan begitu perkiraan koefisien regresi yang dihasilkan ialah tidak tepat. Uji ini di buat dengan cara berpasangan anantara variabel bebas dan variabel terikat. Apakah tiap-tiap variabel bebas tidak mempunyai pengaruh signifikan pada absolute residual ($\alpha = 0,05$) lalu didalam model regresi tidak adanya pengaruh gejala heteroskedastisitas (Sanusi, 2012: 135).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu perluasan dari analisis regresi sederhana, dengan cara menambahkan jumlah variabel dependen yang semula satu menjadi dua atau lebih variabel dependen. (Sanusi, 2012: 134-135)

Penelitian ini mempunyai 1 variabel terikat yakni kinerja karyawan dan 2 variabel bebas yaitu keselamatan dan kesehatan karyawan. Maka regresi linier berganda bisa dikatakan dalam persamaan sebagai berikut ini:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Rumus 3. 5 Regresi Linear Berganda

Sumber : (Sanusi, 2012: 135)

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Nilai Konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = Nilai koefisien regresi

x_1 = Disiplin kerja

x_2 = Pelatihan

x_3 = Komunikasi

3.5.4.2 Uji R Square

Uji R Square atau kata lain koefisien determinan, mempunyai tujuan untuk membuktikan manakah model yang menjelaskan kondisi aktualnya. Koefisien dapat didefinisikan dengan besaran proporsi atau presentase keraguan Y (variabel terikat) yang dijelaskan oleh X (variabel bebas).

3.5.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis memiliki arti sama dengan pengukuran tingkat signifikansi koefisien regresi linier berganda dengan cara relevan yang terkait dengan pernyataan hipotesis penelitian (Sanusi, 2012 :144). Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji T dan uji F.

3.5.5.1 Uji T

Uji yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang mana membuktikan adanya hipotesis terkait rata-rata suatu populasi. Syarat dalam pengujian ini adalah data mesti berskala interval atau rasio. Data juga harus berdistribusi normal. Rumus untuk menghitung uji t ialah:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Rumus 3.6 Uji T

Sumber : (Sugiyono, 2012: 178-179)

Keterangan :

t = Nilai t yang dihitung

\bar{x} = Rata-rata \bar{x}_i

μ_0 = Nilai yang dihipotesiskan

s = Simpangan Baku

n = Jumlah anggota sampel

Selanjutnya perbandingan nilai t hitung dengan nilai t tabel lewat taraf kesalahan tertentu (Sugiyono, 2012: 128) uji ini menggunakan pedoman:

1. H_0 diterima dan H_a ditolak jika t hitung $<$ t tabel
2. H_0 ditolak dan H_a diterima jika t hitung $>$ t tabel

3.5.5.2 Uji F

Tujuan dilakukan uji f adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus untuk mencari F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{MK_{ant}}{MK_{dal}}$$

Rumus 3.7 Uji F

Sumber : (Sugiyono, 2012: 171)

Keterangan :

F = Nilai F yang dihitung

MK_{ant} = Mean Kuadrat antar kelompok

MK_{dal} = Mean Kuadrat dalam kelompok

Selanjutnya besaran f hitung tersebut akan di cocokkan dengan nilai f tabel, dk pembilang ($m - 1$) dan dk penyebut ($N - 1$). Cara yang di pakai untuk pengujian ini ialah F hitung lebih kecil daripada F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan jika F hitung lebih besar dari F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Dilakukannya penelitian ini kepada karyawan bagian ialah Healty Safety Environment dan Ship Building di PT Citra Shipyard. Tujuan melakukan penelitian ini aialah Sebagai pengukur besarnya dampak dari keselamatan dan kesehatan karyawan terhadap kinerja karyawan, penggunaan variabel dalam observasi ini ialah kesehatan dan keselamatan karyawan sebagai variabael bebas atau indenpen (x), lalu kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau dependen.

Tempat penelitian di laksanakan di PT Citra Shipyard yang berada di kavling. 20 Sei Lekop, Kampung becek, sagulung tanjung ucang Batam. Nomor telephone :081364963877

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini berlangsung dari bulan Maret 2020 sampai dengan Agustus 2020.

Tabel 3. 6 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Maret 2020	April 2020				Mei 2020				Juni 2020				Juli 2020			
		4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		1	Penganjuan judul	■														
2	Pencarian jurnal pendukung			■	■													
3	Penyusunan penelitian						■	■	■	■								
4	Kuesioner											■	■					
5	Bimbingan penelitian	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
6	Penyelesaian skripsi															■	■	■



Universitas Putera Batam