

**PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT HAYASHI INDO DINAMIKA  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh :  
HARIANTO  
150610012**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2019**

**PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT HAYASHI INDO DINAMIKA  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh :  
HARIANTO  
150610012**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2019**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Harianto  
NPM/NIP : 150610012  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HAYASHI INDO DINAMIKA DI KOTA BATAM**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

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

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

Batam, 13 Maret 2019



Harianto

**PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT HAYASHI INDO DINAMIKA  
DI KOTA BATAM**

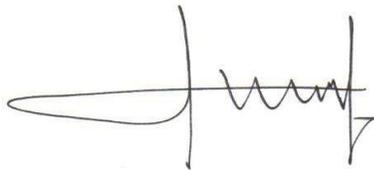
**SKRIPSI**

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

**Oleh  
Harianto  
150610012**

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

**Batam, 13 Maret 2019**



**Wasiman, S.E., M.M**

**Pembimbing**

## ABSTRAK

Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting karena akan mempengaruhi hasil *output* yang dikerjakan oleh karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Penelitian ini menganalisis kinerja karyawan di PT. Hayashi Indo Dinamika ditinjau melalui variabel kesehatan keselamatan dan motivasi. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Kuesioner yang disebarakan berjumlah 158 orang. Dalam tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kesehatan keselamatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hayashi Indo Dinamika. Hipotesis dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hayashi Indo Dinamika, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hayashi Indo Dinamika, *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hayashi Indo Dinamika, kesehatan keselamatan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hayashi Indo Dinamika. Hasil uji F hitung diketahui besarnya  $4.146 > F$  tabel 3,05 dengan signifikan  $0,018 > 0,05$ , dapat disimpulkan kesehatan keselamatan dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t hitung kesehatan dan keselamatan ( $X_1$ )  $0.140 < t$  tabel 1,975 dengan signifikan  $0,889 > 0,05$  sehingga kesehatan keselamatan ( $X_1$ ) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hasil uji t hitung motivasi kerja ( $X_2$ )  $1.862 < 1,975$  dengan signifikan  $0,064 > 0,05$  sehingga motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R_2$ ) yang diperoleh sebesar 0.051 atau 5.1% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kesehatan keselamatan dan motivasi kerja dan sisanya 94,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*Employee performance has a very important role because it will affect the output of the work done by employees so that will affect the performance of a company. This study analyzes employee performance in PT Hayashi Indo Dinamika is reviewed through health safety and motivation variables. This research is quantitative research with data collection technique through questionnaire. The questionnaire distributed amounted to 158 people. In the purpose of this study is to analyze the effect of safety health and work motivation on employee performance at PT Hayashi Indo Dinamika. Hypothesis in this study is the level of education significantly affect the performance of employees at PT Hayashi Indo Dinamika, work experience significant effect on employee performance at PT Hayashi Indo Dinamika, teamwork have a significant effect on employee performance at PT Hayashi Indo Dinamika, health safety and motivation have a significant effect on employee performance at PT Hayashi Indo Dinamika. The result of F test is known to the amount of  $4.146 > F$  table 3.05 with significant  $0.018 > 0.05$ , it can be concluded that safety health and motivation together have negative and not significant influence on employee's performance (Y). The result of health and safety t test ( $X_1$ )  $0.140 < t$  table 1.975 with significant  $0.889 > 0.05$  so safety health ( $X_1$ ) have negative and not significant effect to employee's performance (Y), result of t test of work motivation ( $X_2$ )  $1.862 < 1.975$  with significant  $0.064 > 0.05$  so work motivation ( $X_2$ ) have a negative and not significant effect on employee performance (Y). The result of calculation of coefficient of determination ( $R^2$ ) obtained by 0.051 or 5.1% employee performance variable (Y) can be explained by safety health and work motivation variable and the rest 94.9% influenced by other factor not included in this research.*

**Keywords:** *Health and Safety, Work Motivation, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Syukur dan terimakasih penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Perbankan Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan 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. Bapak Suhardianto, S.Hum.,M.pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.SI. Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Wasiman, S.E., M.M. selaku pembimbing Proposal Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Orang tua, saudara kandung dan teman-teman yang telah memberi dorongan dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Amin.

Batam, 13 Maret 2019

Harianto

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	Error! Bookmark not defined.i
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	Error! Bookmark not defined.ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.v
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Pembatasan Masalah .....	4
1.4 Perumusan Masalah .....	4
1.5 Tujuan Penelitian .....	5
1.6 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
2.1 Kajian Teori .....	6
2.1.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja ( K3 ).....	6
2.1.1.1 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja ( K3 ).....	7
2.1.2 Motivasi Kerja .....	8
2.1.2.1 Indikator Motivasi Kerja.....	11
2.1.3 Kinerja Karyawan .....	12
2.1.3.1 Indikator Kinerja Karyawan .....	14
2.2 Penelitian Terdahulu .....	15
2.3 Kerangka Pemikiran.....	16
2.4 Hipotesis .....	16
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>17</b>
3.1 Desain Penelitian .....	17
3.2 Operasional Variabel .....	17
3.3 Populasi dan Sampel .....	20
3.3.1 Populasi .....	20
3.3.2 Sampel.....	20
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.5 Metode Analisis Data.....	22
3.5.1 Analisis Deskriptif .....	22
3.5.2 Uji Validitas .....	23
3.5.3 Uji Reliabilitas .....	24

3.5.4	Uji Asumsi .....	25
3.5.4.1	Uji Normalitas.....	25
3.5.4.2	Uji Multikolonieritas.....	26
3.5.4.3	Heteroskedastisitas.....	26
3.5.5	Analisis Regresi Berganda.....	27
3.5.6	Hasil Uji Hipotesis.....	27
3.5.6.1	Uji F (Simultan).....	27
3.5.6.2	Uji t (Parsial).....	28
3.5.6.3	Uji R <sup>2</sup> .....	28
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	29
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>		<b>30</b>
4.1	Profil Responden.....	30
4.1.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	30
4.1.2	Data Responden Berdasarkan Usia .....	31
4.1.3	Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	31
4.2	Hasil Penelitian .....	32
4.2.1	Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	32
4.2.1.1	Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (X <sub>1</sub> ).....	33
4.2.1.2	Variabel Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ).....	35
4.2.1.3	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	38
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data .....	41
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas Data .....	41
4.2.2.2	Hasil Uji Reliabilitas Data .....	42
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	43
4.2.3.1	Hasil Uji Normalitas .....	43
4.2.3.2	Hasil Uji Multikolinearitas .....	46
4.2.3.3	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	47
4.2.4	Hasil Uji Pengaruh.....	50
4.2.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda .....	50
4.2.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	51
4.2.5	Hasil Uji Hipotesis.....	52
4.2.5.1	Hasil Uji t.....	52
4.2.5.2	Hasil Uji F.....	53
4.3	Pembahasan.....	54
4.3.1	Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..	54
4.3.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
4.3.3	Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	55
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>56</b>
5.1	Simpulan .....	56
5.2	Saran .....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>57</b>

## **LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 2 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 3 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 4 Data Mentah Kuisisioner
- Lampiran 5 Hasil Olah Data SPSS
- Lampiran 6 Tabel t
- Lampiran 7 Tabel F

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	15
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu Lanjutan .....	16
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	29
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	30
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	31
Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	31
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif .....	32
Tabel 4.5 Hasil Kuesioner X <sub>1.1</sub> .....	33
Tabel 4.6 Hasil Kuesioner X <sub>1.2</sub> .....	33
Tabel 4.7 Hasil Kuesioner X <sub>1.3</sub> .....	34
Tabel 4.8 Hasil Kuesioner X <sub>1.4</sub> .....	34
Tabel 4.9 Hasil Kuesioner X <sub>1.5</sub> .....	35
Tabel 4.10 Hasil Kuesioner X <sub>2.1</sub> .....	36
Tabel 4.11 Hasil Kuesioner X <sub>2.2</sub> .....	36
Tabel 4.12 Hasil Kuesioner X <sub>2.3</sub> .....	37
Tabel 4.13 Hasil Kuesioner X <sub>2.4</sub> .....	37
Tabel 4.14 Hasil Kuesioner X <sub>2.5</sub> .....	38
Tabel 4.15 Hasil Kuesioner Y <sub>1.1</sub> .....	38
Tabel 4.16 Hasil Kuesioner Y <sub>1.2</sub> .....	39
Tabel 4.17 Hasil Kuesioner Y <sub>1.3</sub> .....	39
Tabel 4.18 Hasil Kuesioner Y <sub>1.4</sub> .....	40
Tabel 4.19 Hasil Kuesioner Y <sub>1.5</sub> .....	40
Tabel 4.20 Hasil Uji Validitas Kesehatan Keselamatan Kerja (X <sub>1</sub> ).....	41
Tabel 4.21 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ).....	42
Tabel 4.22 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	42
Tabel 4.23 Indeks Koefisien Reliabilitas .....	43
Tabel 4.24 Hasil Uji Reliabilitas X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , dan Y .....	43
Tabel 4.25 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov .....	45
Tabel 4.26 Hasil Uji Multikolinearitas.....	47
Tabel 4.27 Hasil Uji Heterokedatisitas Spearman's .....	49
Tabel 4.28 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	50
Tabel 4.29 Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	51
Tabel 4.30 Hasil Uji t.....	52
Tabel 4.31 Hasil Uji F.....	53

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	16
Gambar 4.1 Diagram Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual .....	44
Gambar 4.2 Histogram.....	46
Gambar 4.3 Hasil Uji Scatterplot.....	48

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Slovin.....	20
Rumus 3.2 Korelasi.....	24
Rumus 3.3 Alpha.....	25
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda .....	27
Rumus 3.5 $R^2$ .....	28

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan modal penting yang harus di miliki oleh sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang handal maka perusahaan itu tidak berjalan dengan baik. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena karyawan memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Peran sumber daya manusia dalam proses produksi banyak diperbincangkan, dengan berbagai cara diusahakan untuk mengembangkan kerja dan meningkatkan taraf hidup manusia. Peran manajemen perusahaan dalam mengarahkan, membimbing serta menciptakan iklim industri yang sehat kepada perusahaan adalah untuk menciptakan struktur ekonomi yang lebih kuat dan seimbang.

Menurut Mathis dan John (2015 : 18) manajemen sumber daya manusia yaitu rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia, untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Keselamatan kerja merupakan hal yang penting yang perlu di perhatikan oleh perusahaan.

Kinerja dalam sebuah perusahaan selalu ditingkatkan secara terus menerus agar tidak kalah saing dengan perusahaan lain dengan meningkatkan tingkat efisiensinya dalam menghasilkan barang ataupun menyediakan jasa. Hal ini dapat diperoleh dengan memiliki K3 yang bagus dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2018 : 112) menjelaskan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.

Setiap pekerjaan selalu mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan kerja. Potensi kecelakaan tersebut tergantung dari jenis tata ruang dan lingkungan bangunan serta kualitas manajemen dan tenaga-tenaga pelaksana. Kasus-kasus kecelakaan kerja di Indonesia masih cukup besar, baik di kota maupun di desa, baik disektor industri dan jasa-jasa maupun juga disektor pertanian. Kecelakaan kerja tersebut mengakibatkan banyak pekerja meninggal atau cacat, sehingga tidak mampu lagi bekerja.

Kecelakaan kerja yang berakibat kematian, cacat, ataupun yang lainnya yang menyebabkan karyawan tidak dapat berkerja dengan baik dapat menurunkan kinerjanya. Oleh karena itu, diperlukan sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan untuk memberi kepastian kepada karyawan jika terjadi kecelakaan pada saat berkerja. Dimana hal ini dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

K3 perlu diselenggarakan dalam perusahaan dengan baik karena K3 merupakan komponen yang penting dalam perusahaan dan juga merupakan salah satu hak karyawan sebagai asuransinya apabila terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Oleh karena itu, perlunya perusahaan memahami dan melaksanakan K3 dengan baik dan benar untuk meminimalisir terjadinya hal yang kurang mengesankan.

PT Hayashi Indo Dinamika merupakan salah satu produk plastic seperti penutup lem. Dalam proses pembuatan produknya, PT Hayashi Indo Dinamika menggunakan mesin yang berpotensi untuk mengganggu kesehatan dan keselamatan kerja karyawan seperti bising, kepanasan, dan berdebu. Jika perusahaan mengabaikan hal-hal tersebut, perusahaan akan mengalami kerugian apabila karyawannya mengalami gangguan dalam kesehatannya dimana hal tersebut dapat menurunkan kinerjanya.

Oleh karena itu, dengan latar belakang penulis uraikan diatas, maka penulis membuat skripsi dengan judul **“Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hayashi Indo Dinamika di Kota Batam”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan permasalahan yang timbul sebagai berikut :

1. Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) yang belum sesuai dengan standar kinerja karyawan seperti safety helm, masker, sarung tangan.
2. Motivasi yang belum cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan rendah.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

1. Penelitian ini dilakukan pada PT Hayashi Indo Dinamika di Kota Batam.
2. Variabel penelitian merupakan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.
3. Objek Penelitian di PT Hayashi Indo Dinamika.
4. Jangka waktu penelitian dimulai sejak bulan September sampai Januari.

## **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka dapat di susun dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kesehatan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hayashi Indo Dinamika Batam ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hayashi Indo Dinamika Batam ?

3. Apakah kesehatan keselamatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Hayashi Indo Dinamika Batam ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hayashi Indo Dinamika Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Hayashi Indo Dinamika Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan keselamatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Hayashi Indo Dinamika Batam.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Bagi pembaca, sebagai referensi untuk mengetahui bagaimana pengaruh dan pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.
2. Bagi peneliti, sebagai salah satu bahan kajian empirik terutama menyangkut perilaku organisasi khususnya di dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja ( K3 )**

Menurut Mangkunegara (2017 : 2) menyatakan bahwa, “keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur”.

Menurut Mangkunegara (2017 : 4) menjelaskan tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan secara efisien dan seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi terpelihara keamanannya.
4. Supaya adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Supaya meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Supaya dapat mencegah terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Supaya semua karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Hanggraeni (2014 : 1431) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah suatu sistem yang bertujuan melakukan pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja di dalam lingkungan kerja para karyawan. Sedangkan menurut Christtina, Djakfar, & Thoyib (2016 : 449) jika Kesehatan dan keselamatan kerja diterapkan dengan baik, hal tersebut dapat mendorong seluruh pekerjanya untuk menjadi lebih kondusif dan motivasi pekerja dapat meningkat.

#### **2.1.1.1 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja ( K3 )**

Menurut Budiono (2014 : 187) indikator kesehatan dan keselamatan kerja yaitu :

1. Faktor manusia/pribadi

Antara lain kurangnya kemampuan fisik, mental dan psikologi, kurangnya pengetahuan dan keterampilan/keahlian, dan stress serta motivasi yang tidak cukup.

2. Faktor kerja atau lingkungan

Tidak cukup kepemimpinan dan pengawasan, rekayasa, pembelian/pengadaan barang, perawatan, standar-standar kerja dan penyalahgunaan.

3. Lingkungan

Secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:

- a. Kebersihan lingkungan kerja.
  - b. Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja.
  - c. Sistem pembuangan sampah dan limbah di industri.
4. Lingkungan kesehatan tenaga kerja untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.
  5. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

### **2.1.2 Motivasi Kerja**

Motivasi diartikan sebagai dorongan kepada seseorang untuk mencapai objektifnya, dimana hal tersebut timbul dari dirinya sendiri ataupun dari pihak luar. Tujuan motivasi kerja merupakan meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya. Adanya faktor – faktor yang timbul membuat turunnya tingkat motivasi kerja seperti yang timbul dari dalam diri manusia maupun dari luar diri manusia.

Menurut Wibowo (2010 : 379) mengemukakan bahwa “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Elemen - elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.”

#### **Teori Motivasi**

Menurut Hariandja & Marihot (2009 : 324) mengemukakan bahwa terdapat lima macam teori motivasi, antara lain:

## **1. Teori Motivasi Kebutuhan**

Abraham A. Maslow yang menyatakan bahwa ada lima tingkat kebutuhan manusia dimana manusia tersebut didorong untuk memenuhi lima kebutuhan tersebut secara bertahapan. Adapun kebutuhan – kebutuhan adalah:

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan pengakuan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

## **2. Teori X dan Y**

Teori McGregor menyatakan bahwa ada dua jenis manusia yaitu manusia X dan manusia Y. Dimana X adalah tipe manusia yang tidak memiliki motivasi untuk berkerja dan tipe Y adalah manusia yang penuh dengan motivasi untuk berkerja.

## **3. *Three Needs Theory***

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland (2016: 18), yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.

- b. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- c. Kebutuhan afiliasi, kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

#### 4. *ERG Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Aldefer (2014 : 27), yang sebetulnya tidaklah jauh berbeda dengan teori A.Maslow, yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori tersebut. Teori ini mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu:

- a. Existence berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
- b. Relatedness berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan social dan pengakuan.
- c. Growth berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Menurut teori ini, bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan yang lebih rendah sebagai kompensasinya, yang disebut *frustration-regression dimension*.

## 5. Teori Dua Faktor

Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasikan suatu kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan – ruangan, dan lain – lain yang disebut *job content*, dan aspek – aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijakan organisasi, supervise, rekan kerja, dan lingkungan kerja disebut *job context*.

### 2.1.2.1 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Malayu (2009 : 123) indikator - indikator motivasi kerja yaitu :

#### 1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan :

Pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

#### 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan :

Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja , dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

#### 3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan :

Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

#### 4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan :

Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan

untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

**5. Kebutuhan perwujudan diri, ditujukan dengan :**

Sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

**2.1.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab.

Menurut Luthans (2011 : 165) pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan merupakan prestasi kerja dalam kinerja karyawan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing - masing individu.

Menurut Amstrong & Kotler (2008 : 15) kinerja adalah hasil dari tingkah laku dari karyawan yang diberikan tugas oleh perusahaan.

Menurut Stoner dan Freeman (2014 ; 189) faktor - faktor kinerja dapat diukur antara lain:

1. Kuantitas kerja (quantity of work): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode.
2. Kualitas kerja (quality of work): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat yang ditentukan.
3. Kreativitas (creativity): keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul.
4. Pengetahuan mengenai pekerjaan (knowledge of job): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
5. Kerjasama (cooperation): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi.
6. Inisiatif (initiative): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru.
7. Ketergantungan (dependability): kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dalam melaksanakan pekerjaan.
8. Kualitas pribadi (personal quality): menyangkut kepribadian kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Menurut Winardi (2014 ; 190) mengemukakan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua faktor yaitu:

- a. Faktor *intrinsic* meliputi: motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan.
- b. Faktor *ekstrinsik* meliputi: lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja, gaji.

### **2.1.3.1 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2010 : 117) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

#### **1. Kualitas**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### **2. Kuantitas**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### **3. Ketepatan waktu**

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### **4. Efektivitas**

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## 5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

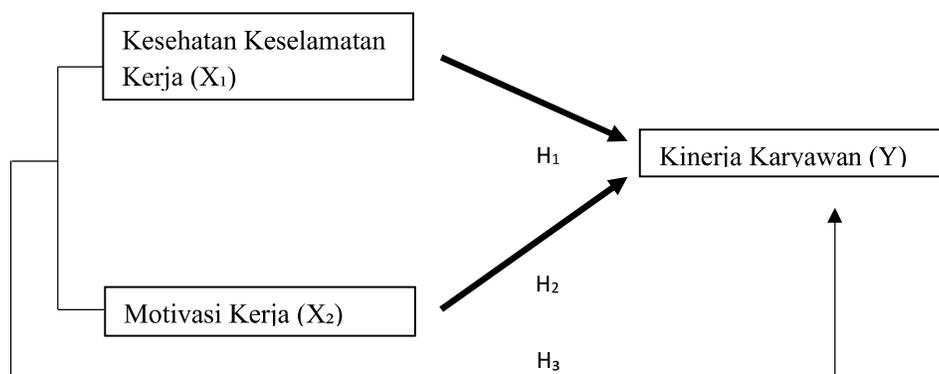
No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Hedianto et al., 2014)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kinerja (Y)	$X_1 \rightarrow Y$ $X_2 \rightarrow Y$ Signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan
2.	Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Munandar, Astuti, & Hakam, 2014)	Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) ( $X_1$ ), Insentif, Motivasi ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan (Y)	$X_1 \rightarrow Y$ $X_2 \rightarrow Y$ Signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan
3.	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Itsalis, Prasetya, & Ruhana, 2016)	Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan (Y)	$X_1 \rightarrow Y$ $X_2 \rightarrow Y$ Signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan
4.	Pengaruh Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta (Susanthi & Seruni, 2016)	Pelatihan, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) ( $X_1$ ), Kinera Karyawan (Y)	$X_1 \rightarrow Y$ Terdapat pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan
5.	Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. UOB Indonesia Cabang Bengkulu (Gayatri, 2014)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ( $X_1$ ), Kinerja Karyawan (Y)	$X_1 \rightarrow Y$ Signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu Lanjutan**

No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya (Indra Wardhana, 2015)	Motivasi ( $X_2$ ), Insentif, Kinerja Karyawan ( $Y$ )	$X_2 \rightarrow Y$ Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Adapun pola dari kerangka pemikiran tersebut dapat dijabarkan dengan penjelasan skema sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

### 2.4 Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

H<sub>1</sub> = Kesehatan dan keselamatan (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> = Kesehatan dan keselamatan (K3) dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Menurut Sugiyono (2014 : 5), desain penelitian adalah metode penelitian yang pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan penulis dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan (K3), motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimana kesehatan dan keselamatan (K3) ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) merupakan variabel independennya sedangkan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel dependennya.

#### **3.2 Operasional Variabel**

Operasional variabel menunjukkan indikator-indikator yang akan digunakan untuk mengukur ke tiga variabel secara terinci :

1. Kesehatan dan Keselamatan (K3) ( $X_1$ )

Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja.

Indikator yang digunakan dalam penelitian:

- a. Faktor Manusia
- b. Faktor Kerja
- c. Lingkungan secara medis
- d. Lingkungan kesehatan kerja
- e. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

2. Motivasi Karyawan (X2)

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah di tentukan sebelumnya.

Indikator yang digunakan dalam penelitian :

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan akan penghargaan
- e. Kebutuhan perwujudan diri

### 3. Kinerja Karyawan (X3)

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (attitude), kemampuan (ability) dan prestasi (accomplishment).

Indikator yang digunakan dalam penelitian:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

Ketiga variabel tersebut akan diukur dengan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat responden terhadap sesuatu, misal setuju–tidak setuju, senang–tidak senang, dan baik–tidak baik. Dalam penelitian ini jawaban responden diberi skor menurut skala likert sebagai berikut :

Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju

Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju

Skor 3 diberikan untuk jawaban cukup setuju

Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju

Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2008:15) , Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempengaruhi karakteristik dan kuantitatif tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Hayashi Indo Dinamika yang semuanya berjumlah 261 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut Sugiyono (2008:116). Penggunaannya adalah dengan mengambil sampel yang sudah ditentukan (*purposive sampling*), yaitu sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga setiap unit penelitian dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan rumus *slovin* :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad \text{Rumus 3.1 Slovin}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, yaitu 0,05 atau 5 %.

$$\eta = \frac{261}{1 + 261(0,05)^2} \quad \eta = \frac{261}{1,6525} \quad \eta = 157,94$$

Jadi, ukuran sampel minimum adalah 158 orang.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

#### 1. Data Primer

Sumber data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner kepada karyawan PT Hayashi Indo Dinamika.

#### 2. Data Sekunder

Data yang disediakan oleh pihak lain berupa informasi tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi, tingkat operasional dan manajemen perusahaan dan data-data lainnya yang bersangkutan pada penelitian ini.

Informasi yang diperoleh untuk penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut :

#### 1. Observasi (Pengamatan)

Melakukan pengamatan langsung di tempat untuk mengetahui tingkat kepastian informasi yang disediakan dengan kondisi sebenarnya di lapangan.

#### 2. *Interview* (Wawancara)

Melakukan Tanya jawab secara langsung kepada narasumber untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk penelitian.

### 3. *Questionnaires* (Angket)

Menyebarkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden untuk mendapatkan jawaban ataupun data untuk diolah dalam penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Kuisisioner yang berupa daftar pertanyaan yang telah disusun dan ditanyakan langsung kepada karyawan PT Hayashi Indo Dinamika agar wawancara dapat berlangsung lebih efektif.
2. Pedoman wawancara, berupa daftar pertanyaan yang akan ditanyakan kepada karyawan PT Hayashi Indo Dinamika.

### **3.5 Metode Analisis Data**

Metode regresi linear berganda akan digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam metode ini, terdiri dari beberapa metode analisis deskriptif dan uji kualitas data untuk membuktikan hipotesis yang diajukan.

#### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif data berisi data mengenai deskripsi dari jawaban responden yang mengisi data kuisisioner dalam penelitian. Ada dua syarat penting yang berlaku pada uji kualitas data dalam sebuah kuisisioner yaitu harus valid dan reliabel. Suatu kuisisioner dikatakan valid (sah/akurat) jika butir pertanyaan pada suatu kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Seperti jika akan

diukur kepuasan kerja seorang karyawan, maka jika pada karyawan tersebut diberikan serangkaian pertanyaan, maka pertanyaan tersebut harus bisa secara tepat mengungkapkan tingkat kepuasan kerjanya.

Sedangkan suatu butir pertanyaan dikatakan reliabel (konsisten) jika jawaban seseorang terhadap butir pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jika butir-butir pertanyaan tersebut sudah valid dan reliabel berate butir-butir tersebut sudah dapat mengukur faktornya, yang kemudian menguji apakah faktor-faktor sudah valid untuk mengukur konstruk yang ada. Analisis dimulai dengan menguji validitas terlebih dahulu dan diikuti uji reliabilitas. (Danang, 2011:68-69).

### **3.5.2 Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Instrumen yang dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai dengan data atau informasi lain yang mengenai variabel penelitian yang dimaksud. (Danang, 2011).

Rumus korelasi yang dapat digunakan adalah yang dikemukakan oleh *pearson*, yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{.xy} = \frac{n\Sigma XY}{\sqrt{(\Sigma X^2)(\Sigma Y^2)}} \quad \text{Rumus 3.2 Korelasi}$$

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan dalam hal ini kuesioner. Untuk uji validitas diperoleh hasil dari pengujian menggunakan korelasi *product moment* antara variabel dan itemnya adalah semua nilai probabilitas (*sig*) di bawah 5% sehingga semua item pertanyaan valid.

### 3.5.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan kuesioner menunjukkan konsistensi di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk uji reliabilitas diperoleh hasil yaitu, ketujuh variabel yang diteliti nilai *alpha* variabel yang diteliti adalah reliabel karena memiliki *alpha* di atas 0,6 sehingga seluruh variabel yang diteliti adalah reliabel dan dapat digunakan dalam tahap analisis berikutnya. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama.

Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya jadi dapat diandalkan. (Suharsimi, 2006 dalam Danang, 2011:70). Butir

kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika lebih kecil. Dalam penelitian ini menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

**Rumus 3.3 Alpha**

### 3.5.4 Uji Asumsi

Uji asumsi digunakan untuk memberikan *pre-test*, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bias menjadi terpenuhi atau, sehingga prinsip *best linier unbiased estimator* atau BLUE terpenuhi (Wibowo, 2010).

#### 3.5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memeriksa/mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal atau tidak. Pedoman yang dipakai untuk uji ini adalah, uji Kolmogorov Smirnov, dimana kriteria uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai sig atau signifikansi < 0.05 disimpulkan data penelitian berdistribusi tidak normal.
2. Jika nilai sig atau signifikansi > 0.05 disimpulkan data penelitian berdistribusi normal.

#### 3.5.4.2 Uji Multikolonieritas

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolonieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolonieritas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Gejala multikolonieritas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolonieritas. Salah satu cara untuk mendeteksi gejala tersebut adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *variance inflation factor* (VIF). Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terjadi gejala multikolonieritas, artinya tidak terhadap hubungan antara variabel bebas.

#### 3.5.4.3 Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya perbedaan varian dari residual pada satu pengamatan yang lain dengan kriteria uji ditentukan bahwa :

1. Bila pada *scatterplot* terdapat pola tertentu (bergelombang, melebar dan kemudian menyempit), maka pada model regresi terjadi heteroskedastisitas.
2. Bila pada *scatterplot* tidak ada pola yang jelas, maka pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.5.5 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel budaya keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan proyek konstruksi. Analisis regresi berganda menggunakan rumus persamaan seperti yang dikutip Sugiyono (2010:277), yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad \text{Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda}$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi dari variabel X<sub>1</sub>

X<sub>1</sub> = Kesehatan Keselamatan kerja

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi dari variabel X<sub>2</sub>

X<sub>2</sub> = Motivasi kerja

e = Eror

Data yang diperoleh nantinya akan diolah menggunakan program olah data komputer yaitu SPSS 23.0 untuk menghasilkan nilai koefisien determinasi yang lebih akurat.

### 3.5.6 Hasil Uji Hipotesis

#### 3.5.6.1 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka independen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.5.6.2 Uji t (Parsial)

Menurut (Sugiyono, 2007:366), uji T digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel independen (variabel X) dengan variabel dependen (variabel Y).

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel independen mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel independen tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan.

### 3.5.6.3 Uji R<sup>2</sup>

Nilai  $R^2$  mempunyai interval mulai dari 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar  $R^2$  (mendekati 1), semakin baik model regresi tersebut. Semakin mendekati 0 maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabilitas dari variabel independen. Rumus untuk memperoleh  $R^2$  adalah:

$$R^2 = \frac{\sum(Y^* - \hat{Y})^2/k}{\sum(Y - Y^*)^2/k} \quad \text{Rumus 3.5 } R^2$$

Dengan :

$Y$  = nilai pengamatan

$Y^*$  = nilai Y yang ditaksir dengan menggunakan model regresi

$\bar{Y}$  = nilai rata-rata pengamatan

k = jumlah variabel independen

### 3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Hayashi Indo Dinamika Batam yang berlokasi di kawasan Industri Kota Batam. Sedangkan jadwal penelitian dilakukan selama 4 (empat) bulan dari bulan September 2018 sampai dengan Desember 2018. Sedangkan jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini dengan penjelasan sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	September 2018				Oktober 2018				November 2018				Desember 2018			
1	Penelusuran Literatur	■	■														
2	Penentuan Topik/Judul		■	■	■												
3	Pengajuan Bab per Bab					■	■	■	■	■	■	■	■				
4	Penelitian Lapangan						■	■	■	■	■	■	■	■			
5	Pembuatan Laporan														■	■	■