

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BANDAR ABADI SHIPYARD
BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Mirna Elisabet Lubis
150910416**

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

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BANDAR ABADI SHIPYARD
BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
Mirna Elisabet Lubis
150910416**

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

SURAT 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 di perguruan 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 di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 23 Juli 2019

Yang membuat pernyataan,

Mirna Elisabet Lubis

150910416

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BANDAR ABADI SHIPYARD
BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Mirna Elisabet Lubis
150910416**

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

Batam, 07 Agustus 2019

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner sebanyak 115 responden menggunakan SPSS 21 sebagai pengolahan data statistik, skala pengukuran dan metode pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*. Hasil penelitian ini menyatakan indikator yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan valid dan reliabel. Data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas dan tidak mendapat gejala heteroskedastisitas. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa secara parsial keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,956 > t_{tabel} 1,981$, dan uji parsial variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 12,925 > 1,981$. Uji simultan atau uji F menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 185,683 > F_{tabel} 3,08$.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of occupational safety and occupational health on employee performance. The method used in this research is descriptive research with a quantitative approach. The data used are primary data with data collection techniques in the form of questionnaires as many as 115 respondents using SPSS 21 as a statistical data processing, measurement scale and measurement method used is a Likert scale. The results of this study state the indicators used by each variable are declared valid and reliable. The data is normally distributed, multicollinearity does not occur and there are no symptoms of heteroscedasticity. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, showed that work safety partially had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.004 <0.05 and tcount value of 2.956> t table 1.981, and partial test of occupational health variables had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0,000 <0.05 and tcount 12.925> 1.981. Simultaneous test or F test shows that work safety and occupational health variables together have a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0,000 <0.05 and Fcount 185,683> Ftable 3.08.

Keywords: Safety Work, Health Work, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, yang telah melimpahkan segala rahmat dan kuasaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa 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 terimakasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu mencurahkan kasih dan berkatNya kepada penulis;
2. Keluarga terkasih terkhususnya untuk Mama tercinta dan Kakak tersayang Yuliani Lubis S.Kom yang telah memberikan dukungan doa, bimbingan, nasehat, dan segalanya;
3. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
4. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen;
5. Bapak Wasiman, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
7. Bapak Yon Cahyono selaku HR Manager, Bapak Gibson Damanik selaku HSE Manager, Bapak Petrus Nggaro selaku Safety Inspection lapangan dan seluruh karyawan PT Bandar Abadi Shipyard Batam yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini;
8. Teman-teman Unit Kegiatan Mahasiswa Kristen (UKMK) Universitas Putera Batam atas doa, dukungan, dan motivasinya;
9. Teman-teman KTB (No Name: Kak Almita, Deasy, Riris, Kristyn, Rini) dan Kak Sari Simatupang yang selalu memberikan semangat, bantuan, dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
10. Kepada sahabat-sahabat terutama Riris Assiana Samosir S.Kom, Paskalis Roy Saputra S.Ak, Shinta Simatupang, Josua Sitinjak, Alvin Yordi Sihombing dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung;

Semoga Tuhan Yesus membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkat dan kasihNya kepada kita semua, Amin.

Batam, 01 Agustus 2019

Mirna Elisabet Lubis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
1.6.1 Manfaat Teoritis	10
1.6.2 Manfaat Praktis	10
BAB II TINJUAN PUSTAKA	12
2.1 Teori Dasar	12
2.1.1 Keselamatan Kerja	12
2.1.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja	12
2.1.1.2 Tiga Alasan Pentingnya Program Keselamatan Kerja	13
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Keselamatan Kerja	14
2.1.1.4 Indikator Keselamatan Kerja	16
2.1.2 Kesehatan Kerja	18
2.1.2.1 Pengertian Kesehatan Kerja	18
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kesehatan Kerja	21
2.1.2.3 Indikator Kesehatan Kerja	22
2.1.3 Kinerja Karyawan	23
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	23
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	24
2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	24
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Kerangka Pemikiran	29
2.4 Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Desain Penelitian	31
3.2 Operasional Variabel	31
3.2.1 Variabel Independen (X)	32
3.2.2 Variabel Dependen (Y)	33
3.3 Populasi dan Sampel	34
3.3.1 Populasi	34
3.3.2 Sampel Penelitian	35
3.4 Teknik Pengumpulan Data	37
3.5 Metode Analisis Data	38

3.5.1 Analisis Deskriptif	39
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	39
3.5.2.1 Uji Validitas	39
3.5.2.2 Uji Reliabilitas	41
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	42
3.5.3.2 Uji Multikolinearitas	43
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	44
3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
3.5.5 Teknik Pengujian Hipotesis	45
3.5.5.1 Koefisien Determinasi (R^2)	45
3.5.5.2 Uji Parsial (Uji T).....	46
3.5.5.3 Uji Simultan (Uji F)	47
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian	48
3.6.1 Lokasi Penelitian.....	48
3.6.2 Jadwal Penelitian.....	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Profil Responden.....	49
4.1.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.1.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	51
4.1.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
4.1.1.4 Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan	52
4.2 Hasil Uji Penelitian	53
4.2.1 Analisis Deskriptif	53
4.2.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Keselamatan Kerja (X1).....	53
4.2.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Kesehatan Kerja (X2).....	56
4.2.1.3 Analisis Deskriptif Variable Kinerja Karyawan (Y).....	58
4.2.1 Hasil Uji Kualitas Data	61
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas Data	61
4.2.1.1.1 Hasil Uji Validitas Data X1 (Keselamatan Kerja)	61
4.2.1.1.2 Hasil Uji Validitas Data X2 (Kesehatan Kerja)	62
4.2.1.1.3 Hasil Uji Validitas Data Y (Kinerja Karyawan)	63
4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas Data	64
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	66
4.2.2.1 Hasil Uji Normalitas	66
4.2.2.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
4.2.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
4.2.3 Uji Pengaruh	71
4.2.3.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	71
4.2.3.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	73
4.2.3.3 Hasil Uji T.....	73
4.2.3.4 Hasil Uji F.....	75
4.3 Pembahasan.....	76
4.3.1 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bandar Abadi Shipyard Batam.....	76

4.3.2	Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bandar abadi Shipyards Batam	77
4.3.3	Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bandar Abadi Shipyards Batam	78
	BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	79
5.1	Simpulan	79
5.2	Saran.....	80
	DAFTAR PUSTAKA	81
	LAMPIRAN.....	83
	LAMPIRAN 1: PENDUKUNG PENELITIAN.....	83
	LAMPIRAN 2: DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	88
	LAMPIRAN 3: SURAT KETERANGAN PENELITIAN	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Kecelakaan Kerja PT Bandar Abadi Shipyard Batam Periode Agustus 2018 – Mei 2019	5
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas (Histogram)	66
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)	67
Gambar 4. 3 Scatter Plot.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Karyawan Sakit dan Rawat Inap pada PT Bandar Abadi Shipyard Batam Periode Agustus 2018 – Mei 2019.....	6
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian.....	34
Tabel 3. 2 Skala Likert Teknik Pengumpulan Data	38
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan	52
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan Keselamatan Kerja (X1)..	54
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan Kesehatan Kerja (X2).....	56
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)	58
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Data Keselamatan Kerja (X1)	62
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Data Kesehatan Kerja (X2)	63
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Data Kinerja Karyawan (Y)	64
Tabel 4. 11 Indeks Koefisien Reliabilitas	65
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4. 13 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	68
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4. 15 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	70
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	71
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	73
Tabel 4. 18 Hasil Uji T	74
Tabel 4. 19 Hasil Uji F	76

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rumus Slovin.....	36
Rumus 3. 2 Pearson Product Moment.....	40
Rumus 3. 3 Cronbach's Alpha	41
Rumus 3. 4 Regresi Linear Berganda.....	45
Rumus 3. 5 Koefisien Determinasi	46
Rumus 3. 6 Uji T	46
Rumus 3. 7 Uji F	47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan era industrialisasi yang bersifat global seperti sekarang ini, suatu perusahaan atau organisasi harus mampu bersaing dengan cepat untuk menjadi perusahaan yang unggul. Segala bentuk kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, baik perusahaan besar maupun kecil sangat membutuhkan sumber daya manusia yang dimana setiap manusia diharapkan dapat menjadi sumber daya siap pakai dan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dalam bidang yang dibutuhkan.

Menurut (Amir, 2015: 262) perusahaan atau organisasi yang menggunakan alat teknologi yang canggih tentu masih membutuhkan tenaga sumber daya manusia untuk mengoperasikan peralatan teknologi yang digunakannya. Perusahaan atau organisasi tidak jarang teknologinya dikembangkan sendiri, dan yang merancang, menyusun, dan mencetaknya adalah manusia yang dipekerjakan di perusahaan tersebut. Sehubungan dengan itu, perusahaan atau organisasi juga membutuhkan karyawan yang memiliki kecermatan, kecepatan, efisiensi, dan lain-lainnya guna kemajuan perusahaan.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini mendorong perusahaan untuk menghadirkan inovasi-inovasi baru dibidang produksi serta mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi.

Berkembangnya teknologi dalam menciptakan mesin-mesin produksi, manusia dihadapkan pada permasalahan yang baru, yaitu dampak yang timbul akibat adanya mesin disuatu proses kerja. Masalah yang muncul sangat berhubungan dengan sistem operasionalisasi kerja yang dibantu dengan mesin-mesin yang canggih. Munculnya permasalahan-permasalahan baru di lingkungan kerja terutama aspek keselamatan dan kesehatan pekerja saat bekerja dengan mesin maka mulai dikembangkan alat-alat pelindung diri, *safety devices*, dan alat-alat pengaman lainnya guna menghindari hal-hal negatif yaitu kerugian ekonomis dan menurunnya tingkat kinerja karyawan.

Faktor dan kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan ditempat kerja adalah seperti kurangnya perawatan terhadap perlengkapan kerja, peralatan dan perlengkapan kerja yang sudah tidak layak pakai, kesalahan pada saat menggunakan peralatan, tidak mematuhi peraturan kerja, serta keterampilan yang kurang memadai dapat menimbulkan bahaya berupa kecelakaan kerja kebakaran, ledakan, pencemaran lingkungan dan penyakit.

Tingginya tingkat kecelakaan kerja akan berakibat 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 (Wirawan, 2015: 543) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja merupakan kondisi dimana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Pelaksanaan pekerjaan dapat berlangsung

secara normal tidak terganggu oleh kecelakaan kerja, tenaga kerja dapat menciptakan kinerja yang direncanakan.

Penyebab lain yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan adalah kesehatan kerja para karyawan. Jika kesehatan kerja karyawan terganggu baik itu kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi karyawan berdampak dengan adanya karyawan yang cuti/izin dan cuti sakit/MC. Ketika karyawan tidak bisa hadir di tempat kerja maka proses produksinya akan terganggu, tentu hal ini sangat merugikan perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh pendapat (Taher & Fransiska, 2016: 2) kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Kinerja karyawan yang menurun seringkali disebabkan oleh faktor keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan yang dinilai kurang baik. Kinerja karyawan merupakan hal penting bagi sebuah perusahaan karena menyangkut kualitas, kuantitas, dan produktivitas kerja. Menurut (Hamali, 2016: 98) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

PT Bandar Abadi Shipyard Batam merupakan perusahaan yang berpengalaman di bidang perkapalan, baik dalam pembangunan kapal, perbaikan

kapal, konversi kapal, dan berbagai pekerjaan fabrikasi baja lainnya. Perusahaan ini telah berdiri selama lebih dari satu dekade dan berada di Jln Brigjend Katamso Km 6 Tanjung Uncang yang dimana perusahaan ini banyak menggunakan peralatan berbahaya, mesin-mesin besar dan bahan berbahaya dan beracun (B3) dalam proses produksinya. Perusahaan ini juga memiliki resiko kerja yang cukup tinggi. Oleh sebab itu PT Bandar Abadi Shipyard Batam memerlukan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja yang dirasa mampu untuk membantu dalam proses mencapai tujuan perusahaan.

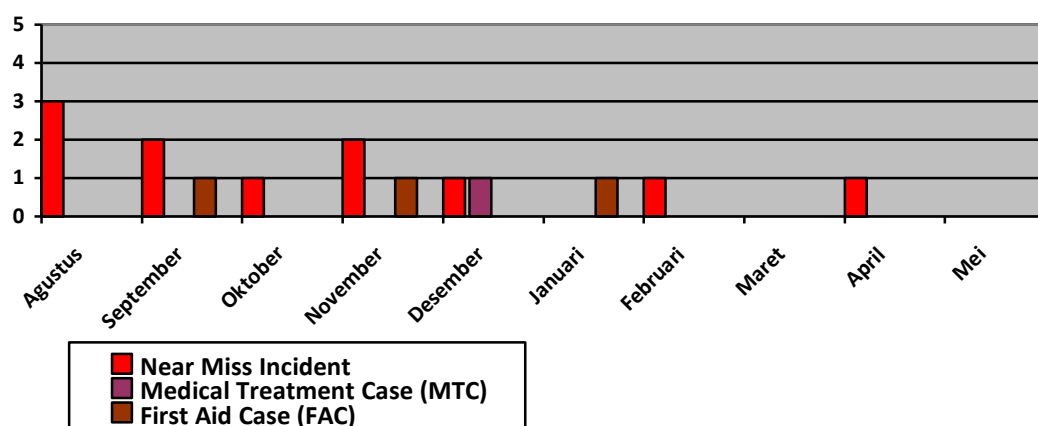
Secara umum masalah yang sering terjadi di PT Bandar Abadi Shipyard Batam adalah terdapat beberapa karyawan diantaranya yang masih tidak mematuhi aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti menghiraukan keselamatan dengan perilaku tidak memakai alat pelindung diri karena karyawan merasa telah ahli di bidangnya dan belum pernah mengalami kecelakaan bahkan menyingkirkan peralatan keselamatan yang telah disediakan perusahaan, padahal sebelumnya karyawan telah diberikan pelatihan atau pengenalan bahaya kecelakaan (*safety induction*) sebelum karyawan mulai bekerja atau turun langsung ke lapangan. Karyawan yang mengabaikan peraturan dan tidak menggunakan alat pelindung diri yang telah diberikan perusahaan maka akibatnya karyawan tersebut akan terkena kecelakaan kerja pada saat proses kerjanya.

Permasalahan selanjutnya yang peneliti temukan selama penelitian berlangsung adalah manajemen HSE kurang memperbaharui simbol-sombol berbahaya (*safety sign*) pada area yang memiliki resiko terjadinya kecelakaan

kerja, pekerja mengabaikan tanda-tanda larangan yang telah dibuat disetiap departemen contohnya pekerja yang tidak memiliki ijin bekerja (*permit to work*) masuk pada area kerja berbahaya dan mengoperasikannya dapat membahayakan keselamatan pekerja. Rendahnya tingkat kesadaran karyawan dalam upaya menjaga kebersihan dan kesehatan diri sendiri, masih terdapat karyawan yang mangkir atau bermalas-malasan dalam proses kerjanya sehingga perlu dilakukan pengawasan yang ketat.

PT Bandar Abadi Shipyard Batam telah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja sesuai dengan Pasal 86 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2013 yang menyatakan bahwa setiap karyawan atau pekerja memiliki hak atas perlindungan kerja berupa keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama. Tingkat kecelakaan kerja yang terjadi di PT Bandar Abadi Shipyard Batam dapat dilihat pada gambar 1.1

**Gambar 1. 1 Data Kecelakaan Kerja PT Bandar Abadi Shipyard Batam
Periode Agustus 2018 – Mei 2019**



Sumber : Manajemen HSE PT Bandar Abadi Shipyard Batam

Pada gambar 1.1 menjelaskan bahwa data yang ada di bulan Agustus 2018-Mei 2019, *Near Miss Incident* atau nyaris terjadi kecelakaan seperti hampir terjatuh dari pekerjaan ketinggian (*work at height*), kejatuhan barang (*failing object*), bahaya kebakaran (*fire hazard*), atau pun pekerja yang nyaris terkena semburan liar (*blow out*) dengan total 13 orang. *Medical treatment Case (MTC)* atau kasus kecelakaan kerja yang membutuhkan tenaga medis profesional seperti perawat atau dokter untuk menangani pekerja yang terkena kecelakaan kerja terjadi sebanyak 1 orang, serta *First Aid Case (FAC)* atau kecelakaan kerja yang tidak membutuhkan tenaga medis profesional karena dapat ditangani sendiri oleh pekerja yang terkena kecelakaan kerja dengan total kasus sebanyak 3 orang.

Terkait dengan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa kecelakaan atau insiden akibat kerja dapat terjadi kapan saja pada saat bekerja. Kecelakaan maupun insiden yang tidak diinginkan dapat menyebabkan cedera, gangguan produksi akibat hilangnya jam kerja, dan menurunnya kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi selain keselamatan kerja, kesehatan kerja karyawan juga perlu diperhatikan mengingat orientasi perusahaan yang bergerak dibidang perkapalan dan fabrikasi baja. Berikut ini data karyawan yang tidak bekerja karena sakit dan di rawat inap dapat dilihat pada tabel 1.1

**Tabel 1. 1 Data Karyawan Sakit dan Rawat Inap pada PT Bandar Abadi
Shipyards Batam Periode Agustus 2018 – Mei 2019**

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Rawat Inap	Meninggal Dunia
Agustus 2018	132	16	2	1
September 2018	134	17	0	0

Oktober 2018	139	15	0	0
November 2018	140	12	1	1
Desember 2018	140	19	1	0
Januari 2019	139	8	0	0
Februari 2019	213	11	0	0
Maret 2019	290	10	3	1
April 2019	289	28	2	1
Mei 2019	209	7	0	0
Total		143	9	4

Sumber: HRD PT Bandar Abadi Shipyard Batam

Jumlah karyawan PT Bandar Abadi Shipyard Batam yang terkena gangguan kesehatan, baik itu penyakit ringan maupun berat atau bahkan sampai meninggal dunia mengalami naik turun dari bulan ke bulan. Dari data diatas dapat menunjukkan bahwasannya tingkat kesadaran karyawan dalam menjaga kesehatannya masih sangat rendah. Hal ini tentu saja sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada diatas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian **“Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bandar Abadi Shipyard Batam”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah yaitu:

1. Karyawan tidak mematuhi aturan kerja perusahaan dengan cara menyingkirkan peralatan keselamatan dan tidak memakai alat pelindung diri (APD).
2. Manajemen HSE kurang memperbaharui simbol-simbol berbahaya (*safety sign*).
3. Karyawan mengabaikan tanda-tanda larangan.
4. Rendahnya tingkat kesadaran karyawan dalam menjaga kebersihan dan kesehatan diri sendiri.
5. Masih terdapat karyawan yang mangkir atau bermalas-malasan selama proses kerjanya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini dilakukan di PT Bandar Abadi Shipyard Batam.
2. Penelitian ini meneliti tentang keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kinerja karyawan.
3. Objek penelitian ini adalah karyawan Departemen HSE dan Ship Building PT Bandar Abadi Shipyard Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang penelitian yang disampaikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bandar Abadi Shipyard Batam?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bandar Abadi Shipyard Batam?
3. Apakah keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bandar Abadi Shipyard Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

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

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

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bekal pengetahuan dan pengalaman penulis dalam melakukan penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kinerja.
2. Sebagai salah satu sarana bagi penulis untuk mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan jurusan Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
3. Sebagai informasi dan referensi untuk penelitian dimasa yang akan datang tentang pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat terhadap berbagai pihak sebagai berikut:

1. Peneliti

Dalam penelitian ini penulis mendapatkan pengalaman dan pengetahuan dalam bidang penelitian yang berkaitan dengan keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kinerja karyawan PT Bandar Abadi Shipyard Batam sehingga penulis dapat menerapkan teori yang diperoleh dari Universitas Putera Batam

2. Bagi Objek Penelitian

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan berupa saran atau ide dalam upaya peningkatan keselamatan, kesehatan, dan kinerja karyawan baik pada masa sekarang maupun yang akan datang guna mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Diharapkan dapat menjadi referensi dan paduan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Keselamatan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut (M.Yani, 2012: 157) keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia yang melibatkan mesin-mesin kerja, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, lingkungannya dan cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja adalah suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman agar para pekerja selamat, tidak mengalami bahaya kecelakaan yang mungkin terjadi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Keselamatan kerja penting untuk diterapkan di segala tempat kerja, baik di darat, di laut, dipermukaan air, di dalam air maupun di udara karena tempat-tempat kerja demikian tersebar pada kegiatan ekonomi, pertanian, industri pertambangan, perhubungan pekerjaan umum, jasa, dan lainnya (Irzal, 2016: 13).

Keselamatan kerja merupakan prioritas yang harus dilakukan dibanyak perusahaan. Bahkan banyak perusahaan yang memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang tidak membuat program keselamatan kerja secara baik. Akhirnya perusahaan yang memiliki program keselamatan yang baiklah yang akan mampu meminimalkan risiko yang dihadapi (Kasmir, 2016: 274).

2.1.1.2 Tiga Alasan Pentingnya Program Keselamatan Kerja

Menurut (Bangun, 2012: 378) terdapat tiga alasan mengapa program keselamatan kerja merupakan suatu keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain alasan moral, hukum, dan ekonomi.

1. Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

2. Hukum

Undang-undang tentang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapinya yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawabnya dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Tertera pada Undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja, baik di darat, di dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

3. Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian-kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungan lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja menjadi perhatian penting pada berbagai organisasi karena semakin tingginya tingkat kecelakaan kerja yang dialami para pekerja akan berdampak pada rendahnya produktivitas yang berakibat pada kerugian yang dialami pihak perusahaan. Mulai dari biaya pengobatan yang merupakan tanggungan perusahaan, terdapat biaya lain seperti hilangnya hari kerja karyawan, waktu kerja karyawan lain hilang karena menjenguk karyawan yang cedera, biaya pemeriksaan lanjutan, dan gaji dibayar penuh walaupun tidak bekerja. Tingginya tingkat kecelakaan kerja yang dialami karyawan dalam suatu perusahaan menggambarkan kegagalan *supervisor* dalam menjalankan tugasnya.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Keselamatan Kerja

Menurut (Kasmir, 2016: 274-276) ada beberapa faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan, yaitu:

1. Kelengkapan peralatan kerja

Maksudnya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik.

2. Kualitas peralatan kerja

Artinya disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan memengaruhi keselamatan kerja itu sendiri. Guna meningkatkan kualitas perlengkapan kerja, maka diperlukan pemeliharaan perlengkapan secara terus menerus.

3. Kedisiplinan karyawan

Hal ini berkaitan dengan perilaku karyawan dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin. Artinya timbul risiko kecelakaan makin besar dan sering terjadi. Penggunaan perlengkapan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari lupa dan kelalaian karyawan.

4. Ketegasan pimpinan

Perlu ketegasan seorang pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Karena pimpinan yang tegas dalam mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan penggunaan perlengkapan kerja akan menjamin keselamatan kerja karyawan tersebut.

5. Semangat kerja

Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.

6. Motivasi kerja

Motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna. Hal ini hampir serupa dengan semangat kerja karyawan.

7. Pengawasan

Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti CCTV ditempat-tempat tertentu.

8. Umur alat kerja

Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan. Oleh karena itu peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih kelihatan baik.

2.1.1.4 Indikator Keselamatan Kerja

Menurut (Kasmir, 2016: 266-267) indikator keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Tersedianya peralatan kerja yang memadai

Maksudnya jenis pekerjaan apapun yang dilakukan karyawan perusahaan harus menyediakan peralatan kerja yang dibutuhkan. Misalnya tersedianya masker, helem, sarung tangan, baju kerja, kaca mata, sepatu, penutup telinga, dan peralatan kerja lainnya.

2. Perawatan peralatan secara terus-menerus

Artinya peralatan kerja yang digunakan harus selalu diperlihara agar dapat digunakan setiap saat baik pada saatnya bekerja atau berada diruangan tertentu. Tujuannya untuk menghindari kemacetan pada saat penggunaan sehingga membahayakan karyawan. Misalnya alat pemadam kebakaran, AC, ventilasi atau peralatan lainnya.

3. Kepatuhan karyawan

Artinya setiap karyawan yang terlibat langsung ataupun tidak langsung dengan pekerjaan atau berada di lokasi area kerja wajib mengikuti dan mematuhi semua aturan tentang keselamatan kerja yang telah ditetapkan di perusahaan. Kepatuhan ini penting karena jika ada yang tidak patuh terhadap penggunaan peralatan kerja akan mengakibatkan kecelakaan kerja.

4. Prosedur kerja

Setiap karyawan harus mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Pelanggaran terhadap prosedur kerja akan berakibat kepada kemungkinan terjadi kecelakaan kerja. Oleh karena itu, setiap karyawan harus memahami prosedur kerja yang telah ditetapkan.

5. Petunjuk kerja di setiap lokasi kerja

Artinya setiap perusahaan harus membuat petunjuk atau rambu-rambu kerja di setiap lokasi tertentu. Penempatan petunjuk atau rambu kerja berguna untuk mengingatkan karyawan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Dan penempatan petunjuk dan rambu ini pun harus di tempat atau lokasi yang strategis, serta mudah dilihat.

2.1.2 Kesehatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut (Sinambela, 2017: 363-364) kesehatan berasal dari kata dasar “sehat” yang diterjemahkan dari Bahasa Inggris *health* yang dewasa ini dimaknai tidak hanya sekedar terbebasnya seseorang dari penyakit, tetapi juga bermakna secara fisik, mental, dan sosial. Pengertian kesehatan dalam hal ini lebih tepat dengan sejahtera (*well-being*). Kesehatan sebagai suatu pendekatan keilmuan maupun pendekatan praktis yang berusaha mempelajari berbagai faktor yang dapat menyebabkan manusia menderita berbagai penyakit dan juga melakukan berbagai cara pengembangan untuk mencegah penyakit yang dapat menyerang manusia, dan menghantarkannya ke arah yang lebih sehat. Pada dasarnya, kesehatan itu meliputi empat aspek sebagai berikut:

1. Kesehatan fisik terwujud jika seseorang tidak merasa dan mengeluh sakit atau tidak adanya keluhan dan memang secara objektif tidak tampak sakit. Semua organ tubuh berfungsi normal dan tidak memperoleh gangguan.

2. Kesehatan mental (jiwa) mencakup tiga komponen, yakni pikiran, emosional, dan spiritual. Pemikiran yang sehat tercermin dari cara berpikir atau jalan pikiran, emosional terlihat sehat dari kemampuan seseorang untuk mengekspresikan emosinya, spiritual sehat tercermin dari cara seseorang mengekspresikan rasa syukur, pujian, kepercayaan, dan sebagainya terhadap Tuhan Yang Maha Kuasa.
3. Kesehatan sosial terwujud jika seseorang mampu berhubungan dengan orang lain atau kelompok lain secara normal, tanpa membedakan ras, suku, agama, atau kepercayaan, status sosial, ekonomi, politik, dan sebagainya, serta saling toleran dan saling menghargai.
4. Kesehatan dari aspek ekonomi terlihat bila seseorang (yang sudah dewasa) produktif, dalam arti mempunyai kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang dapat mendukung hidupnya sendiri atau keluarganya secara finansial. Sementara itu, bagi yang belum dewasa (siswa atau mahasiswa) dan lansia (pensiunan) batasan itu tidak berlaku. Bagi kelompok tersebut yang berlaku adalah produktif secara sosial, yakni mempunyai kegiatan yang berguna bagi kehidupan mereka nanti.

Menurut (Wirawan, 2015: 543-544) kesehatan kerja adalah penerapan ilmu kesehatan atau kedokteran dibidang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mencegah penyakit yang timbul akibat kerja dan mempertahankan dan meningkatkan kesehatan para pekerja atau buruh untuk meningkatkan kinerja mereka. Kesehatan kerja berkaitan dengan penyakit yang diderita oleh seorang pekerja sebagai akibat aktivitas melaksanakan pekerjaannya. Kesehatan kerja

merupakan upaya dari perusahaan, pemerintah dan para pekerja/buruh sendiri untuk mencegah para pekerja/buruh mendapatkan penyakit karena melaksanakan pekerjaannya. Pekerjaan banyak jenisnya, ada yang resikonya tinggi, sedang atau rendah yang mengakibatkan para pekerja/buruh mendapatkan penyakit yang tidak dikehendaknya. Usaha kesehatan kerja meliputi:

- a. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan fisik dan jiwa bagi para pekerja ketika melaksanakan pekerjaannya.
- b. Mengobati penyakit yang diderita para pekerja baik yang disebabkan oleh melaksanakan pekerjaan dan akibat kehidupan di lingkungan sosialnya.
- c. Memelihara dan mengembangkan kesehatan para pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya. Mencegah akibat buruk dari pekerjaan yang dapat menimbulkan penyakit bagi para pekerja dengan penggunaan alat-alat dan mesin-mesin yang aman.
- d. Menyesuaikan kemampuan fisik dan jiwa pekerja dengan pekerjaan yang dilaksanakannya.

Kesehatan kerja adalah kondisi kesehatan bertujuan pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial melalui pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit yang disebabkan pekerjaan dan lingkungan kerja. Pada kondisi kesehatan baik, lingkungan kerja sehat, proses kerja aman, dan hubungan kerja yang damai (*peaceful industrial relations*), maka tenaga kerja dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan kemampuan terbaik mereka (HR, 2014: 2-3).

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kesehatan Kerja

Berikut ini faktor-faktor yang sering memengaruhi kesehatan kerja karyawan (Kasmir, 2016: 277-278) yaitu:

1. Udara

Maksudnya adalah kondisi udara di ruangan tempat bekerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman. Dengan kualitas udara yang baik maka karyawan akan selalu sehat, demikian pula sebaliknya jika kualitas udara kurang baik akan mengakibatkan kesehatan karyawan menjadi terganggu.

2. Cahaya

Kualitas cahaya di ruangan juga akan sangat memengaruhi kesehatan karyawan. Pada ruangan yang terlalu gelap atau cahayanya kurang tentu akan merusak kesehatan karyawan, terutama kesehatan mata.

3. Kebisingan

Artinya suara yang ada di dalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang terlalu berisik atau bising tentu akan memengaruhi kualitas pendengaran.

4. Aroma Berbau

Maksudnya untuk ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka kesehatan akan sangat terganggu. Aroma yang dikeluarkan dari zat-zat tertentu yang membahayakan, misalnya zat kimia, akan mempengaruhi kesehatan karyawan.

5. *Layout* Ruangan

Tata letak ruangan sangat memengaruhi kesehatan karyawan, misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya.

2.1.2.3 Indikator Kesehatan Kerja

Untuk menciptakan kesehatan kerja yang baik dalam perusahaan maka ada lima indikator pokok yang harus dipenuhi antara lain (Kasmir, 2016: 268) yaitu:

1. Kondisi Udara di Ruangan

Artinya kondisi udara di dalam ruangan haruslah disesuaikan dengan kondisi yang seharusnya guna menjaga kesehatan karyawan, baik suhu badan, hidung, mata, ataupun lainnya.

2. Ventilasi Ruangan

Artinya adanya alat untuk menjaga sirkulasi udara di dalam suatu ruangan. Ruangan yang tidak memiliki ventilasi udara akan menyebabkan sumpek dan menimbulkan berbagai penyakit.

3. Kebisingan

Artinya untuk ruangan tertentu yang menggunakan mesin yang memiliki suara yang keras dan menyebabkan kebisingan maka diperlukan alat peredam suara untuk mengatasinya.

4. Penerangan atau Cahaya

Artinya setiap ruangan harus memiliki penerangan yang cukup sehingga tidak mengganggu pekerjaan. Penerangan dapat dalam bentuk masuknya sinar matahari pada jam tertentu atau dapat menggunakan lampu dengan penerangan yang cukup.

5. Tersedianya Pembuangan Kotoran Limbah

Artinya perusahaan harus menyediakan pembuangan baik air, atau udara sehingga tidak mengganggu kesehatan karyawan, termasuk kesehatan warga.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yaitu energi manusia jika dikenetikan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Istilah lain yang sering dipergunakan untuk kinerja adalah *performa*, akan tetapi istilah ini banyak digunakan untuk kinerja mesin, oleh karena itu kata padanan untuk kinerja adalah *performance* (Wirawan, 2015: 238).

Menurut (Mangkunegara, 2010: 205) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut (Kasmir, 2016: 182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Mahmudi, 2010: 20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal atau individual meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional) meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2016: 204-207) indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Absensi

Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja.

2. Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kinerjanya akan naik.

4. Kemampuan (hasil kerja)

Kemampuan merupakan ukuran bagi seseorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

5. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan.

6. Kepatuhan

Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan.

7. Kerja sama

Kerja sama merupakan saling membantu di antara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan artinya yang dinilai adalah kemampuan seseorang dalam memimpin.

9. Prakarsa

Prakarsa merupakan seseorang selalu memiliki ide-ide atau pendapat perbaikan atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

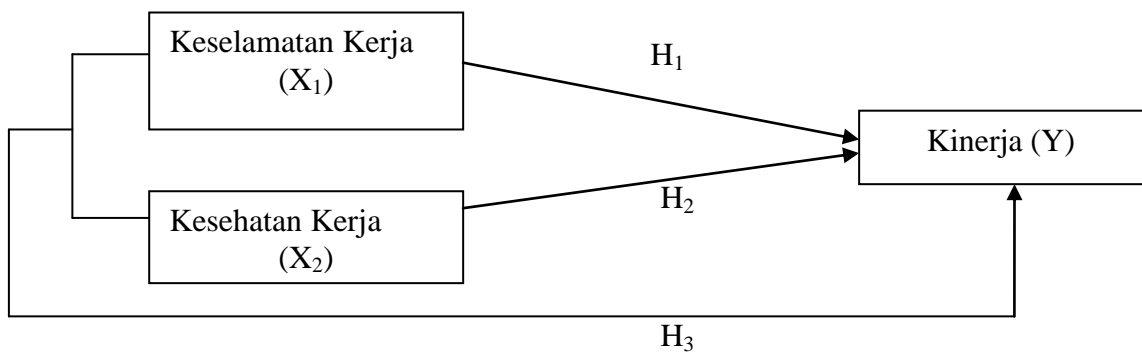
No	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Evert Makadao, Lotje Kawet, Cristy Rondonuwu (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bimoli Bitung	Independen : 1. Keselamatan Kerja 2. Kesehatan Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Keselamatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial, kesehatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial, kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial.
2	Taman H. Taher dan Robert Fransiska (2016)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Telekomunikasi	Independen : 1. Keselamatan kerja 2. Kesehatan kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif dari kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan cabang Palangka Raya PT. Telkom mengingat fakta bahwa koefisien regresi variabel independen (X) atau keselamatan dan kesehatan kerja (OHS) yang menunjukkan 0,461 dan Uji F menghasilkan 12,089 dengan signifikansi 0,0001 atau kurang dari 0.05 yang lebih tinggi dari tabel F 4,00 (signifikan)

3	Khesia Pinta Uli Rian Sihotang, Josephine Tobing, Rutman Lumbantoruan (2016)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. IMP	<p>Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesehatan Kerja 2. Keselamatan Kerja <p>Dependen :</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	Kesehatan kerja dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Omobolanle Adeyemo and John Smallwood	<i>Impact of Occupational Health and Safety Legislation on Performance Improvement in the Nigerian Construction Industry</i>	<p>Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Health Work 2. Safety Work <p>Dependen :</p> <p>Performance Improvement</p>	<i>Two forms of validity and reliability tests were conducted. Content validity was accomplished by making sure that the analysis carried out is based upon issues identified in the literature, which were tailored to suit the Nigerian construction industry regarding factors that affect the implementation of H&S legislation. Out of 60 questionnaires administered, 55 were returned completed, of which 49 (81.7%) were valid for analysis. The study concludes that to promote an H&S culture that would provide continuous H&S performance improvement on</i>

				<i>construction projects, H&S legislation has to be specific, strictly monitored, and enforced.</i>
5	D.O Putri, B Triatmanto, and S Setiyadi	<i>The effect of occupational health and safety, work environment and discipline on employee performance in a consumer goods company</i>	<i>Independen :</i> 1. <i>Health and Safety Work</i> 2. <i>Work Environment and Discipline</i> <i>Dependen :</i> <i>Employee Performance</i>	<i>The result shows that occupational health and safety, work environment and discipline are simultaneously significant to the employee performance. Discipline holds the dominant factor which affects employee performance.</i>

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 Kesehatan Kerja (X2). Berikut ini digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan sebagai dasar penelitian dalam pemikiran dalam penelitian ini:



2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dijabarkan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bandar Abadi Shipyards Batam

H₂ : Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bandar Abadi Shipyards Batam

H₃ : Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bandar Abadi Shipyards Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Martono, 2016: 147) desain penelitian disebut juga rancangan penelitian atau usul penelitian adalah penjelasan mengenai berbagai komponen yang akan digunakan peneliti serta berbagai aktivitas yang akan dilakukannya selama proses penelitian. Penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan metode survei. Dalam penelitian survei data diperoleh dan dikumpulkan dari responden (bagian dari populasi) dengan menggunakan kuesioner yang dijadikan unit analisis adalah satuan tertentu atau individu yang menjadi responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini, penjelasan diperkuat dalam penyajian data dalam bentuk tabel, grafik dan gambar, dilanjutkan dengan analisis dan pembahasan.

3.2 Operasional Variabel

Menurut (Martono, 2016: 59) variabel merupakan pusat perhatian didalam penelitian kuantitatif, secara singkat variabel dapat didefinisikan sebagai konsep yang memiliki variasi atau memiliki lebih dari satu nilai. Menurut (Sugiyono, 2012: 38) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk

apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau *independent variable* (X), sedangkan variabel terikat disebut variabel tidak bebas *dependent variable* (Y). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah keselamatan kerja sebagai X1 dan kesehatan kerja sebagai X2, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan sebagai Y.

3.2.1 Variabel Independen (X)

Menurut (Sugiyono, 2012: 39) variabel independen sering juga disebut sebagai variabel bebas, *prediktor*, *antecedent* maupun variabel *stimulus*. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen (X1) dalam penelitian ini adalah keselamatan kerja dengan indikator sebagai berikut:

1. Tersedianya peralatan kerja yang memadai
2. Perawatan peralatan secara terus menerus
3. Kepatuhan karyawan
4. Prosedur kerja
5. Petunjuk kerja di setiap lokasi kerja

Variabel independen (X2) dalam penelitian ini adalah kesehatan kerja dengan indikator sebagai berikut:

1. Kondisi udara di ruangan
2. Ventilasi ruangan
3. Kebisingan
4. Penerangan atau cahaya
5. Tersedianya pembuangan kotoran limbah

3.2.2 Variabel Dependen (Y)

Menurut (Sugiyono, 2012: 39) variabel dependen sering juga disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen atau variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dengan indikator sebagai berikut:

1. Absensi
2. Kejujuran
3. Tanggungjawab
4. Kemampuan (hasil kerja)
5. Loyalitas
6. Kepatuhan
7. Kerjasama
8. Kepemimpinan
9. Prakarsa

Secara keseluruhan variabel, defenisi variabel, indikator variabel dan skala pengukuran data akan disajikan pada Tabel 3.1:

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Keselamatan kerja (X1)	Keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia yang melibatkan mesin-mesin kerja, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, lingkungannya dan cara-cara melakukan pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedianya peralatan kerja yang memadai 2. Perawatan peralatan secara terus menerus 3. Kepatuhan karyawan 4. Prosedur kerja 5. Petunjuk kerja di setiap lokasi kerja 	<i>Likert</i>
Kesehatan kerja (X2)	Penerapan ilmu kesehatan atau kedokteran dibidang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mencegah penyakit yang timbul akibat kerja dan mempertahankan dan meningkatkan kesehatan para pekerja atau buruh untuk meningkatkan kinerja mereka.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi udara diruangan 2. Ventilasi ruangan 3. Kebisingan 4. Penerangan atau cahaya 5. Tersedianya pembuangan kotoran limbah 	<i>Likert</i>
Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Absensi 2. Kejujuran 3. Tanggungjawab 4. Kemampuan (hasil kerja) 5. Loyalitas 6. Kepatuhan 7. Kerjasama 8. Kepemimpinan 9. Prakarsa 	<i>Likert</i>

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada

obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan departemen HSE dan ship building PT Bandar Abadi Shipyard Batam baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap sebanyak 209 karyawan.

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2012: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *sampling probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2012: 82). Sampel yang peneliti gunakan adalah *simple random sampling* karena teknik pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Martono, 2016: 78).

Karena jumlah populasi ini cukup besar maka penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 5% yaitu:

Rumus 3. 1**Slovin**

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

Sumber: (Prasetyo & Jannah, 2016: 137)

Dimana:

n = besaran sampel

N = besaran populasi,

e = nilai kritis (batas penelitian) dalam persen.

Dengan menggunakan rumus diatas maka diperoleh jumlah sampel yaitu:

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

$$n = \frac{209}{1 + 209(5\%)^2}$$

$$n = \frac{209}{1 + 324(0,5)^2}$$

$$n = \frac{209}{1 + 209(0.0025)}$$

$$n = \frac{209}{1 + 0,81}$$

$$n = \frac{209}{1,81}$$

$$n = 115,46$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 115,46 orang dan dibulatkan menjadi 115 orang. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 115 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan 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 kuesioner yang disebarakan kepada responden.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui pihak kedua biasanya diperoleh melalui badan atau instansi yang bergerak dalam proses pengumpulan data baik oleh instansi pemerintah maupun swasta. Data sekunder yang digunakan peneliti adalah data tingkat kecelakaan kerja dan data karyawan sakit dan rawat inap yang diperoleh dari Manajemen PT Bandar Abadi Shipyard Batam.

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

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. 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 instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2012: 401).

Tabel 3. 2 Skala Likert Teknik Pengumpulan Data

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

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2013: 238). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS 21 untuk mengetahui apakah ada pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bandar Abadi Shipyard 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

Menurut (Oei, 2010: 96) analisis deskriptif adalah statistik yang bertujuan untuk mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Biasanya meliputi gambaran atau mendeskripsikan hal-hal diantaranya suatu data berupa: mean (rata-rata), median, modus, tabel frekuensi, persentase, dan berbagai diagram.

Penelitian ini menggunakan analisis berdasarkan uraian hasil jawaban yang telah dibagi kepada karyawan Departemen HSE dan Ship Building PT Bandar Abadi Shipyard Batam yang hasilnya akan diolah dengan statistik deskriptif untuk menampilkan data responden.

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas yang digunakan dalam penelitian merupakan pengujian validitas isi (*content validity*) yaitu pengujian yang dilakukan dengan membandingkan isi instrument dengan materi pelajaran yang telah diajarkan. Validitas isi dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi tersebut dapat berupa indikator sebagai tolak ukur. Analisis ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total (Sugiyono, 2012: 172).

Dari uji ini dapat diketahui apakah pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Validitas

menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti. Pengujian untuk membuktikan valid dan tidaknya item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *pearson product moment*. Koefisien korelasi tersebut adalah angka yang menyatakan hubungan antara skor pertanyaan atau pernyataan dengan skor total (*item-total correlation*).

Valid tidaknya alat ukur bergantung pada mampu tidaknya alat pengukur tersebut memperoleh tujuan yang hendak diukur. Suatu alat pengukur yang valid bukan hanya mampu menyiratkan data dengan akurat namun juga harus mampu memberikan gambaran yang cermat dan tepat mengenai data tersebut. Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item (Wibowo, 2012: 35).

Besaran nilai koefisien korelasi *pearson product moment* dapat diperoleh dengan rumus:

Rumus 3. 2
Pearson Product Moment

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

Sumber: (Wibowo, 2012: 37)

Dimana:

r_{ix} = angka korelasi

i = skor item

x = skor total dari x

N = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika :

1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur (Wibowo, 2012: 52). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan Rumus Koefisien Alfa dari Cronbach, dengan rumus :

Rumus 3. 3
Cronbach`s Alpha

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber: (Wibowo, 2012: 52)

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians butir

$\sum \sigma_t^2$ = Varians total

Menurut Sekaran dalam (Wibowo, 2012: 53) Uji reliabilitas akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Pada pembahasan ini, penguji menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitasnya $> 0,6$. Apabila koefisien alpha cronbach lebih kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai diatas 0,8 dianggap baik.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang : disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- b. *One Shot* atau pengukuran sekali saja : disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai $\alpha > 0,70$.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Wibowo, 2012: 61) uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau

tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Histogram Regression Residual yang sudah distandarkan, analisis Chi Square dan juga menggunakan nilai Kolmogorov-Smirnov. Kurva nilai residu terstandarisasi dikatakan normal jika; Nilai kolmogorov-Smirnov $Z < \text{tabel}$ atau menggunakan nilai probability sig (2 tailed) $> \alpha$; sig $> 0,05$ (Wibowo, 2012: 62).

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, 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 multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas 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. Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF tersebut. Menurut (Wibowo, 2012: 87) jika nilai VIF kurang dari 10 itu

menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Priyatno, 2012: 158) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas . Untuk mengetahui terjadi atau tidak heteroskedastisitas dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan metode grafik park gleyser. Uji heteroskedastisitas dengan metode grafik, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Wibowo, 2012: 126) analisis linear berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan analisis regresi linear sederhana. Analisis ini memiliki perbedaan dalam hal jumlah variabel independen yang merupakan variabel penjelas jumlahnya lebih dari satu buah. Variabel yang lebih dari satu buah inilah yang akan dianalisis sebagai variabel-variabel yang memiliki hubungan-pengaruh, dengan, dan terhadap, variabel yang dijelaskan atau variabel dependen.

Model regresi linear berganda menyatakan suatu hubungan linear dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Penggunaan model

regresi sebagai alat uji akan memberikan hasil yang baik jika dalam model tersebut, data memiliki syarat-syarat tertentu atau dianggap memiliki syarat-syarat tersebut. Diantara syarat-syarat tersebut adalah digunakan memiliki tipe dan berskala interval atau rasio, data memiliki distribusi normal, dan memenuhi uji asumsi klasik.

Rumus 3. 4
Regresi Linear Berganda

$$Y^N = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Sumber: (Wibowo, 2012: 127)

Keterangan:

Y^n = variabel dependen

a = Nilai Konstanta

b = Nilai Koefisien Regresi

X_1 = Variabel independen pertama

X_2 = Variabel independen kedua

X_n = Variabel independen ke-n

3.5.5 Teknik Pengujian Hipotesis

3.5.5.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Wibowo, 2012: 135) analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi

yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas).

Rumus 3. 5

Koefisien Determinasi

$$R^2 = \frac{\text{Sum of Squares Regression}}{\text{Sum of Square Total}}$$

Sumber: (Wibowo, 2012: 136)

3.5.5.2 Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Sugiyono, 2012: 184) uji parsial atau uji individual digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (keselamatan kerja dan kesehatan kerja) secara individual memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dengan tingkat signifikansi 0,05.

Rumus 3. 6

Uji t

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{r^2}$$

Sumber: (Sugiyono, 2012: 187)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

r² = Koefisien determinasi

n = Sampel

Langkah-langkah analisis uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima
2. Jika signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak
3. Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ maka H_0 diterima
4. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

3.5.5.3 Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Sujarweni & Endrayanto, 2012: 95) uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas X_1 dan X_2 (keselamatan kerja dan kesehatan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) yaitu kinerja karyawan.

Kriteria uji F untuk pengujian hipotesis adalah:

1. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima
2. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Proses pengujiannya adalah sebagai berikut:

Rumus 3. 7

Uji F

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

Sumber: (Sugiyono, 2012: 192)

Keterangan:

F = Rasio

R^2 = Hasil perhitungan r dipangkat dua

k = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya sampel

