

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT VALEO AC INDONESIA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh
Susriana
150910226**

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

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT VALEO AC INDONESIA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
Susriana
150910226**

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

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun diperguruan tinggi lain;
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing;
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka'
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapa penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sansi lain sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Batam, 1 Februari 2019
Yang membuat pernyataan,

Susriana
150910226

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT VALEO AC INDONESIA BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Susrianah
150910226**

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

Batam, 15 Februari 2019

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Valeo AC Indonesia Batam. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di bagian produksi PT Valeo AC Indonesia Batam yang berjumlah 323 orang (data populasi diperoleh pada bulan Desember 2018). Sampel pada penelitian ini berjumlah 178 orang penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada bulan Desember 2018 – Januari 2019. Pengumpulan data primer pada penelitian ini menggunakan kuisisioner dan untuk data sekunder diberikan oleh HRD PT Valeo AC Indonesia Batam. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas instrument dan uji reabilitas instrument, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji pengaruh menggunakan uji analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis berupa uji T dan uji F. Hasil dari uji analisis linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 17,418 > t_{tabel} 1,974$ dan uji parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 5,984 > t_{tabel} 1,974$. Sedangkan uji simultan atau uji f menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,005$ dan $F_{hitung} 171,645 > F_{tabel} 3,05$.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work safety and work discipline on employee performance at PT Valeo AC Indonesia Batam. This research is quantitative research, the method of collecting data using questionnaires. The population of this study was all employees working in the production section of PT Valeo AC Indonesia Batam, which totaled 323 people (population data obtained in December 2018). The sample in this study amounted to 178 people determining the number of samples using the Slovin formula. The distribution of questionnaires was conducted in December 2018 - January 2019. Primary data collection in this study used questionnaires and for secondary data was provided by HR Vale PT Valeo AC Indonesia Batam. The data analysis technique used is instrument validity and instrument reliability test, classic assumption test in the form of normality test, influence test using multiple linear regression analysis tests, and hypothesis testing in the form of T test and F test. The results of the multiple linear analysis tests show that partially work safety has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.00 < 0.05$, and a value of $t_{count} 17.418 > t_{table} 1.974$ and a partial test of work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.00 < 0.05$, and the value of $t_{count} 5.984 > t_{table} 1.974$. While the simultaneous test or F test shows that the variables of work safety and work discipline together have a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.00 < 0.005$ and $F_{count} 171.645 > F_{table} 3.05$.

Keywords: Work Safety, Work Discipline, Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studai strata saru (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran senantiasa peneliti terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa sekripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S. Kom., M.SI. Selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ibu Mauli Siagian, S. Kom., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen;
3. Bapak Wasiman, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
5. Bapak Abdel Wahab Silalahi selaku Jendral Manager PT Valeo Ac Indonesia Batam.
6. Bapak Erick Kamil Selaku VPS Engineering PT Valeo AC Indonesia Batam yang telah membantu penulis dalam penyusunan sekripsi ini.

7. Seluruh Jajaran Manajemen PT Valeo AC Indonesia Batam
8. Seluruh Karyawan PT Valeo AC Indonesia Batam Karyawan
9. Orang tua dan saudara – saudara penulis yang telah memberikan dukungan sehingga terselesaikannya skripsi ini
10. Kepada sahabat – sahabat terutama Rini Handayani, Yuliasih, Tari, Ira Yanti dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga Allah SWT, membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Aamiin.

Batam, 1 Februari 2019

Susrihanah

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.6.1 Manfaat secara teoritis.....	9
1.6.2 Manfaat secara praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Teori Dasar	11
2.1.1 Teori Dasar Keselamatan Kerja	11
2.1.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja.....	11
2.1.1.2 Metode Pendekatan Keselamatan Kerja.....	12
2.1.1.3 Prilaku Keselamatan (<i>Behavioral Safety</i>)	13
2.1.1.4 Indikator Keselamatan Kerja	15
2.1.2 Disiplin Kerja.....	16
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	16
2.1.2.2 Macam – Macam Bentuk Disiplin Dalam Organisasi.....	17
2.1.2.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	19
2.1.2.4 Indikator – Indikator Disiplin Kerja	19
2.1.3 Kinerja Karyawan	20
2.1.3.1 Pengertian Kinerja.....	20
2.1.3.2 Kereteria – Kreteria Kinerja.....	20
2.1.3.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	21
2.1.3.4 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan	22
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Pemikiran.....	23
2.4 Hipotesis Penelitian.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Desain Penelitian	25
3.2 Operasional Variabel	25
3.2.1 Variabel Independen	26
3.2.2 Variabel Dependen.....	27
3.3 Populasi dan Sampel.....	27

3.3.1	Populasi	27
3.3.1	Sampel	28
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.5	Metode Analisis Data	30
3.5.1	Analisis Deskriptif	31
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	31
3.5.2.1	Uji Validitas Data.....	31
3.5.2.2	Uji Realibilitas	33
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	34
3.5.3.1	Uji Normalitas	35
3.5.3.2	Uji Multikolinearitas.....	35
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas	36
3.5.4	Uji Pengaruh	36
3.5.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda	37
3.5.5	Uji Hipotesis	38
3.5.5.1	Uji T	38
3.5.5.2	Uji F	39
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	40
3.6.1	Lokasi Penelitian	40
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		42
4.1	Hasil Penelitian.....	42
4.1.1	Profil Responden	42
4.1.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.1.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	43
4.1.1.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
4.1.1.4	Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan	45
4.2	Hasil Uji Penelitian	46
4.2.1	Analisis Deskriptif	46
4.2.1.1	Analisis Deskriptif Variabel Keselamatan Kerja (X1).....	46
4.2.1.2	Analisis Deskriptif Variabel disiplin Kerja (X2)	49
4.2.1.3	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	51
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data.....	54
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas Data	54
4.2.2.1.1	Hasil Uji Validitas Data X1 (Keselamatan Kerja).....	55
4.2.2.1.2	Hasial Uji Validitas Data X2 (Disiplin Kerja)	56
4.2.2.1.3	Hasial Uji Validitas Data Y (Kinerja Karyawan)	56
4.2.2.2	Hasil Uji Reabilitas Data.....	57
4.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	58
4.2.3.1	Hasil Uji Normalitas	58
4.2.3.2	Hasil Uji Multikolinearitas	61
4.2.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	62
4.2.4	Uji Pengaruh	63
4.2.4.1	Uji Regresi Linier Berganda	63
4.2.4.2	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	65

4.2.4.3 Hasil Uji T.....	65
4.2.4.4 Hasil Uji F.....	67
4.3 Pembahasan.....	68
4.3.1 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Valeo AC Indonesia Batam.....	68
4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Valeo Ac Indonesia Batam.....	69
4.3.3 Pengaruh Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Valeo Ac Indonesia Batam.....	69
BAB V PENUTUP.....	70
5.1 Simpulan.....	70
5.2 Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN	
Lampiran 1. Data Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 .1 Data kecelakaan kerja PT Valeo Ac Indonesia Batam	4
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (Histogram)	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)	60

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Produksi PT Valeo AC Indonesia Batam	5
Tabel 1. 2 Data Produksi Selama 1 (satu) Tahun	6
Tabel 3.1 Variabel Independen	26
Tabel 3.2 Variabel Dependen	27
Tabel 3.3 Skala Likert Teknik Pengumpulan Data	30
Tabel 3.4 Tingkat Validitas	32
Tabel 3.5 Indeks Koefisien Realibilitas	34
Tabel 3.6 Jadwal Penelitian	41
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan	45
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Keselamatan Kerja (X1)	47
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2).....	49
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Data Keselamatan Kerja (X1)	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Data Disiplin Kerja.....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Data Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	62
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	63
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	65
Tabel 4.17 Hasil Uji T	66
Tabel 4.18 Hasil Uji F	67

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	28
Rumus 3.2 Koefisien Korelasi	32
Rumus 3.3 Metode <i>Cronbach's Alpha</i>	33
Rumus 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	37
Rumus 3.5 Uji T	38
Rumus 3.6 Uji F	39

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia industri rentan sekali terjadinya kecelakaan kerja terutama dalam industri manufaktur yang banyak menggunakan alat-alat berbahaya, selain alat-alatnya yang berbahaya industri manufaktur juga banyak menggunakan mesin-mesin besar yang sangat mungkin menyebabkan terjadinya kecelakaan di tempat kerja. selain itu faktor – faktor lain yang menjadi penyebab terjadinya kecelakaan kerja adalah perilaku manusia itu sendiri yang seringkali lalai dan tidak mematuhi aturan keselamatan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tingginya tingkat kecelakaan kerja akan berakibat pada turunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu Perusahaan harus menetapkan konsep keselamatan kerja atau sering dikenal dengan istilah *safety first* sehingga dapat meminimalisir angka kecelakaan kerja. Pernyataan ini didukung oleh pendapat (Adana, 2012: 207) yang menyatakan bahwa konsep keselamatan kerja secara teknik dapat diartikan sebagai upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja atau orang lain di tempat kerja/ perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat, sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Selain keselamatan kerja yang menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan adalah disiplin kerja semakin banyak karyawan yang tidak disiplin maka makin rendah *performance* yang dapat karyawan berikan kepada perusahaan. Praktek pelanggaran disiplin kerja yang banyak ditemui di perusahaan seperti, tingkat

kertelambatan yang tinggi, banyak karyawan yang cuti/izin, cuti sakit/MC dan tidak hadir tanpa keterangan. Ketika karyawan tidak bisa hadir di tempat kerja maka output produksi yang dihasilkan akan turun secara signifikan. Tentu hal ini sangat merugikan perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh pendapat dari (Hasibuan, 2012: 193) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karna semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja dan kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan tersebut.

Dengan tercapainya target keselamatan kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang menurun dari sebuah perusahaan seringkali disebabkan karena faktor keselamatan kerja dan disiplin kerja karyawan yang dirasa kurang baik. Kinerja karyawan yang menurun dapat dilihat dari beberapa aspek seperti kualitas, kuantitas maupun efektifitas kerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh pendapat (Riniwati, 2016: 167) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan seberapa jauh mana individu memerankan bagiannya dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi, untuk mencapai sasaran yang diinginkan atau khusus dalam hal ini berhubungan dengan peran individu itu sendiri.

PT Valeo Ac Indonesia Batam merupakan salah satu perusahaan asal Prancis yang bergerak di bidang otomotif khusus dalam pembuatan Wiper untuk berbagai jenis mobil yang secara resmi berinvestasi dan berdiri di Batam sejak tanggal 29 Januari 2015. PT Valeo Ac Indonesia Batam sebagai salah satu perusahaan manufakturing yang banyak menggunakan peralatan berbahaya, mesin-mesin besar dan bahan berbahaya dan beracun (B3) dalam proses produksinya,

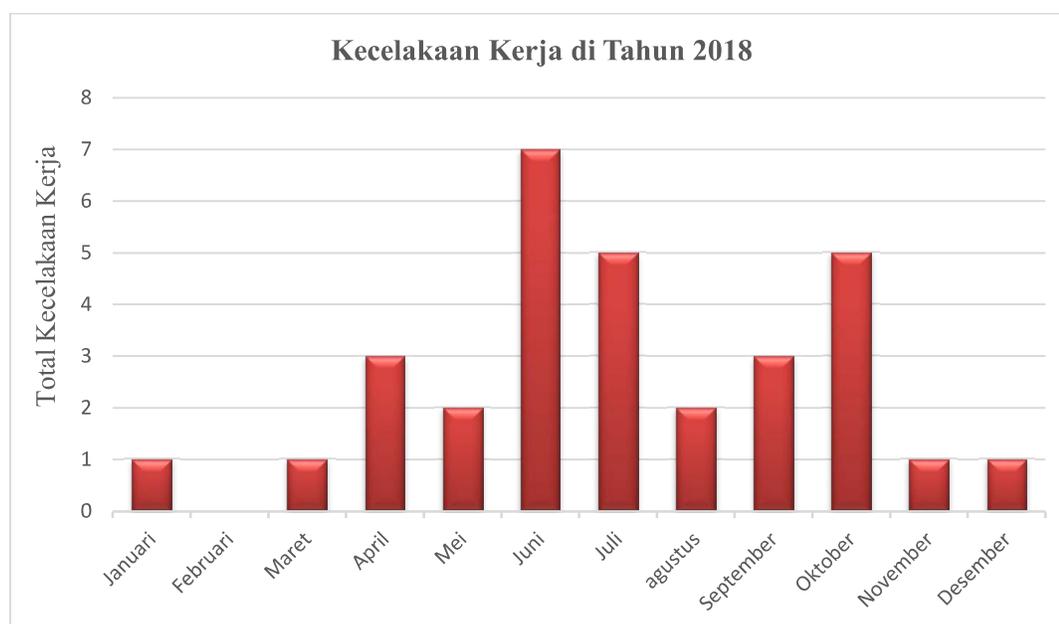
Perusahaan ini memiliki resiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi. Oleh karena itu PT Valeo membutuhkan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja yang dianggap mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Mengingat semakin meningkatnya jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan akibat kerja maka PT Valeo perlu melakukan pencegahan kecelakaan kerja dengan penyuluhan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan sesuai dengan tingkat resiko pada masing-masing jenis pekerjaan.

Masalah yang sering terjadi di PT Valeo AC Indonesia Batam adalah output produksi yang sering kali tidak sesuai dengan target yang telah di planning oleh perusahaan. Hal ini sebagian besar disebabkan oleh kelalaian karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Masih banyak sekali ditemui kecelakaan kerja ringan seperti merusak material dan hal-hal lain yang menyebabkan mesin mesin tidak dapat beroperasi sebagaimana yang telah di planning kan oleh perusahaan. Selain kecelakaan kerja hal yang menyebabkan menurunnya kinerja adalah *organization malfunction* seperti karyawan yang telat masuk baik pada saat masuk awal bekerja atau telat masuk setelah istirahat, karyawan yang cuti/izin, izin sakit/MC/ dan karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan/alfa, dan morning meeting yang terlalu lama hal-hal tersebut adalah penyebab utama terjadinya penurunan kinerja karyawan.

PT Valeo AC Indonesia Batm sendiri menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah sesuai dengan Undang – Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 86 Ayat 1 yang berisi bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas

keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai – nilai agama. Tingkat kecelakaan kerja yang terjadi di PT Valeo AC Indonesia Batam dapat dilihat pada gambar 1.1

Gambar 1 .1 Data kecelakaan kerja PT Valeo Ac Indonesia Batam
Periode Januari – Desember 2018



Sumber: HRD PT Valeo Ac Indonesia Batam

Berdasarkan data yang diberikan tingkat kecelakaan kerja di PT Valeo masih cukup tinggi, hal ini disebabkan karna masih banyak karyawan yang melalaikan keselamatan kerja mereka dengan tidak memakai alat pelindungan diri pada saat melakukan pekerjaan, pelanggaran lainnya adalah menggunakan peralatan kerja yang tidak sesuai dengan fungsinya. Selain itu masih sering ditemukan pelanggaran individual seperti karyawan tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur perusahaan atau yang lebih dikenal dengan

work instruction (WI), faktanya bahwa kesadaran karyawan dalam menjaga keselamatan kerja dapat mendukung meningkatkan kinerjanya.

Terkait dengan keselamatan kerja dan kinerja karyawan, fasilitas yang diberikan, serta sistem manajemen keselamatan kerja yang baik, maupun perusahaan yang ternama jika karyawannya memiliki disiplin kerja yang rendah dalam mematuhi aturan perusahaan akan beresiko pada tingkat kecelakaan kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan maupun perusahaan tersebut. Oleh karena itu PT Valeo AC Indonesia Batam memberikan penyuluhan secara berkala kepada karyawan mengenai keselamatan kerja dan memberi simbol – simbol berbahaya pada area yang memiliki resiko menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Sedangkan tingkat disiplin kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Produksi PT Valeo AC Indonesia Batam
Periode Januari – Desember 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin/ Cuti	Alfa
Januari	321	177	581	81
Februari	313	131	153	68
Maret	281	116	165	64
April	360	178	119	23
Mei	420	151	103	69
Juni	408	131	251	72
Juli	371	157	140	89
Agustus	352	49	137	33
September	352	2	51	0
Oktober	290	120	387	135
November	294	85	678	66
Desember	323	61	2140	59
Total		1358	4905	759

Sumber: HRD PT Valeo AC Indonesia Batam

Penjelasan mengenai data absensi di atas dapat diketahui bahwa masih banyak sekali karyawan PT Valeo AC Indonesia Batam yang izin dan cuti disetiap bulannya hingga mencapai total 4905 kali/ Tahun jumlah izin dan atau cutti paling tinggi yaitu pada bulan Desember hingga mencapai 21407 kali. Kemudian pada tabel cuti sakit terdapat total 1538 kali/tahun karyawan yang cuti sakit dan 759 kali karyawan yang alfa/ tidak masuk tanpa keterangan dalam satu tahun. Data diatas dapat menunjukkan bahwasannya tingkat kesadaran disiplin kerja karyawan masih sangat rendah. Hal ini tentu saja sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan tersebut. Data kinerja karyawan dapat kita lihat pada tabel 1.5 berikut:

Tabel 1. 2 Data Produksi Selama 1 (satu) Tahun
Periode Januari – Desember 2018

Bulan	Planing (Unit)	Aktual (Unit)	Margin (Unit)
Januari	972,469	874,874	-97,595
Februari	874,385	790,709	-83,676
Maret	872,816	668,603	-204,213
April	1,212,228	1,098,126	-114,102
Mei	1,268,729	1,138,846	-129,883
Juni	919,006	931,090	12,084
Juli	1,505,766	1,475,668	-30,098
Agustus	943,365	982,562	39,197
September	943,365	1,072,577	129,212
Oktober	775,405	819,898	44,493
November	667,883	664,017	-3,866
Desember	649,557	645,177	-4,380

Sumber: HRD PT Valeo AC Indonesia Batam

Dari tabel 1.5 dapat diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan ditandai dengan menurunnya output yang dihasilkan pada bulan Januari, Februari, Maret, April, Mei, Juli, November dan Desember. Terjadi penurunan kinerja yang

cukup dratis di bulan Maret yaitu sebanyak 204,213unit dan pada bulan Mei sebanyak 129,883unit. Sedangkan untuk bulan Juni, Agustus, September, dan oktober output yang dihasilkan meningkat. Data diatas menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis akan meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Valeo AC Indonesia Batam”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Presentase kecelakaan kerja yang dinilai masih cukup tinggi setiap bulannya yang seringkali disebabkan oleh kelalaian karyawan yang bekerja tidak sesuai WI adalah menggunakan peralatan kerja yang tidak sesuai dengan fungsinya.
2. Presentase izin/cuti, MC/cuti sakit dan alfa/tidak hadir tanpa keterangan karyawan yang masih cukup tinggi.
3. Margin antara *planning* dengan aktual *output* produksi setiap bulannya masih belum stabil.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah yang di angkat dalam penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di PT Valeo AC Indonesia Batam.
2. Variabel penelitian ini berupa Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

3. Objek penelitian ini adalah Karyawan Departemen Produksi PT Valeo AC Indonesia Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang maka perumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Valeo AC Indonesia Batam?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Valeo AC Indonesia Batam?
3. Apakah keselamatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Valeo AC Indonesia Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Valeo AC Indonesia Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Valeo AC Indonesia Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Valeo AC Indonesia Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat secara teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan penelitian yang berguna bagi penelitian selanjutnya tentang pengaruh keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dalam bidang manajemen sumberdaya manusia khususnya mengenai keselamatan kerja, disiplin kerja dan kinerja.
3. Sebagai salah satu sarana bagi penulis untuk mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu yang telah di dapat dari mengikuti perkuliahan di jurusan Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

1.6.2 Manfaat secara praktis

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat terhadap berbagai pihak sebagai berikut:

1. Peneliti

Penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan pengetahuan penulis dalam bidang penelitian yang berkaitan dengan keselamatan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT Valeo Ac Indonesia Batam sehingga penulis dapat menerapkan teori yang diperoleh dari Universitas Putera Batam.

2. Bagi Objek Penelitian

Sebagai referensi atau informasi tambahan untuk berbagai pihak yang berada dalam PT Valeo Ac Indonesia Batam. Khususnya mengenai keselamatan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan bias menjadi referensi dan panduan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan variable keselamatan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Teori Dasar Keselamatan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan Kerja berasal dari bahasa Inggris yaitu *safety* yang dihubungkan dengan keadaan bebasnya seseorang dari kondisi celaka (Sinambela, 2016: 361). Keselamatan dan kesehatan kerja jika diartikan secara filosofis adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan secara keilmuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Hanggraeni, 2012: 176). Keselamatan dan kesehatan kerja juga dapat diartikan sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif (Adana, 2012: 207).

Menurut pendapat Wirawan, (2015: 543) Keselamatan kerja adalah sebagai kondisi dimana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Pelaksanaan pekerjaan yang berjalan dengan normal tidak terganggu oleh kecelakaan kerja, tenaga kerja dapat menciptakan kinerja yang direncanakan. Sementara itu (Slamet, 2012: 262)

berpendapat bahwa keselamatan kerja sebagai suatu keadaan terhindar dari bahaya selama proses pekerjaan, dengan kata lain keselamatan kerja merupakan suatu faktor yang harus dilakukan selama proses bekerja sebab pada hakekatnya tidak ada yang menginginkan kecelakaan dalam melaksanakan tugas.

2.1.1.2 Metode Pendekatan Keselamatan Kerja

Pada hakekatnya keselamatan dan kesehatan kerja memiliki misi mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja serta menjamin (Adana, 2012: 209):

- a. Bahwa setiap tenaga kerja dan oranglainnya di tempat kerja dalam keadaan selamat dan sehat;
- b. Bahwa setiap sumber produksi di pergunakan secara aman dan efisien; dan
- c. Bahwa proses produksi dapat berjalan lancar.

Kondisi itu akan dapat dicapai apabila kecelakaan seperti kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dan di tanggulangi. Oleh karena itu setiap upaya kesehatan dan keselamatan kerja tidak lain adalah upaya pencegahan dan pengurangan kecelakaan kerja di tempat kerja.

Pengembangan teori pencegahan kecelakaan dikenal dengan 5 tahapan pokok yaitu:

1. Organisasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam era industrialisasi dengan kompleksitas permasalahan dan penerapan majemen modern, masalah usaha pencegahan kecelakaan tidak mungkin dilakukan oleh orang per orang atau secara pribadi namun

melibatkan banyak orang dan berbagai jenjang dalam organisasi yang memadai. Organisasi itu dapat berbentuk structural dalam organisasi seperti *safety department*.

2. Menemukan Fakta dan Masalah

Dalam kegiatan ini dapat dilaksanakan melalui survey, inspeksi, observasi, investigasi dan *review of record*.

3. Analisis

Pada tahap ini terjadi proses bagaimana fakta atau masalah yang ditemukan dapat dicari solusinya. Pada fase analisis ini harus dapat dikenali beberapa hal antara lain: sebab utama masalah tersebut, tingkat kekerapannya, lokasi, kaitannya dengan manusia maupun kondisi. Analisis ini bias ssaja menghasilkan satu atau lebih pemecahan masalahnya.

4. Pemilihan/penetapan alternatif/pemecahan

Dari berbagai alternative pemecahan perlu diadakan sleksi untuk ditetapkan satu yang benar – benar efektif dan efisien seta dapat dipertanggungja- wabkan.

5. Pelaksanaan

Apabila sudah dipilih alterative pemecahan maka harus diikuti dengan tindakan dari keputusan tersebut.

2.1.1.3 Prilaku Keselamatan (*Behavioral Safety*)

1. Pengertian Prilaku Keselamatan

Menurut Sinambela, (2016: 373) Prilaku keselamatan (*behavioral safety*) adalah aplikasi sistematis dari riset psikologi tentang prilaku manusia pada masalah keselamatan ditempat kerja. Pada awal tahun 1980-an muncul pandangan baru tentang kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu prilaku keselamatan. Prilaku keselamatan ini lebih menekankan aspek prilaku manusia terhadap terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Kecelakaan kerja dipengaruhi oleh prilaku pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Kecelakaan kerja seringkali terjadi karena SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dilanggar oleh pekerja.

Untuk mengurangi kecelakaan kerja dan untuk meningkatkan kinerja hanya bisa dicapai dengan usaha memfokuskan pada pengurangan prilaku tidak aman. Focus pada prilaku tidak aman ini juga mengurangi indeks yang lebih baik tentang kinerja yang ada di organisasi dibandingkan dengan focus pada angka kecelakaan kerja. Hal ini didasarkan pada dua alasan berikut:

- a. Kecelakaan kerja adalah hasil akhir dari serangkaian prilaku tidak aman dan prilaku aman yang dapat diukur setiap hari dengan cara tertentu. Jika organisasi berfokus pada angka kecelakaan kerja maka sistem manajemen cenderung bersifat reaktif.
- b. Organisasi hanya memperhatikan keamanan bila angka kecelakaan kerja meningkat. Sementara itu, pendekatan prilaku keamanan cenderung bersifat proaktif. Sebab dengan

pendekatan ini organisasi cenderung berusaha untuk mengidentifikasi setiap perilaku tidak aman yang muncul, sehingga bias langsung ditanggulangi.

2.1.1.4 Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Kasmir, (2016: 266-277) adapun indikator dari keselamatan kerja sebagai berikut:

1. Tersedianya peralatan kerja yang memadai

Artinya perusahaan harus menyediakan peralatan kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan. Misalnya tersedia masker, helem, sarung tangan, baju kerja, kacamata, sepatu, penutup telinga dan peralatan kerja lainnya.

2. Perawatan peralatan secara terus-menerus

Artinya peralatan kerja harus selalu digunakan pada saat bekerja atau berada diruangan tertentu. Misalnya alat pemadam kebakaran, AC, ventilasi atau peralatan lainnya.

3. Kepatuhan Karyawan

Artinya setiap karyawan atau yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaan atau yang berada disekitar lokasi kerja wajib mematuhi aturan tentang keselamatan kerja yang telah ditetapkan. Kepatuhan ini penting karna jika tidak patuh terhadap penggunaan peralatan kerja dan rambu-rambu akan mengakibatkan kecelakaan kerja.

4. Prosedur kerja

Artinya setiap karyawan harus mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Pelanggaran terhadap prosedur kerja akan berakibat pada kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

5. Petunjuk kerja di lokasi kerja

Artinya perusahaan harus membuat petunjuk atau rambu-rambu kerja disetiap lokasi tertentu. Penempatan petunjuk atau rambu-rambu kerja perlu guna mengingatkan karyawan tentang apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela, (2016: 355) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka dan mengikuti aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Afandi, (2018: 11) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi dan disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakai oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati sehingga tercipta dan

terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan dan keteraturan dan ketertiban

2.1.2.2 Macam – Macam Bentuk Disiplin Dalam Organisasi

1. Disiplin Preventatif

Menurut Sinambela, (2016: 366) disiplin preventatif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai agar mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventatif bertujuan untuk menggerakkan atau mengarahkan agar karyawan bekerja dengan disiplin. Para pegawai wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan oleh organisasi.

Untuk efektifnya disiplin preventatif ini, manajer perlu memperhatikan:

1. Penyelarasan pegawai dengan pekerjaannya melalui seleksi, pengujian dan prosedur-prosedur penempatan yang efektif.
2. Mengorientasikan pegawai secara benar dengan pekerjaannya, dan memberikan pelatihan yang diperlukan.
3. Menjelaskan perilaku pegawai yang tepat.
4. Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada para pegawai tentang kinerja.
5. Mengkondisikan para pegawai dapat mengutarakan masalah-masalah mereka pada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu

terbuka dan pertemuan-pertemuan kelompok antara manajemen dengan pegawai.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar akan dikenakan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan (Sinambela, 2016: 337).

Menurut Afandi, (2018: 18) disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi aturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Menurut Afandi, (2018: 19) disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Dengan dilaksanakannya disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen mengambil hukuman yang berat atau memutuskan hubungan kerja. Contohnya adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat.

2.1.2.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah (Afandi, 2018: 20):

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor kompensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukuman
9. Faktor loyalitas
10. Faktor budaya organisasi

2.1.2.4 Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi, (2018: 21) indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a) Berdasarkan dimensi ketaatan waktu:
 1. Masuk kerja tepat waktu
 2. Penggunaan waktu secara efektif
 3. Tidak pernah mangkir/tidak masuk kerja

b) Berdasarkan dimensi tanggung jawab kerja:

1. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
2. Target pekerjaan
3. Membuat laporan harian

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Afandi, (2018: 83) kinerja adalah hasil yang akan dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja juga diartikan sebagai sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan oleh organisasi.

Menurut Hasibuan, (2012: 95) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan/instansi. Sedangkan (Fawzy, 2012: 15) berpendapat bahwa kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaansuatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.1.3.2 Kereteria – Kreteria Kinerja

Menurut Afandi, (2018: 85) kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipeuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Kreteria kinerja dibedakan benjadi 3 jenis yaitu:

1. Kreteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan. Loyalitas keandalan, kemampuan berkomunikasi dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kreteria ini memusatkan diri pada bagaimna seseorang, bukan apa yag dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kreteria bedasarkan prilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kreteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antara personal.
3. Kreteria berdasarkan hasil, kreteria ini semakin populer dengan semakin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kreteria jenis ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau yang dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu itu bias dicapai atau dihasilkan.

2.1.3.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi, (2018: 87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadaian dan minat kerja

2. Kejelasan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam menggerakkan pegawai dalam bekerja.
7. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
8. Disiplin kerja yaitu aturan kerja yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agartujuan tercapai

2.1.3.4 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Afandi, 2018: 89) yaitu:

- a) Berdasarkan dimensi hasil kerja:
 1. Kuantitas hasil kerja
 2. Kualitas hasil kerja
 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- b) Berdasarkan dimensi perilaku kerja:
 1. Disiplin kerja

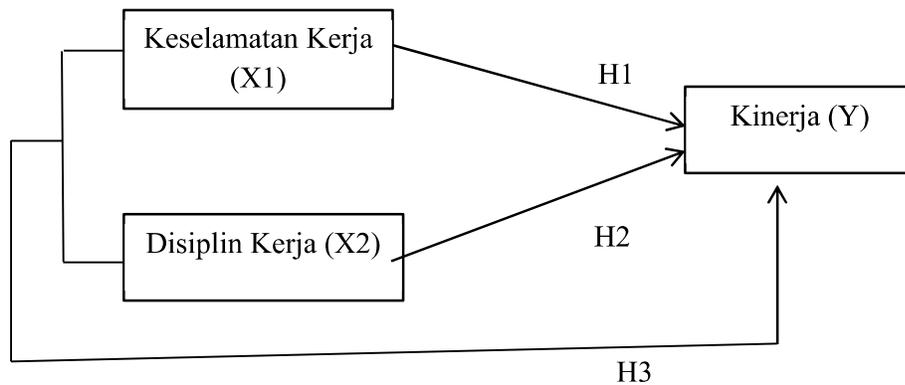
2. Inisiatif
 3. Ketelitian
- c) Berdasarkan dimensi sifat pribadi pekerja:
1. Kepemimpinan
 2. Kejujuran
 3. Kreativitas

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai tolak ukur dan sebagai kerangka dasar dalam menyusun skripsi ini. Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai referensi tambahan bagi peneliti dalam meneliti variabel-variabel yang bersangkutan. Tabel penelitian terdahulu dapat dilihat sebagai berikut: **Lampiran 1**

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dapat memberikan gambaran pada hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), variabel independen adalah Keselamatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Berikut ini digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan sebagai dasar penelitian dalam pemikiran dalam penelitian ini:



2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dijabarkan hipotesis sebagai berikut:

1. H1: Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Valeo AC Indonesia Batam.
2. H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Valeo AC Indonesia Batam.
3. H3: Keselamatan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Valeo AC Indonesia Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian atau rencana penelitian merupakan penjelasan mengenai komponen yang akan digunakan peneliti serta kegiatan yang akan dilakukan dalam proses penelitian (Martono, 2011: 131). Desain Penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Peneliti menjelaskan pengaruh keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Valeo AC Indonesia Batam.

3.2 Operasional Variabel

Dalam suatu penelitian, variabel-variabel yang digunakan harus bisa didefinisikan dan diukur dengan benar dan sesuai guna mendukung dalam pengujian. Variabel merupakan pusat perhatian dalam penelitian kuantitatif, secara singkat variabel dapat didefinisikan sebagai konsep yang memiliki variasi atau memiliki lebih dari satu nilai (Martono, 2011: 57). Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau *independent variable* (X), sedangkan variabel terikat disebut variabel tidak bebas atau *dependent variable* (Y). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah keselamatan kerja sebagai X1 dan disiplin kerja sebagai X2, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan sebagai Y.

3.2.1 Variabel Independen

Variabel Independen sering juga disebut sebagai variabel bebas, prediktor, antecedent maupun variabel stimulus. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel lain, yang umumnya berada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu (Martono, 2011: 57). Berikut variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 3.1 Variabel Independen

No	Vaiabel	Indikator	Skala
1	Keselamatan Kerja (X1)	Tersedianya peralatan kerja yang memadai	<i>Likert</i>
2		Perawatan peralatan secara terus-menerus	<i>Likert</i>
3		Kepatuhan karyawan	<i>Likert</i>
4		Prosedur kerja	<i>Likert</i>
5		Petunjuk kerja disetiap lokasi kerja	<i>Likert</i>
6	Disiplin Kerja (X2)	Masuk kerja tepat waktu	<i>Likert</i>
7		Tidak pernah mangkir/tidak masuk kerja	<i>Likert</i>
8		Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan	<i>Likert</i>
9		Target pekerjaan	<i>Likert</i>
10		Membuat laporan harian	<i>Likert</i>

Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Valeo AC Indonesia Batam” sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti maka yang menjadi variabel independen adalah Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja. Indikator – indikator tabel 3.1 adalah indikator yang akan digunakan sebagai pernyataan pada kuisioner.

3.2.2 Variabel Dependen

Dalam sebuah penelitian variabel ini juga sering disebut sebagai variabel terikat, output, konsekuen dan kreteria. Variabel terikat merupakan variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh varibel bebas (Martono, 2011: 57). Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul “Pengaruh Keselematan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Valeo AC Indonesia Batam” sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti, maka yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.2 Varibel Dependen (Y)

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	
1	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja	Kuantitas hasil kerja	Likert	
2			Kualitas hasil kerja	Likert	
3			Efisiensi dalam melaksanakan tugas	Likert	
4		Perilaku kerja	Perilaku kerja	Disiplin kerja	Likert
5				Inisiatif	Likert
6				Ketelitian	Likert
7		Sifat pribadi pekerja	Sifat pribadi pekerja	Kepemimpinan	Likert
8				Kejujuran	Likert
9				Kreativitas	Likert

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan sejumlah kasus atau sejumlah individu (yang sifatnya *infinite* atau *definite*) yang memiliki karakteristik tertentu, yang terdapat dalam suatu wilayah penelitian (Dantes, 2012: 37) Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar

jumlah yang ada pada subjek/objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek/ objek itu. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Valeo AC Indonesia Batam yang berjumlah 323 orang.

3.3.1 Sampel

Menurut Sugiyono, (2014: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar refresentatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*.

Simple random sampling Dapat dikatakan *simple* (sederhan) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2014: 82). Teknik pengambilan sampel ini dilakukan bila anggota populasi dianggap relatif homogen. Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi melebihi 100 orang, maka penarikan sampel dilakukan secara acak. Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Rumus 3. 1 Rumus Slovin

Sumber: Sedarmayanti, (2011:143)

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

\mathcal{E} = Tingkat kekeliruan pengambilan sampel yang dapat di tolerir (0.05)

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{323}{1 + 323(0.05)^2}$$

$$n = \frac{323}{1.8075}$$

n = 178.499 (dibulatkan jadi 178 sampel)

Dari jumlah populusi sebesar 323 dengan tingkat kesalahan sampel sebesar 5% sehingga jumlah sampel minimal yang harus diambil adalah 178 sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan oleh peneliti terdapat dua macam, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Definisi dari kedua jenis data tersebut sebagai berikut:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang dikumpulkan melalui pihak pertama biasanya dapat melalui angket, wawancara, jajak pendapat dan lain-lain. Data primer yang digunakan adalah pengisian kuisisioner yang disebarkan kepada responden.

2. Sumber Data Skunder

Sumber data skunder adalah data yang dikumpulkan melalui pihak kedua biasanya diperoleh melalui badan/instansi yang bergerak dalam proses

pengumpulan data baik oleh instansi pemerintah maupun swasta. Data skunder yang digunakan peneliti adalah data tingkat kecelakaan kerja, data absensi dan data produksi yang di peroleh dari Manajemen PT Valeo AC Indonesia Batam.

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara tergantung pada instrumen yang digunakan dan sumber datanya. Metode kuisioner yang digunakan adalah angket tertutup dimana responden tidak diberi kesempatan untuk memberi jawaban dengan kata-kata sendiri. Setiap pertanyaan disertai lima jawaban dengan menggunakan skala *Likert*.

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang penomena. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dengan skala likert. Sehingga indikator-indikator dari variabel tersebut dapat dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2014:93).

Tabel 3.3 Skala *Likert* Teknik Pengumpulan Data

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

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan proses lanjutan setelah data diperoleh dari berbagai sumber (Sedarmayanti, 2011: 166). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS 20 untuk mengetahui apakah ada pengaruh keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan pada PT Valeo AC Indonesia Batam. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas instrumen, uji realibilitas instrumen, uji asumsi klasik yang berupa uji normalitas, uji pengaruh berupa model analisis regresi berganda serta uji hipotesis berupa uji t dan uji f.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut. Biasanya meliputi gambaran atau mendeskripsikan hal-hal diantaranya suatu data berupa: mean, median, modus, range, varian, frekuensi, nilai maksimum, nilai minimum, standar deviasi statistic deskriptif ini biasanya menjadi kegiatan berupa penyajian data berupa grafik dan tabel (Wibowo, 2012: 24).

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan berdasarkan uraian hasil jawaban yang telah dibagi kepada karyawan produksi PT Valeo AC Indonesia Batam, yang hasilnya akan diolah dengan statistik deskriptif untuk menampilkan data responden.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan sebelum menganalisis dan menginterpretasikan data yang akan di uji. Uji kualitas data dibagi menjadi dua yaitu uji validitas dan uji reabilitas.

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas suatu instrumen adalah ukuran seberapa tepat instrument itu mampu menghasilkan data sesuai dengan ukuran yang sesungguhnya yang ingin diukur (Mustafa, 2013: 164). Dalam uji validitas dapat digunakan SPSS 20, dan

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

an rumus korelasi *product moment*

Rumus 3.2 Koefisien Korelasi

Product Moment

Sumber : Wibowo, (2012:37)

Keterangan:

r_{ix} = koefisien korelasi

i = skor item

x = skor total dari X

n = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05 data ini akan diukur dengan progam SPSS. Kreteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak jika:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid;
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,50) maka item-item pada pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.4 Tingkat 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 : Wibowo, (2012: 36)

3.5.2.2 Uji Realibilitas

Reabilitas dapat menunjukkan sejauhmana pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauhmana alat pengukur dapat menunjukkan dan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini mengukur tingkat konsistensi alat ukur (Wibowo, 2012: 52).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk uji instrument pengumpulan datanya. Metode ini digunakan pada uji skala yang berbentuk skala likert. Untuk mencari besarab angka reabilitas dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_1^2} \right]$$

Rumus 3.3 Metode *Cronbach's Alpha*

Sumber : Wibowo, (2012: 52)

Keterangan:

r_{11} = Reabilitas Instrumen

K = Jumlah Butir Pertanyaan

$\sum \delta_b^2$ = Jumlah Varian pada Butir

δ_1^2 = Varian Total

Kreteria diterimanya dan tidak suatu data reliabel jika nilai alpha lebih besar dari nilai kritis *product moment*, atau nilai r tabel. Dan hasil yang diperoleh dapat juga dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0.6. jika nilai yang kurang dari 0.6 maka, dianggap memiliki reliabelitas yang kurang, sedangkan nilai 0.7 diterima dan nilai 0.8 maka dianggap memiliki nilai yang baik (Wibowo, 2012: 53)

Tabel 3.5 Indeks Koefisien Realibilitas

No	Nilai Interval	Kreteria
1	<0,20	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: Wibowo, (2012: 53)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi ini digunakan untuk memberikan pre-test atau uji awal yang digunakan terhadap perangkat atau instrument yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data dan jenis data yang akan diposes lebih lanjut dari semua kumpulan data awal yang diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bias menjadi terpenuhi atau, sehingga prinsip *Best Liner Unbiased Estimator* atau disingkat menjadi BLUE terpenuhi (Wibowo, 2012: 61). Agar diperoleh uji asumsi yang tepat maka uji yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan uji Heteroskedastisitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dalam bentuk lonceng (*bell shaped*). Sebuah data akan dikatakan baik jika sebuah data tersebut memiliki pola seperti pada distribusi normal, yakni sebuah data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan (Santoso, 2012: 42)

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan histogram regression residual yang sudah di standarkan, analisis Chi Square dan juga menggunakan nilai Kolmogorov-Smirnov. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika nilai Kolmogorov – Smirnov $Z < Z_{\text{tabel}}$ atau menggunakan nilai Probability Sig (2 tailed) $> \alpha$; sig $> 0,05$ (Wibowo, 2012: 62).

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Wibowo, (2012: 87) didalam regresi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika dalam persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Keadaan multikolinearitas dapat diketahui dengan suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu caranya adalah dengan melihat *tool* yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF).

Caranya dengan melihat nilai masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai VIF kurang dari 10 itu menunjukkan model tidak

terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas. Metode lainnya yang digunakan adalah dengan mengorelasikan antar variabel bebasnya bila nilai koefisien korelasi antar variabel tidak lebih besar dari 0,50 maka dapat ditarik kesimpulan model persamaan tersebut tidak menandung multikolinearitas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Keadaan ini juga berarti bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji ini diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala Heteroskedastisitas dalam penelitian. Untuk melakukan uji Heteroskedastisitas ada beberapa metode yang dapat digunakan, yaitu dengan metode Barlet dan Rank Spearman atau uji Spearman's rho, metode grafik park gleyser. Uji Heteroskedastisitas yang akan digunakan adalah uji Park Gleyser dengan cara mengkorelasikan nilai absolute residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikan $>$ nilai alpha nya (0,05), maka model tidak mengalami Heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

Uji pengaruh ini menjelaskan bagaimana pengaruh antara variabel bebas yaitu Keselamatan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), dengan menggunakan berbagai analisis sebagai berikut:

3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hamper sama dengan analisis linier sederhana. Model ini akan dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Penggunaan analisis regresi linier berganda akan memberikan hasil yang baik jika data memiliki syarat- syarat berikut: (1) data yang digunakan memiliki tipe data berskala interval atau rasio, (2) data memiliki distribusi normal, (3) memenuhi uji asumsi klasik (Wibowo, 2012: 126). Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Kedua variabel bebasnya adalah keselamatan kerja dan disiplin kerja dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Regresi linier berganda dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n$$

Rumus 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber : Wibowo, (2012: 126)

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

x1 = Variabel independen pertama (keselamatan kerja)

x2 = Variabel Independen kedua (disiplin kerja)

xn = variabel independen ke-n

3.5.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu dengan menggunakan tingkat signifikansi atau probabilitas dan tingkat kepercayaan atau *confidence interval*. Jika dilakukan dengan tingkat signifikan 0,05 dalam melakukan penelitian terdapat dua uji hipotesis yaitu Hipotesis Nula yang sering disebut H_0 dan Hipotesis Alternatif atau sering disebut H_a . Dalam penelitian ini peneliti menggunakan hipotesis sebagai berikut:

- a. Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- b. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja
- c. Keselamatan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.5.5.1 Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Caranya dengan membandingkan nilai probabilitas dari masing-masing variabel bebas dengan tingkat signifikan 0,05 dan 2 sisi (Priyatno, 2012: 90). Dengan demikian variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Untuk mencari uji t_{hitung} dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$t_{hitung} = \frac{b_i}{sb_i}$	Rumus 3.5 Uji T
---------------------------------	------------------------

Sumber: Sujarweni, (2015: 120)

Keterangan:

b = Koefisien regresi

Sb = Standar error

Terdapat langkah-langkah analisis uji parsial t sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

H0: X1 secara parsial tidak berpengaruh terhadap Y

Ha: X1 secara parsial berpengaruh terhadap Y

2. Menentukan t_{hitung}

t_{hitung} diperoleh dari output

3. Menentukan t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistic untuk signifikansi 0,05/2 dengan derajat kebebasan $df=n-k-1$.

4. Kreteria Pengujian

a. H0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$

b. H0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

5. Membuat kesimpulan

3.5.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. untuk melakukan uji F dapat digunakan rumus sebagai berikut (Priyatno, 2012: 67):

$$F = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Rumus 3. 6 Uji F

Keterangan:

F: Rasio

R^2 : Hasil perhitungan R dipangkatkan 2

k: Jumlah variabel bebas

n: Banyaknya sampel

Langkah – langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian ini sebagai berikut

(Priyatno, 2012: 89) Merumuskan hipotesis

H_0 : X_1 dan X_2 secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Y

H_a : X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y

1. Menentukan F_{hitung}

F_{hitung} diperoleh dari output

2. Menentukan F_{tabel}

F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel-1) = 2 dan df 2(n-k-1).

3. Dasar pengujian

H_0 : diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 : ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

4. Membuat Kesimpulan

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti tersebut akan melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan

