

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT DEWI KARTIKA INTI DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh :
Osmar
(150910301)**

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

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT DEWI KARTIKA INTI DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana



**Oleh :
Osmar
(150910301)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
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, 30 Juli 2019

Yang membuat pernyataan,

Osmar
150910301

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT DEWI KARTIKA INTI DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana

**Oleh :
Osmar
(150910301)**

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

Batam, 9 Agustus 2019

**Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan asset yang penting bagi perusahaan karena berperan sebagai subjek kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode, dan mesin. Tanpa sumber daya manusia yang baik tidak akan memiliki sebuah nilai yang produktif sehingga perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan-harapan. Berkaitan dengan kinerja karyawan, maka studi ini bertujuan untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris mengenai lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada salah satu perusahaan yaitu PT Dewi Kartika Inti di kota Batam. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Populasi penelitian ini 107 karyawan dengan sampel sebanyak 107 responden yang diperoleh melalui sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data penelitian ini berupa data primer diperoleh dengan hasil penyebaran kuesioner dan diuji dengan metode analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan, nilai signifikan uji T untuk variabel lingkungan kerja 0,000, keselamatan kerja 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara nilai signifikan uji F sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 sehingga secara bersamaan lingkungan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are important assets for companies because they act as the subject of the company's operations. Resources owned by the company such as capital, methods, and machinery. Without good human resources it will not have a productive value so the company will not run well. Human resources are the most important element because humans have thoughts, feelings, needs, and hopes. Regarding employee performance, this study aims to analyze and obtain empirical evidence regarding the work environment and work safety on the performance of employees in one company, PT Dewi Kartika Inti in the city of Batam. This study uses a purposive sampling method. The population of this study was 107 employees with a total of 107 respondents obtained through saturated samples, where all members of the population were used as research samples. This research data in the form of primary data obtained by the results of questionnaires and tested with data analysis methods. The results of this study indicate, the significant value of the T test for the work environment variable is 0,000, work safety 0,000 so it can be concluded that partially the work environment and work safety have a significant effect on employee performance. While the significant value of the F test is 0,000 and smaller than 0.05 so that the work environment and work safety simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Environment, Work Safety, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi 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 terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si.;
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pd.;
3. Ketua Program Studi Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Sekaligus sebagai dosen pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosisal dan Humaniora Universitas Putera Batam;
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis;
5. Bapak Suhartono selaku Direktur PT Dewi Kartika Inti dan seluruh staff karyawan yang telah membantu penulis untuk melaksanakan penelitian;
6. Kedua orang tua dan keluarga penulis yang sudah memberikan kasih sayang dan cinta kasih yang tulus serta mendoakan, nasihat, dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini;
7. Teman-teman seperjuangan yang senantiasa membantu penulis baik berupa kritikan, masukan, dan semangat dalam penyusunan skripsi;
8. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 9 Agustus 2019

Osmar

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR RUMUS	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Peneliti.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Teori Dasar	11
2.1.1 Lingkungan Kerja	11
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	11
2.1.1.2 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja	13
2.1.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja	18
2.1.2 Keselamatan Kerja.....	20
2.1.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja.....	20
2.1.2.2 Indikator-Indikator Keselamatan Kerja.....	23
2.1.2.3 Unsur dan Prinsip Keselamatan Kerja.....	29
2.1.2.4 Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja	30
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	32
2.1.3.1 Pengertian Kinerja	32
2.1.3.2 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	34
2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	36
2.1.3.4 Manfaat Penilaian Karyawan.....	37
2.1.3.5 Hambatan-Hambatan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	37
2.1.3.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	38
2.2 Penelitian Terdahulu	39
2.3 Kerangka Pemikiran	45
2.4 Hipotesis.....	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	48
3.1 Desain Penelitian	48

3.2	Definisi Operasional Variabel	48
3.2.1	Variabel Bebas atau Independen.....	49
3.2.2	Kinerja Karyawan.....	52
3.3	Populasi dan Sampel	55
3.3.1	Populasi	55
3.3.2	Sampel	56
3.4	Teknik Pengumpulan Data dan Skala Pengukuran.....	57
3.5	Metode Analisis Data.....	58
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	58
3.5.2	Uji Kualitas Data	59
3.5.2.1	Uji Validitas Instrumen	59
3.5.2.2	Uji Reliabilitas Instrumen	60
3.5.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	62
3.5.2.4	Normalitas	62
3.5.2.5	Multikolinearitas.....	63
3.5.2.6	Heteroskedastisitas	64
3.5.3	Uji Pengaruh	65
3.5.3.1	Analisis Regresi Linear Berganda	65
3.5.3.2	Koefisien Determinasi R^2	66
3.6	Uji Hipotesis.....	66
3.6.1	Uji t (Parsial).....	67
3.6.2	Uji F (Simultan).....	67
3.7	Lokasi dan Jadwal Penelitian	68
3.7.1	Lokasi Penelitian.....	68
3.7.2	Jadwal Penelitian	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		70
4.1	Profil Responden	70
4.1.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
4.1.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	71
4.1.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Divisi.....	71
4.1.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Status.....	72
4.2	Hasil Penelitian.....	73
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	73
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data	83
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas	83
4.2.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	86
4.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	87
4.2.3.1	Hasil Uji Normalitas.....	87
4.2.3.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	90
4.2.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	91
4.2.4	Uji Pengaruh.....	92
4.2.4.1	Hasil Uji Analisis Regrsi Berganda.....	92
4.2.4.2	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	94
4.2.5	Hasil Uji Hipotesis.....	95
4.2.5.1	Hasil Uji t	95
4.2.5.2	Uji Simultan (F).....	96

4.3	Pembahasan.....	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		110
5.1	Kesimpulan.....	110
5.2	Saran	110
Daftar Pustaka		112
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
SURAT KETERANGAN PENELITIAN		
LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	46
Gambar 4.1 Histogram.....	88
Gambar 4.2 Diagram Normal P-P Plot Regression Standardized.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data penjualan persentase PT Dewi Kartika Inti Bulan Mei-Oktober 2017.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	43
Tabel 3.1 Operasional Variabe	54
Tabel 3.2 Jumlah Populasi	56
Tabel 3.3 Skala Likerts Teknik Pengumpulan Data	58
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usi	71
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Divisi	71
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Status.....	72
Tabel 4.5 Kriteria Analisis Deskriptif.....	73
Tabel 4.6 Distirbusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	74
Tabel 4.7 Distirbusi Jawaban Responden Variabel Keselamatan Kerja.....	77
Tabel 4.8 Distirbusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	80
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	84
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Keselamatan Kerja.....	84
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	85
Tabel 4.12 Indeks Koefisien Reliabilitas	86
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	87
Tabel 4.14 Hasil uji Kolmogorov Smirno.....	91
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	91
Tabel 4.16 Hasil Uji Spearman's rho.....	92
Tabel 4.17 Hasil Uji Untuk Persamaan Regresi.....	93
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	94
Tabel 4.19 Hasil Uji t.....	95
Tabel 4.20 Hasil Uji F.....	97

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Product Moment Pearson.....	60
Rumus 3.2 Cronbach's Alpha.....	61
Rumus 3.3 Persamaan Regresi Berganda.....	65
Rumus 3.4 Uji F.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset yang penting bagi perusahaan karena berperan sebagai subjek kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang bagus apabila tidak didukung sama sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang bagus. Tanpa sumber daya manusia yang baik tidak akan memiliki sebuah nilai yang produktif sehingga perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Kesuksesan suatu organisasi akan berdampak negatif jika tidak mempunyai sumber daya manusia. Pernyataan ini didukung oleh (Marga, 2016: 23) bahwa, sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan. Suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerjanya, jika lingkungan kerja bisa membuat karyawannya bekerja dengan nyaman, maka karyawan tersebut akan lancar mengerjakan pekerjaannya sebaik-baiknya.

Lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan setiap perusahaan, dimana setiap karyawan mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut akan bekerja penuh gairah dan bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan terus meningkat. Pernyataan ini didukung oleh (Citraningtyas dan Djastuti, 2017: 4) setiap lingkungan kerja merupakan seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan perusahaan, lingkungan disekitar karyawan bekerja terdapat metode kerja yang baik dapat

dilihat dari metode secara individual atau kelompok. Keselamatan dan kesehatan kerja yang sering disebut K3, seorang karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan kerja sewaktu mereka bekerja.

Pernyataan yang didukung oleh (Wesser, 2017: 11) keselamatan kerja dapat diwujudkan oleh perusahaan dengan memperhatikan hal-hal yang dapat mengganggu nyawa karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat berupa tata cara kerja, atau sistem bekerja yang berbahaya. Terhadap kondisi tersebut, perusahaan harus peduli terhadap semua gejala risiko dan bahayanya bagi karyawan ketika mengerjakan suatu tugas atau pekerjaannya. Perusahaan perlu dengan jelas memberikan tata aturan atau *rule of doing something*. Seperti bekerja dengan menggunakan helem pelindung, sarung tangan pelindung, kaca mata pelindung, dan pakaian tertentu dalam suatu pekerjaan. Hal ini dimaksudkan agar segala proses pekerjaan dapat berjalan dengan baik nyaman dan aman serta efisien sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik dalam suatu perusahaan manajemen harus mengetahui apa saja yang dibutuhkan karyawannya supaya perusahaan bisa mendapatkan laba yang sebanyak-banyaknya dan berharap agar laba tersebut terus meningkat. Pernyataan ini didukung oleh (Hanafi, 2017: 79) bahwa, kinerja karyawan ditentukan sebagai kemampuan seseorang untuk tampil dan kesempatan dalam mengerjakan tugasnya. Makna mengerjakan tugas berarti adanya keinginan seorang karyawan untuk berkerja dengan baik terhadap pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Kemauan dan keterbukaan karyawan dalam melakukan pekerjaan bisa meningkatkan produktivitasnya.

PT Dewi Kartika Inti didirikan pada tahun 1994, berlokasi dikota Batam, Indonesia. Sejak itu kami telah melayani sebagai pemasok dan pengimpor “*Frozen Food*” terkemuka diwilayah kami. PT Dewi Kartika Inti didirikan oleh Po Hoa, perusahaan memulai pedagang daging sapi kecil, mutttons, unggas, ikan dan makan ringan serta perusahaan pemasok. Melalui tahun berdedikasi melayani pelanggan dan permintaan pasar berkembang, perusahaan telah berkembang sebagai pemasok “Makanan Beku” terpercaya. Pada tahun 2005, Po Hoa pindah ke lokasi baru dengan kapasitas lebih besar dengan nama baru PT Dewi Niaga. Pada tahun yang sama perusahaan PT Dewi Kartika Inti dipindahkan kepada keponakannya bernama Suhartono. Sampai sekarang perusahaan PT Dewi Kartika Inti yang dibawah pimpinan Suhartono, perusahaan tersebut tetap melayani sebagai salah satu pemasok dan pengimpor “*Frozen Food*” terkemuka diwilayah perusahaan tersebut, Untuk menyediakan produk “halal” berkualitas dan memberikan pengalaman terbaik kepada pelanggan berharga kami. Dalam perusahaan lingkungan kerja yang baik maka positif akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja pada PT Dewi Kartika Inti, terdapat beberapa masalah seperti tata letak ruangan yang terlalu sempit dan banyak dokumen bertumpukan pada ruangan tersebut, sehingga kurangnya sarana dan prasarana untuk menyimpan dokumen menyebabkan kondisi ruangan semakin sempit. Karyawan merasa tidak semangat untuk menjalankan pekerjaannya karena lingkungan yang kurang mendukung, serta kebisingan yang masih terdengar sampai ke ruangan karyawan, seperti suara mesin dan mobil angkutan barang sehingga pekerjaan

karyawan terganggu. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya kalau lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Dalam suatu pekerjaan, karyawan harus memperhatikan keselamatan kerja yang sudah ditentukan dalam perusahaan supaya tidak terjadi kecelakaan dalam bekerja.

Perusahaan yang memiliki komitmen terhadap kinerja karyawan akan dengan sangat hati-hati dan tegas dalam memberi aturan terhadap sistem kinerja yang ada. Demikian pula yang terjadi pada PT. Dewi Kartika Inti dalam setiap tahun kegiatan operasi perusahaan masih saja terdapat beberapa kejadian yang dapat mengganggu produktivitas perusahaan, demikian terjadi karena adanya tingkat kecelakaan kecil namun cukup sering pada PT. Dewi Kartika Inti, seperti: karyawan tergelincir di atas lantai yang licin, karyawan mendapatkan kecelakaan pada saat memindahkan barang, tergores atau terluka jari saat *packing* karena tidak mengenakan perlengkapan kerja dengan baik serta tidak berhati-hati saat menggunakan *truk forklift* untuk mengangkat barang, sehingga saat mengangkat barang-barangnya terjatuh dan membuat karyawan yang di dekatnya tertimpah, maka dari itu perusahaan harus sungguh-sungguh memperhatikan keselamatan kerja karyawan.

Keselamatan kerja perusahaan perlu terus berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisiensi. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan secara periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai

kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karena hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kesadaran mengenai pentingnya keselamatan kesehatan kerja (K3) harus selalu digugah, diingatkan, serta dibudidayakan dikalangan para pekerja. Pemahaman dan pelaksanaan K3 diperusahaan sangat diperlukan, terutama dalam perbaikan syarat-syarat kerja. Hal ini berkaitan dengan masalah perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja, guna meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, perlu pemahaman dan pelaksanaan keselamatan kesehatan kerja (K3) secara baik dan benar.

Selanjutnya, masalah tentang kinerja karyawan PT Dewi Kartika Inti. Berikut ini berdasarkan data penjualan PT Dewi kartika Inti.

Tabel 1.1 Data penjualan persentase PT Dewi Kartika Inti Bulan Mei-Oktober 2017

Produk	Bulan	Pencapaian	Target	Presentase
Ayam, Sapi, Bakso, Nugget, Daging cincang	Mei	280.250.000	200.000.000	140,125%
	Juni	230.523.000	200.000.000	115,261%
	Juli	190.875.000	200.000.000	95,4375%
	Agustus	175.950.000	200.000.000	87,975%
	September	170.545.000	200.000.000	85,2725%
	Oktober	155.198.000	200.000.000	77,599%

Sumber: PT Dewi Kartika Inti

Dari tabel 1.1 diatas, pencapaian target perusahaan menurun disebabkan tingkat permintaan *supplier* semakin berkurang. Karyawan yang sering datang terlambat, padahal sudah ditentukan perusahaan jam masuk kerja, terutama dibagian penjualan sehingga membuat karyawan lain terganggu dan tidak fokus

dalam penjualan masing-masing yang sudah ditentukan perusahaan. Kita bisa melihat pergerakan penjualan perusahaan yang fluktuatif dibulan Juli-Oktober perusahaan mengalami penurunan signifikan dalam penjualannya, jadi kita bisa simpulkan bahwa perusahaan setiap bulan belum tentu mencapai targetnya maka peneliti perlu meneliti faktor yang mempengaruhi penurunan penjualan yang fluktuatif ini.

Lingkungan kerja dan keselamatan kerja yang masih kurang mendukung sehingga akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik pasti akan membuat semua karyawan semangat dan merasa nyaman dalam menjalankan tugas-tugas para karyawan sehingga kinerja para karyawan akan meningkat. Keselamatan kerja yang baik dalam sebuah perusahaan, pasti semua karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan akan mencapai target sesuai yang di harapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, adanya kekurangan dalam kinerja karyawan disebabkan oleh lingkungan kerja dan keselamatan kerja, oleh sebab itu maka penulis tertarik untuk menggali lebih dalam tentang objek yang diteliti dan penting untuk melakukan penelitian, sehingga penulis mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dewi Kartika Inti di Kota Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Tata letak ruangan kerja karyawan yang terlalu sempit sehingga aktivitas kerja karyawan terganggu.
2. Kebisingan yang masih terdengar sampai keruangan karyawan mengakibatkan konsentrasi kerja karyawan terganggu.
3. Karyawan tergelincir pada lantai yang licin sehingga membuat kaki atau tangannya terkilir.
4. Karyawan yang jarinya tergores atau luka saat *packing* barang membuat barang tersebut tidak dapat dikirimkan.
5. Tidak berhati-hati saat menggunakan *truk forklift* saat mengangkat barang membuat karyawan tertimpah sehingga karyawan tersebut tidak masuk bekerja dan pekerjaan tidak dapat cepat terselesaikan.
6. Kurangnya persediaan Alat Pelindung Kerja (APK) sehingga tingkat kecelakaan kecil atau semi berat kadang terjadi dan mengakibatkan kinerja karyawan terganggu.
7. Tingkat permintaan *supplier* semakin sedikit sehingga membuat penjualan perusahaan berkurang.
8. Karyawan yang sering datang terlambat membuat karyawan lain terganggu sehingga pencapaian target perusahaan tidak tercapai.
9. Penjualan yang mengalami penurunan fluktuatif dari bulan Juli-Oktober mengakibatkan penjualan perusahaan menurun.
10. Lingkungan kerja perusahaan seperti tata letak ruangan kerja karyawan dan kebisingan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja.

11. Keselamatan kerja di perusahaan masih sangat minim menyebabkan karyawan sering terjadi kecelakaan ringan maupun berat.
12. Rendahnya kinerja karyawan sehingga menyebabkan pencapaian perusahaan menurun.

1.3 Batasan Masalah

Dikarenakan keterbatasan waktu dan biaya yang dimiliki oleh peneliti, maka peneliti ini khusus difokuskan pada lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kinerja karyawan pada PT Dewi Kartika Inti.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dewi Kartika Inti?
2. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dewi Kartika Inti?
3. Apakah lingkungan kerja dan keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dewi Kartika Inti?

1.5 Tujuan Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran yang sesuai dengan permasalahan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dewi Kartika Inti.
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dewi Kartika Inti.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dewi Kartika Inti.

1.6 Manfaat Peneliti

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan informasi yang berguna untuk dijadikan acuan yang ada di perpustakaan Universitas Putera Batam.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan yang baik untuk perusahaan dalam masalah lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dewi Kartika Inti.

4. Bagi Karyawan

Memberikan sebuah gambaran kepada karyawan tentang keadaan lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kinerja karyawan.

5. Bagi Peneliti Lanjutan

Sebagai sumbangan bahan tambahan pengetahuan serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut (Handoko, 2017: 86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi, Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Menurut (Assauri, 2016: 40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada

di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut (Manullang, 2018: 17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sedangkan menurut (Nitisemito, 2016: 183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Menurut (Sedarmayanti, 2017: 31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261 / MENKES /SK /II / 1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini

diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari uraian di atas tentang berbagai variabel yang digunakan dalam penelitian maka dapat diberikan suatu kesimpulan tentang apa yang dimaksud dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada diluar diri karyawan dimana karyawan tersebut berada atau bekerja dan berhubungan dengan potensi dirinya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Lingkungan ini dapat berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik atau *tangible* dan *intangibile*.

2.1.1.2 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Covey, 2016: 184) faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Pewarnaan

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa

nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3. Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

5. Keamanan

Jaminan keamamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7. Tata ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Sedangkan menurut (Manullang, 2018: 28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak

menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-

bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman

Menurut (Robbins & Coulter, 2016: 93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1. Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

a. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

1) Fasilitas alat kerja

Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

2) Fasilitas perlengkapan kerja

Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

3) Fasilitas sosial

Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

- b. Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.1.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Handoko, 2017: 27), menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan: (1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, (2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas

pekerja yang lebih berkomitmen, (3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi, (4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, (5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, (6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

2.1.2 Keselamatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan Kerja Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja itu sendiri maupun instansi-instansi pemerintah yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber-sumber daya manusia dan pihak-pihak lain dari kelembagaan swasta. Hal ini sejalan dengan pemikiran-pemikiran dunia dewasa ini yang menuntut perlunya kenyamanan dan keamanan manusia dalam bekerja. Pemikiran-pemikiran tersebut dilandasi oleh filosofi yang menjadikan manusia sebagai titik sentral dalam pembangunan nasional untuk mencapai tingkat kehidupan dan kesejahteraan yang lebih baik material dan spiritual (Covey, 2016: 84).

Menurut (Manurrang, 2018: 58) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. 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 stres emosi atau gangguan fisik.

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai

permasalahan disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut (Mondy & Noe, 2016: 121) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. 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 stres emosi atau gangguan fisik.

Menurut (Covey, 2016: 49) Keselamatan kerja adalah membuat kondisi kerja yang aman dengan dilengkapi alat alat pengaman, penerangan yang baik, menjaga lantai dan tangga bebas dari air, minyak, nyamuk dan memelihara fasilitas air yang baik. Sedangkan menurut (Assauri, 2016: 87) menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan.

Menurut (Handoko, 2017: 19) Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi ditempat kerja atau dikenal dengan kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan sebagai: “suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan prosese yang telah diatur dari suatu aktivitas”. Ada 4 (empat) faktor penyebabnya yaitu: Faktor manusianya, faktor Material/bahan/peralatan, faktor

bahaya/sumber bahaya, faktor yang dihadapi (Pemeliharaan/perawatan mesin-mesin)

Akibat dari kecelakaan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain: Kerusakan/kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan, biaya pengobatan, tunjangan kecelakaan, hilangnya waktu kerja, menurunnya jumlah maupun mutu produksi

2. Kerugian yang bersifat non ekonomis

Pada umumnya penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka/cidera berat mau pun luka ringan

Menurut (Husni, 2017: 19) kecelakaan kerja berhubungan dengan hubungan kerja di perusahaan. Hubungan kerja dalam hal ini adalah kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh karyawan itu atau kesalahan dalam peralatan yang digunakan oleh karyawan pada waktu melaksanakan pekerjaan.

Dari pengertian tentang keselamatan kerja yang diambil dari beberapa ahli dapat diambil suatu kesimpulan tentang pemaknaan keselamatan kerja yang digunakan dalam penelitian ini. Keselamatan kerja adalah suatu kondisi yang memberi rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas yang berhubungan dengan pekerjaannya, yang dapat meliputi keadaan, situasi, fasilitas dan alur komando perintah kerja yang dapat memberi rasa aman bagi karyawan dalam melaksanakan tujuan perusahaan atau organisasi.

2.1.2.2 Indikator-Indikator Keselamatan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2016: 163) ada beberapa indikator keselamatan kerja yaitu :

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja.
 - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
2. Perlengkapan Peralatan Kerja.
 - a. Menyediakan fasilitas kerja.
 - b. Menyediakan alat-alat teknologi canggih.
3. Pemakaian Peralatan Kerja.
 - a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
4. Kondisi fisik dan mental karyawan.
 - a. Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil.
 - b. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

Menurut (Manurrag, 2018: 48) program manajemen keselamatan kerja yang efektif adalah:

1. Komitmen dan tanggung jawab perusahaan

Inti manajemen keselamatan kerja adalah komitmen perusahaan dan usaha-usaha keselamatan kerja yang komperhensif. Usaha ini sebaiknya dikoordinasikan dari tingkat manajemen paling tinggi untuk melibatkan seluruh anggota perusahaan. Begitu komitmen dibuat untuk adanya keselamatan kerja, usaha-usaha perencanaan harus dikoordinasikan dengan tugas-tugas yang diberikan oleh para atasan, manajer, spesialis keselamatan kerja dan spesialis sumber daya manusia.

2. Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja

Mendesain kebijakan dan peraturan keselamatan kerja serta mendisiplinkan pelaku pelanggaran, merupakan komponen penting usaha-usaha keselamatan kerja. Dukungan yang sering terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan umpan balik terhadap praktik-praktik keselamatan kerja yang positif, juga sangat penting dalam meningkatkan keselamatan para pekerja.

3. Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja

Satu cara untuk mendorong keselamatan kerja karyawan adalah dengan melibatkan seluruh karyawan di setiap kesempatan dalam sesi pelatihan tentang keselamatan kerja dan dalam pertemuan-pertemuan komite, di mana pertemuan ini juga diadakan secara rutin. Sebagai tambahan dalam keselamatan kerja, komunikasi yang terus-menerus dalam membangun kesadaran keselamatan kerja juga penting.

4. Komite keselamatan kerja

Para pekerja sering kali dilibatkan dalam perencanaan keselamatan kerja melalui komite keselamatan kerja, kadangkala terdiri dari para pekerja yang berasal dari berbagai tingkat jabatan dan departemen. Komite keselamatan kerja biasanya secara reguler memiliki jadwal *meeting*, memiliki tanggung jawab spesifik untuk mengadakan tinjauan keselamatan kerja, dan membuat rekomendasi dalam perubahan-perubahan yang diperlukan untuk menghindari kecelakaan kerja di masa mendatang.

5. Inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja, dan pelatihan

Pada saat terjadi kecelakaan, maka harus diselidiki oleh komite keselamatan kerja perusahaan atau oleh koordinator keselamatan kerja. Dalam menyelidiki lokasi kecelakaan, adalah penting untuk menetapkan kondisi fisik dan lingkungan yang turut menyumbang terjadinya kecelakaan itu. Selain itu penyelidikan dengan wawancara terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan, dengan atasan langsungnya, dan para saksi kecelakaan itu. Dalam penyelidikan kecelakaan kerja ada kaitan eratnya dengan penelitian, untuk menetapkan cara-cara mencegah terjadinya kecelakaan.

Rekomendasi harus dibuat tentang bagaimana kecelakaan tersebut dapat dicegah, dan perubahan-perubahan apa yang diperlukan untuk mencegah kecelakaan yang sama. Mengidentifikasi sebab-sebab kecelakaan terjadisangat

berguna, namun mengambil langkah-langkah dalam mencegah kecelakaan yang sama juga sangat penting.

1. Evaluasi terhadap usaha-usaha keselamatan kerja

Perusahaan harus mengawasi dan mengevaluasi usaha-usaha keselamatan kerjanya. Sama seperti catatan akuntansi perusahaan yang diaudit, usaha-usaha keselamatan kerja perusahaan juga harus diaudit secara periodik. Analisis ini harus dirancang untuk mengukur kemajuan dalam manajemen keselamatan kerja.

Menurut (Mondy, 2017: 81) keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Keselamatan kerja berkaitan juga dengan mesin pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara melakukan pekerjaan dan proses produksi. perkembangan industri, mekanisasi, dan modernisasi semakin pesat, maka dengan sendirinya terjadi peningkatan intensitas kerjaoperasional. Akibat dari hal tersebut muncul berbagai dampak, baik yang menyangkut adanya kelelahan, kehilangan keseimbangan, kekurangan ketrampilan, dan latihan kerja, kekurangan pengetahuan tentang sumber bahaya adalah sebagai bagian dari sebab terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Keselamatan kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang menyangkut aspek-aspek keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja, perlakuan sesuai martabat manusia dan moral agama. Hal tersebut

dimaksudkan agar para tenaga kerja secara aman dapat melakukan pekerjaannya guna meningkatkan hasil kerja dan produktivitas kerja.

Menurut (Mathis & Jackson, 2016: 89) program manajemen keselamatan kerja yang efektif adalah:

1. Komitmen dan tanggung jawab perusahaan

Inti manajemen keselamatan kerja adalah komitmen perusahaan dan usaha-usaha keselamatan kerja yang komprehensif. Usaha ini sebaiknya dikoordinasikan dari tingkat manajemen paling tinggi untuk melibatkan seluruh anggota perusahaan. Begitu komitmen dibuat untuk adanya keselamatan kerja, usaha-usaha perencanaan harus dikoordinasikan dengan tugas-tugas yang diberikan oleh para atasan, manajer, spesialis keselamatan kerja dan spesialis sumber daya manusia.

2. Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja

Mendesain kebijakan dan peraturan keselamatan kerja serta mendisiplinkan pelaku pelanggaran, merupakan komponen penting usahausaha keselamatan kerja. Dukungan yang sering terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan umpan balik terhadap praktikpraktik keselamatan kerja yang positif, juga sangat penting dalam meningkatkan keselamatan para pekerja.

3. Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja

Satu cara untuk mendorong keselamatan kerja karyawan adalah dengan melibatkan seluruh karyawan di setiap kesempatan dalam sesi pelatihan tentang keselamatan kerja dan dalam pertemuan-pertemuan komite, di

mana pertemuan ini juga diadakan secara rutin. Sebagai tambahan dalam keselamatan kerja, komunikasi yang terus-menerus dalam membangun kesadaran keselamatan kerja juga penting.

4. Komite keselamatan kerja

Para pekerja sering kali dilibatkan dalam perencanaan keselamatan kerja melalui komite keselamatan kerja, kadangkala terdiri dari para pekerja yang berasal dari berbagai tingkat jabatan dan departemen. Komite keselamatan kerja biasanya secara reguler memiliki jadwal *meeting*, memiliki tanggung jawab spesifik untuk mengadakan tinjauan keselamatan kerja, dan membuat rekomendasi dalam perubahan-perubahan yang diperlukan untuk menghindari kecelakaan kerja masa mendatang.

5. Inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja, dan pelatihan

Pada saat terjadi kecelakaan, maka harus diselidiki oleh komite keselamatan kerja perusahaan atau oleh koordinator keselamatan kerja. Dalam menyelidiki lokasi kecelakaan, adalah penting untuk menetapkan kondisi fisik dan lingkungan yang turut menyumbang terjadinya kecelakaan itu. Selain itu penyelidikan dengan wawancara terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan, dengan atasan langsungnya, dan para saksi kecelakaan itu. Dalam penyelidikan kecelakaan kerja ada kaitan eratnya dengan penelitian, untuk menetapkan cara-cara mencegah terjadinya kecelakaan. Kemudian rekomendasi harus dibuat tentang bagaimana kecelakaan tersebut dapat dicegah, dan perubahan-perubahan

apa yang diperlukan untuk mencegah kecelakaan yang sama, mengidentifikasi sebab-sebab kecelakaan terjadi sangat berguna, namun mengambil langkah-langkah dalam mencegah kecelakaan yang sama juga sangat penting.

6. Evaluasi terhadap usaha-usaha keselamatan kerja

Perusahaan harus mengawasi dan mengevaluasi usaha-usaha keselamatan kerjanya. Sama seperti catatan akuntansi perusahaan yang diaudit, usaha-usaha keselamatan kerja perusahaan juga harus diaudit secara periodik. Analisis ini harus dirancang untuk mengukur kemajuan dalam manajemen keselamatan kerja.

2.1.2.3 Unsur dan Prinsip Keselamatan Kerja

Untuk dapat menciptakan kondisi yang aman dan sehat dalam bekerja diperlukan adanya unsure-unsur dan prinsip-prinsip keselamatan kerja. Menurut (Sutrisno & Kusnawan Rusnandi, 2017: 5) unsur-unsur keselamatan kerja antara lain adalah:

1. Adanya APD (Alat Pelindung Diri) di tempat kerja
2. Adanya buku petunjuk penggunaan alat dan atau isyarat bahaya
3. Adanya peraturan pembagiaan tugas dan tanggung jawab
4. Adanya tempat kerja yang aman sesuai standar SSLK (syarat-syarat lingkungan kerja) antara lain tempat kerja steril dari debu, kotoran, asap rokok, uap gas, radiasi, getaran mesin dan peralatan, kebisingan, tempat kerja aman dari arus listrik, lampupenerangan cukup memadai, ventilasi

dan sirkulasi udaraseimbang, adanya aturan kerja atau aturan keprilakuan.

5. Adanya penunjang kesehatan jasmani dan rohani ditempat kerja
6. Adanya sarana dan prasarana yang lengkap ditempat kerja
7. Adanya kesadaran dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja unsur-unsur Keselamatan Kerja di atas, hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kerja.

2.1.2.4 Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja

Menurut (Wilson, 2016: 379) terdapat tiga alasan keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain alasan moral, hukum, dan ekonomi.

1. Moral Manusia

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 Ketenagan kerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan itu untuk membantu dan meringankan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarga.

2. Hukum

Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal yang sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan. Yang tertara pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi parapekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di 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 tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggung jawaban lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik

Menurut (Handoko, 2017: 160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Fadilah, 2017: 10) menyatakan kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas.

Menurut (Wibowo, 2016: 8) kinerja adalah proses komunikasi yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka, yang menyangkut menciptakan harapan jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan Menurut (Covey, 2016: 259) kinerja (*performance*) adalah:

1. Perbuatan, pelaksanaan kerja, prestasi kerja yang berdaya guna.
2. Pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas diberikan kepadanya.
3. Keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.
4. Hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja (*performance*) merupakan prestasi nyata yang diimplementasikan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.

Menurut (Ida Ayu Giantari, 2017: 4) menyatakan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik maka sumber daya manusia dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, mempunyai pengalaman, motivasi kerja, disiplin diri, dan semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan pada perusahaan tersebut baik yang nantinya akan berdampak pada kinerja perusahaan yang juga meningkat, dan pada akhirnya tujuan perusahaan tersebut tercapai.

Dari beberapa ahli yang menyatakan tentang pengertian kinerja, maka dapat ditarik kesimpulan tentang kinerja sebagai berikut. Kinerja adalah Kinerja (*performance*) prestasi nyata yang diimplementasikan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam lingkungan organisasi. Dalam implemnasi ini seorang karyawan menunjukkan kinerjanya dengan cara memberikan kontibusi bagi perusahann yang ditunjukkan melalui pencapaian terhadap beban kerja yang dilaksanakanya.

2.1.3.2 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Wibowo, 2017: 85) terdapat tujuh indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utam dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitas motivasi kepada karyawan dengan insentif

berupa uang, memberikan pangkuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang dan diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif standar prestasinya, menurut (Serdamayanti, 2017: 264) tujuan penilaian kerja adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu hasil.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karayawan secara optimal.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang baik antara atasan dan bawahan.

5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

2.1.3.4 Manfaat Penilaian Karyawan

Menurut (Wibowo, 2016: 193) menunjukkan manfaat penilaian kinerja, antara lain adalah:

1. Penilaian kinerja yang dilakuka dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil, dan
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

2.1.3.5 Hambatan-Hambatan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Penilaian yang dilakukan secara adil dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang kurang berprestasi biasanya mendapatkan teguran atau himbauan, dengan begitu diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian pidak atasan harus dapat memberikan penilaian terhadap karyawannya dengan lebih berhari-hati.

Menurut (Serdamayanti, 2017: 126) beberapa faktor yang mungkin menjadi hambatan dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Perubahan standar

Perubahan yang tidak konsisten dan berubah-ubah akan mempengaruhi penilaian kinerja karyawan.

2. Perbedaan sifat manajer

Manajer mempunyai sifat dan karakter yang berbeda-beda. Penilaian kinerja karyawan bisa menjadi berbeda karena sifat manajer.

3. Perbedaan

Manajer dapat menjadi bias karena etnis, jenis kelamin atau golongan tertentu. Untuk menghindari hal tersebut manajer harus berpegang pada pedoman atau standar tertulis dan hasil penilaian prestasi pun harus dilakukan secara tertulis agar dapat dipertanggung jawabkan.

2.1.3.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Wirawan, 2016: 6) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut.

- 1) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal

organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

- 2) Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3) Faktor internal karyawan, yaitu faktor –faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Menurut (Sanusi, 2017: 196) penelitian terdahulu berisi tentang analisis terhadap penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian lain, tetapi relevan dengan permasalahan yang akan diteliti. Relevansi ini dilihat dari sisi variabel yang terlibat berikut perilaku antar variabel tersebut. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan pada bagian ini akan memberikan penguatan terhadap kajian teoritis sebelumnya. Jadi, penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Afrisal, Djahmur dan Mochamad Djudi, 2015 dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN Persero Are Kediri Distribusi

Jawa Timur), dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji F bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Elpiana, Yuliansyah dan Kosasih, 2017 melakukan penelitian dengan judul pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih. Dalam penelitian ini digunakan variabel bebas keselamatan kerja dan kesehatan kerja sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji F bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hendry Wijaya, 2017 melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Banyuasin), dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah lingkungan kerja variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan besaran skor pengaruh hasil uji regresi adalah sebesar 0,470..

4. Simbolon, 2017 melakukan penelitian dengan judul Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara (Variabel Bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah K3 dan Lingkungan kerja), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan variabel K3 dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara.
5. Pangesti, 2017 melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah lingkungan Kerja, keselamatan kerja dan kompensasi. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan kesimpulan ketiga kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel K3 dan lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan konveksi Bagas Jaya di Kabupaten Tulungagung.
6. Egi dan Bambang 2018, melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja

Karyawan, (Studi Pada Karyawan bagian produksi Perusahaan PT. Lion Metal Works Tbk), dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah keselamatan kerja, kesehatan kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Manda dan Kusri 2018, melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Samudera Perdana. Variabel bebas yang digunakan adalah keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja. Variabel terikat kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara bersama sama menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
8. Neni, Fahmi dan Arta, 2018 melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya. Variabel bebasnya Lingkungan Kerja. Sedangkan variabel terikatnya kinerja karyawan. Hasil dari analisis regresi sederhana berpengaruh

positif dengan nilai signifikan 0,4 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Hasil penelitian
1	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. PLN Persero Are Kediri Distribusi Jawa Timur. (Afrisal, Djamhur dan Mochamad Djudi, 2015)(Afrisal, Djamhur dan Mochamad Djudi , 2015)	Variabel Bebas Keselamatan dan Kesehatan Kerja Variabel Terikat Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Uji F bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih (Elpiana, Yuliansyah dan Kosasih, 2017)	Variabel Bebas Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Variabel Terikat Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Uji F bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Banyuasin), (Wijaya, 2017)	Variabel Bebas Lingkungan Kerja Variabel terikat Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan besaran skor pengaruh hasil uji regresi adalah sebesar 0,470.
4	Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara (Simbolon, 2017)	Variabel Bebas K3 dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. K3 Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

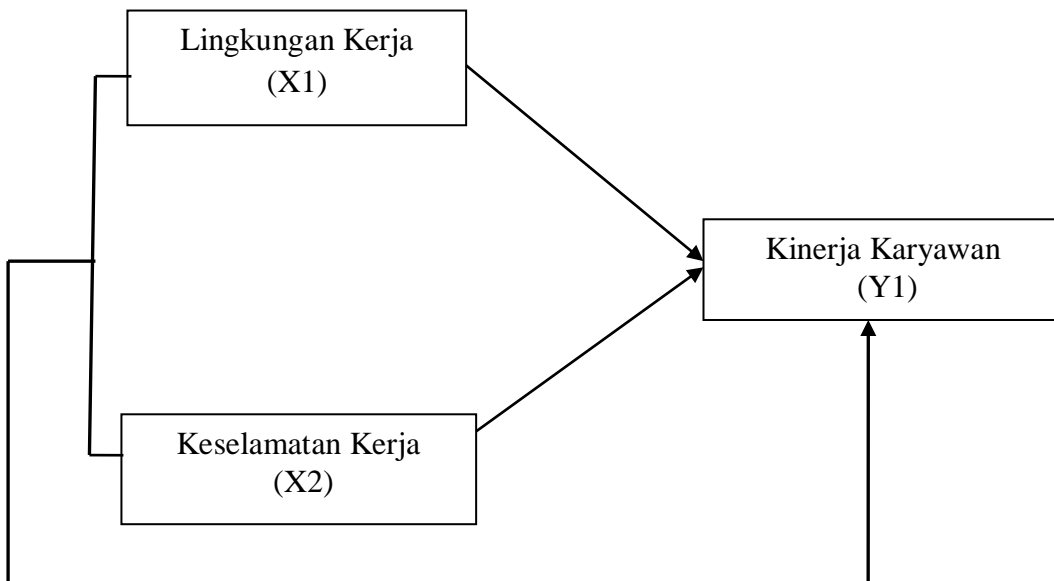
			<p>karyawan.</p> <p>3. Secara simultan variabel K3 dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara.</p>
5	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung (Pangesti, 2017)</p>		<p>1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Keselamatan kerja pengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. Secara simultan variabel K3 dan Lingkungan Kerja, keselamatan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan konveksi Bagas Jaya di Kabupaten Tulungagung</p>
6	<p>Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Pada Karyawan bagian produksi Perusahaan PT. Lion Metal Works Tbk), (Egi dan Bambang, 2018)</p>	<p>Variabel Bebas Keselamatan Kerja Kesehatan Kerja Variabel terikat Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
7	<p>Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera</p>	<p>Variabel Bebas Keselamatan Kerja Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja Variabel terikat Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan</p> <p>3. Lingkungan Kerja</p>

	Perdana (Manda dan Kusri, 2018)		berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Hasil penelitian pada hipotesis menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan Lingkungan kerja secara serempak maupun parsial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan
8	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya (Neni, Fahmi dan Arta, 2018)	Variabel Bebas Lingkungan Kerja Variabel Terikat Kinerja Karyawan	Hasil dari analisis regresi sederhana berpengaruh positif dengan nilai signifikan 0,4 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Simpulan dari penelitian ini secara umum dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja terlihat dari distribusi indikator kinerja karyawan

Sumber: Peneliti, 2019.

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut (Rianse, 2018: 85) kerangka pemikian adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesiskan dari fakta-fakta, observasi, dan landasan teori. Menurut (Handoko, 2017: 89) kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berikut adalah kerangka pemikiran peneliatian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2019

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2017: 64).

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dewi Kartika Inti di Kota Batam.

H2 : Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dewi Kartika Inti di Kota Batam.

H3 : Lingkungan Kerja dan keselamatan kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dewi Kartika Inti di Kota Batam.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dewi Kartika Inti di Batam. Didalam penelitian ini digunakan rancangan atau desain penelitian kuantitatif yaitu desain penelitian yang bertujuan untuk menguji teori dengan mencari hubungan antar variable-variabel dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan metode survey melalui penyebaran kuesioner atau daftar pertanyaan.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan PT Dewi Kartika Inti. Analisis data penelitian ini bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti menjelaskan mengenai pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dewi Kartika Inti di Kota Batam.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menurut (Nazir, 2017: 110) adalah pengertian yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan aktivitas atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2016: 96) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai atau orang, obyek organisasi atau kegiatan yang mempunyai nilai tertentu dan yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya oleh peneliti. Variabel yang mempengaruhi

atau menyebabkan terjadi perubahan nilai disebut variabel bebas atau independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut dengan variabel terikat atau dependen. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), keselamatan kerja (X2) serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

3.2.1 Variabel Bebas atau Independen

(Sugiyono, 2016: 96) menyatakan bahwa variabel bebas adalah variabel stimulus atau prediktor, bisa juga disebut *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia ini disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau penyebab timbulnya perubahan nilai variabel terikat.

Dalam penelitian ini yang mengambil judul pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dewi Kartika Inti di Kota Batam, memiliki dua variabel independen yang akan diteliti, yaitu variabel bebas yang pertama adalah Lingkungan Kerja (X1), dan variabel bebas yang kedua adalah keselamatan kerja (X2).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada diluar pribadi seseorang yang berada di sekelilingnya yang darinya seseorang dapat melaksanakan. Maksud dan tujuannya dalam suatu pekerjaan bagi pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan ini dapat berupa lingkungan fisik, yaitu lingkungan yang terlihat dan lingkungan nonfisik seperti sistem kerja dan suasana psikologis kerja.

Menurut Affandi dalam (Siagian dan Wasiman, 2018: 7) Lingkungan kerja keadaan diluar karyawan yang sangat berpengaruh dalam melaksanakan

tugasnya. Dimensi dan indikator lingkungan kerja ini dapat dilihat dalam bentuk item-item pertanyaan menjadi (Handoko, 2016: 11)

1. Suasana kerja

Dengan indikator pencahayaan. Pencahayaan sangat penting bagi karyawan keselamatan dan keberhasilan usaha karyawan.

2. Kerapian peralatan kerja

Dengan indikator tata letak dan penempatan peralatan kerja, peralatan yang ditempatkan dengan baik dapat memudahkan pekerjaan sehingga dapat memperlancar peningkatan kerja karyawan yang efisien

3. Sirkulasi udara tempat kerja

Dengan indikator kelembaban udara diruang kerja karyawan, suhu udara dan kelembaban ruang kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Suhu dan kelembaban yang baik dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam kegiatannya.

4. Penerangan tempat kerja

Dengan indikator tingkat pencahayaan dalam setiap karyawan melakukan tugas dan fungsinya dalam bekerja. Tingkat cahaya ruang yang baik akan dapat memberikan dukungan terhadap karyawan dalam bekerja.

5. Kerjasama rekan tempat kerja

Dengan indikator intensitas dukungan rekan sekerja dalam menyelesaikan suatu beban kerja secara bersama untuk kepentingan tujuan perusahaan.

Keselamatan kerja menurut (Mondy & Noe, 2016: 58) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. 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 stres emosi atau gangguan fisik.

Dimensi dan indikator indikator keselamatan kerja yang dapat diturunkan dari variabel keselamatan kerja adalah :

1. Susunan barang berbahaya

Dengan indikator lay out proses kegiatan dan tata letak peralatan dalam mendukung suatu kegiatan karyawan. Tata letak yang baik dan tertata dengan rapi dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja sehingga dapat meningkatkan keselamatan kerja.

2. Maksimalnya perlengkapan kerja

Dengan indikator terpenuhinya kelengkapan kerja yang mendukung keselamatan kerja dengan tingkat kecelakaan *zero point*. Perlengkapan kerja harus optimum meningkatkan *program safety first* karyawan.

3. Ruang pertolongan pertama pada kecelakaan kerja

Dengan indikator keberadaan ruangan pertolongan pertama pada kecelakaan atau *First Aid* dalam unit keselamatan kerja karyawan, sebagai tindakan awal penanganan kecelakaan kerja.

4. Kesesuaian peralatan kerja dengan keselamatan kerja

Dengan indikator keserasian kegiatan kerja dengan perlengkapan dan peralatan yang memadai terhadap penggunaan APK (Alat Pengamanan Kerja) perusahaan.

5. Kedisiplinan mental dan fisik perkerja

Dengan indikator kebugaran fisik dalam setiap melakukann kerja serta disiplin terhadap pola kerja yang telah diterapkan oleh perusahaan sesuai dengan pedoman kerja harian perusahaan. Bahwa keselamatan berawal dari kesiapan fisik dan mental karyawan setiap hari untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

3.2.2 Kinerja Karyawan

Menurut (Sugiyono, 2016: 97) variabel dependen atau yang sering disebut variabel terikat, konsukuen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini yang mengambil judul pengaruh lingkungan kerja,, keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dewi Kartika Inti di kota Batam. Vairabel terikatnya adalah variabel kinerja karyawan (Y). Menurut (Hasibuan, 2016: 160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun indikator – indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Ketercapaian tujuan

Ketercapaian tujuan seseorang menggambarkan kinerja seseorang tersebut.

2. Kesesuaian standar kerja dan hasil kerja

Kesesusian standar kerja, mislanya ketepatan dalam wakt pengerjaan merupakan bentuk kualitas kinerja karyawan yang baik.

3. Produktivitas karyawan

Karyawan yang baik akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan segala hamabtan yang ada, sehingga keberhasilan ini menggambarkan produktivitas atau kinerja seorang karyawan

4. Tingkat absensi karyawan

Tidak melewati ambang batas ketidakhadiran dalam perusahaan sebagai indikasi semangat dan motivasi kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Efisiensi waktu dan output kerja

Kesanggupan karyawan dalam mengelola waktu dibandingkan dengan beban kerja yang dilaluinya, semakin efisien mengidnkasikan karyawan memiliki kinerja yang leibh baik.

Secara ringkas definisi operasional tersebut dapat direalisasikan ke dalam bentuk pertanyaan riil sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	skala
1.	Lingkungan kerja (Handoko, 2016: 11)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja saudara mendukung aktivitas saudara 2. Kerapian peralatan kerja sangat disiplin dalam keseharian saudara bekerja 3. Sirkulasi udara tempat kerja memberi kenyamanan saudara bekerja. 4. Penerangan tempat kerja saudara dirasakan cukup memadai 5. Kerjasama rekan tempat kerja sangat dirasakan oleh saudara 	Likert
2.	Keselamatan kerja (Siagian&Wasiman, 2018: 7)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan saudara menyusun barag berbahaya sesuai prosedur. 2. Dalam setiap pekerjaan saudara selalu maksimal dalam menggunakan 	

		<p>perlengkapan keselamatan kerja</p> <p>3. Perusahaan menyediakan ruang PPPK di tempat saudara bekerja.</p> <p>4. Peralatan kerja saudara selalau sesuai dengan pekerjaan saudara.</p> <p>5. Kondisi pekerjaan saudara menuntut kedisiplinan mental dan fisik perkerja</p>	Likert
3	Kinerja karyawan (Hasibuan, 2016: 160)	<p>1. Saudara dapat mencapai tujuan harian dalam pekerjaan saudara.</p> <p>2. Saudara mencapai hasil kerja sesuai dengan standard perusahaan.</p> <p>3. Saudara merasa bekerja optimal dari setiap kesempatan kerja saudara.</p> <p>4. Saudara pernah tidak hadir namun dalam ambang batas yang ditolernasi perusahaan.</p> <p>5. Di setiap waktu saudara bekerja saudara menggunakannya dengan tepat tidak hanya cepat.</p>	Likert

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah satuan-satuan atau individu-individu yang memiliki sifat yang sama, satuan satuan ini disebut unit analisis (Sugiyono, 2016: 87). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Dewi Kartika Inti Dalam penelitian ini digunakan sejumlah 107 karyawan pada PT Dewi Kartika Inti.

Tabel 3.2 Jumlah Populasi

Bagian	Laki –Laki	Perempuan	Jumlah
Gudang	11	4	15
Front office	11	12	23
Administrasi	9	14	23
Sales dan penjualan (indoor)	10	6	16
Cleaning service	8	4	12
Satpam dan perawatan	6	12	18
Total	55	52	107

Sumber : Manager Operasional PT Dewi Kartika Inti

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap menggambarkan populasinya. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*. Dalam penelitian ini, Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah populasi) atau bagian dari populasi yang akan diteliti. Sugiyono (2016: 89). responden yang dipilih untuk dijadikan sampel dengan kriteria dan syarat sebagai berikut; responden adalah karyawan pada PT Dewi Kartika Inti. Responden juga telah menjadi karyawan lebih dari 2 tahun berturut turut di PT Dewi Kartika Inti. Responden berdomisili di Batam dan merupakan warga negara Indonesia.

Sampel yang digunakan dalam peneltian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel peneltian, yaitu sebanyak 107 karyawan PT Dewi kartika Inti.

3.4 Teknik Pengumpulan Data dan Skala Pengukuran

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dapat dalam penelitian ini ada dua macam :

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2016: 223) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden. Data ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2016: 223) data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti tidak secara langsung dari responden, namun melalui pihak lain yang telah memperoleh dan mengolahnya. Data sekunder diperoleh dari jurnal-jurnal penelitian yang telah dipublikasikan, buku dan data dari tempat penelitian.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Sedangkan pengukuran data kuesioner tersebut menggunakan skala Likert. Menurut (Nazir, 2017: 297) skala Likert merupakan skala untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang terhadap fenomena yang ada. Dalam skala Likert ini variabel yang akan diukur dijabarkan dalam suatu indikator. Indikator tersebut dijadikan tolok ukur untuk menyusun item-item instrumen yang menyerupai pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 3.3 Skala Likert Teknik Pengumpulan Data

Skala Likert	Kode	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Kurang Setuju	KS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: (Sugiyono, 2016: 168)

3.5 Metode Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul.

Menurut (Sugiyono, 2016: 238) kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menabulasi data dari seluruh responden menyajikan data mengevaluasi dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2016: 238) analisis deskriptif adalah analisis yang didasarkan pada data yang diperoleh dari para responden dan dinyatakan dalam bentuk tabulasi data, mendeskripsikan, dan menggambarkan untuk membuat

kesimpulan yang berlaku umum atau untuk menggeneralisasi. Dalam penelitian ini analisis berdasarkan uraian hasil jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan pada PT Dewi Kartika Inti, yang akan meliputi *mean*, *median*, *modus*, dan *range* data penelitian.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Penelitian ini berupa jawaban atau pemecahan masalah suatu penelitian, yang didasarkan pada asil proses pengujian data meliputi: pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu : validitas dan reliabilitas.

3.5.2.1 Uji Validitas Instrumen

Menurut (Sugiyono, 2016: 231) Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah angket, yaitu keharusan sebuah angket untuk valid dan reliabel. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut. Sedangkan suatu angket dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu menurut (Santoso, 2016: 89). Di mana validitas data diukur dengan membandingkan r hasil dengan r tabel (*r product moment*), jika :

- a. $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$, data valid
- b. $r \text{ hasil} < r \text{ tabel}$, data tidak valid

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu

alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Santoso, 2016: 32). Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu mengetahui suatu instrumen valid atau tidak. Suatu instrumen akan dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi lebih dari 0.3, dan sebaliknya jika nilai koefisien korelasi kurang dari 0.3 maka dikatakan tidak valid. Kriteria pengujian validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Rumus 3. 1 Product Moment Pearson

Sumber : (Wibowo, 2012: 37)

Keterangan:

r_{xy} : nilai korelasi x dan y

n : jumlah sampel

x_i : skor butir x_i

y_i : skor butir y_i

3.5.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauhmana alat pengukur dapat menunjukkan dan dapat dipercaya atau tidak. Penelitian ini menggunakan pengukuran reliabilitas dengan koefisien *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas dapat diartikan sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya.

Pengujian reliabilitas dengan internal konsistensi dengan cara mencoba instrumen sekali saja dan analisis dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Penelitian ini menggunakan dan menentukan kuesioner reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Atau dapat juga digunakan model tabel reliabilitas yang dapat mengungkapkan range kriteria suatu tingkat keterpercayaan suatu item pertanyaan penelitian (Sugiyono, 2016: 76). Berdasarkan hasil uji coba pada tabel diatas, pengujian realibilitas dinyatakan reliabel. Rumus Cronbach's Alpha sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{\left[\begin{array}{c} K \\ \text{-----} \\ (K - 1) \end{array} \right] \left[\begin{array}{c} \sum Si^2 \\ \text{-----} \\ Sx^2 \end{array} \right]}{\quad} \quad \text{Rumus 3.2 Cronbach's Alpha}$$

Sumber : (Basuki dan Parwoto, 2016: 79)

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha

K = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum Si^2$ = Jumlah varians skor item total

Sx^2 = Jumlah skor test seluruh item K

Jika nilai alpha lebih besar dari 0.7 artinya reliabilitas mencukupi, sementara jika $\alpha > 0.8$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Atau dapat juga dilihat dari tabel berikut:

- a. Jika $\alpha > 0.90$ maka reliabilitas sempurna
- b. Jika $\alpha 0.70 - 0.90$ maka reliabilitas tinggi

- c. Jika α 0.50 – 0.70 maka reliabilitas moderat
- d. Jika α 0.30 - 0.50 maka reliabilitas rendah
- e. Jika α kurang dari 0.30 maka tidak reliabel

3.5.2.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Santoso, 2016: 87) asumsi klasik adalah analisis yang digunakan untuk menilai apakah didalam model regresi linear yang digunakan yaitu *ordinary least square* terdapat masalah masalah asumsi klasik regresi.

Menurut (Widodo, 2017: 110) uji asumsi klasik diperlukan untuk penelitian yang menggunakan statistik inferensial, khususnya statistik parametrik. Artinya jika penelitian tidak menggunakan formula statistik parametrik maka tidak diperlukan uji asumsi klasik regresi.

3.5.2.4 Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Beberapa metode uji normalitas (Santoso, 2016: 96) yaitu:

- *Bell-shaped curve*, nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng.

- *Normal P-P Plot of regression standardized residual*, keberadaan titik – titik berada disekitar garis dan titik – titik menyebar pada *scatterplot*, maka model dinyatakan berdistribusi normal
- Uji *Chi Square* atau *Kolmogorov – Smirno*, data memiliki distribusi normal jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed) > a; sig > 0,05*.

Dalam penelitian ini akan digunakan uji visual melalui grafik P-P Plots of regression. Ketentuannya jika titik titik masi berada pada lintasan yang searah garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa resiudal data menyebar dengan normal atau data memiliki distrisbusi normal.

3.5.2.5 Multikolinearitas

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variable bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi multikolinearitas itu berarti sesame variable bebasnya terjadi korelasi (Sugiyono, 2016: 66).

Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen digunakan uji multikolonearitas dengan kriteria uji ditentukan bahwa:

- Jika model regresi mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10, maka model regresi bebas dari masalah multikolonearitas.
- Jika model regresi mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10, maka model regresi terdapat masalah multikolonearitas.

3.5.2.6 Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki *problem* heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variable dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut (Sugiyono, 2016: 68).

Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya perbedaan varian dari residual pada satu pengamatan yang lain dengan menggunakan uji Garfik. Kriteria dalam pengujian ini akan ditentukan melalui sebaran data yang terbentuk. Jika data menyebar dan berada di atas dan dibawah titik nol pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu maka dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:78). Dapat pula dengan menggunakan uji park gleyser dengan kriteria jika nilai sig > 0.05 maka data dapat dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Sedangkan metode visual dilakukan dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- a. Jika titik titik membentuk pola tertentu yang teratur dan bergelombang , maka terjadi gejala heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas atau titik titik menyebar diatas dan dibawah angka nol sumbu Y, maka dapat dikatakan data tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

3.5.3 Uji Pengaruh

Uji pengaruh ini akan memperlihatkan bagaimana kedua variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1), keselamatan kerja (X2) memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y)., melalui analisis berikut ini:

3.5.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji pengaruh dengan menggunakan uji regresi linear berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan analisis regresi linier sederhana. Analisis ini memiliki perbedaan dalam hal jumlah variabel independen yang merupakan variabel penjelas jumlahnya lebih dari satu buah. Variabel penjelas yang lebih dari satu inilah yang kemudian akan dianalisis sebagai variabel-variabel yang memiliki hubungan, pengaruh, dengan, dan terhadap variabel yang dijelaskan atau variabel independen (Ghozali, 2016: 73).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Rumus 3.3. Persamaan Regresi Berganda

Sumber : (Ghozali, 2016: 87)

Dimana dalam penelitian ini adalah ;

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Keselamatan kerja

β_1 = Koefisien Regresi

e = Standar Error

3.5.3.2 Koefisien Determinasi R^2

Menurut (Ghozali, 2016: 92) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variable bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variable tidak bebas. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variable terikat) yang diterangkan oleh X (variable bebas).

Persentase sumbangan variabel ini juga dapat dilihat dari hasil output *model summary* pada kolom *standard error of the estimate* yang digunakan untuk mengukur besarnya kesalahan regresi dalam memprediksi nilai variable terikat Y. Kriteria yang digunakan sebagai pedoman adalah jika nilai *standard error of the estimate* lebih kecil dari standar deviasi Y, hal itu menunjukkan model regresi semakin baik dalam memprediksi variable terikat (Y).

3.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda melalui analisis signfikansi simultan uji F (Ftest) dan pengujian signfikansi parameter individual uji t (t test). Pengujian dilakukan dengan bantuan software analisis Statistical Producc and Service Solution (SPSS).

3.6.1 Uji t (Parsial)

Menurut (Basuki dan Prawoto, 2016: 88) uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki makna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan tingkat derajat kesalahan sebesar 5%. Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka pengaruh variabel bebas memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.

3.6.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian terhadap pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan (*explained*) oleh perubahan nilai semua variabel independen.

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan keselamatan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Rumus uji ini dikemukakan oleh (Widodo, 2017: 209) sebagai berikut:

$F = \frac{R^2 / K}{(1-R^2) / (n - k - 1)}$	Rumus 3.4 Uji F
---	------------------------

Sumber: (Widodo, 2017: 209)

Keterangan:

F = nilai F hitung, yang kemudian dibandingkan dengan F tabel

R^2 = nilai parsial yang ditemukan

K = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

Menurut (Basuki dan Prawoto, 2016: 51) uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan, kriteria pengujian adalah:

1. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka keputusannya adalah terima H_0 atau variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka keputusannya adalah tolak H_0 atau variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Dewi Kartika Inti di Batam, mulai selama 4 bulan mulai dari Bulan **April sampai dengan Agustus 2019**.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.7.2 Jadwal Penelitian

Tahapan Kegiatan	Waktu Pelaksanaan													
	April		Mei			Juni		Juli			Agustus			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Penentuan judul														
Pengajuan bab 1														
Pengajuan bab 2														
Pengajuan bab 3														
Pembuatan Kuesioner														
Penyebaran Kuesioner														
Analisis Hasil Kuesioner														
Pengajuan bab 4														
Pengajuan bab 5														
Penyelesaian Skripsi														

Penelitian dilakukan selama lima bulan mulai dari bulan April 2019

sampai dengan Agustus 2019.