

**PENGARUH PELATIHAN, KESELAMATAN KERJA  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
PT AMTEK PLASTIC BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Arozama Telaumbanua**

**190610011**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

**PENGARUH PELATIHAN, KESELAMATAN KERJA  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
PT AMTEK PLASTIC BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**Arozama Telaumbanua**

**190610011**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arozama Telaumbanua  
NPM : 190610011  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH PELATIHAN KERJA, KESELAMATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AMTEK PLASTIC BATAM**

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

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

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

Batam, 28 Juli 2023



**Arozama Telaumbanua**  
190610011

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KESELAMATAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AMTEK  
PLASTIC BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat guna  
memperoleh gelar sarjana

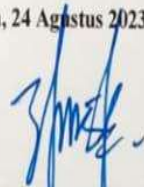
Oleh

Arozama Telaumbanua

190610011

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
Seperti yang tertera di bawah ini

Batam, 24 Agustus 2023



Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.S.i

PEMBIMBING

## **ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling terpenting dalam mencapai tujuan dan memajukan sebuah organisasi. Pertumbuhan kinerja karyawan dapat membuat organisasi mudah maju dan berkembang dalam pencapaian tujuan organisasi dengan berbagai aspek indikator yang mempengaruhinya. Kinerja karyawan adanya dikarenakan pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan dan adanya keselamatan pada setiap proses kerja sehingga menimbulkan adanya disiplin kerja pada setiap proses yang akan dilaksanakan PT Amtek Plastic Batam menggunakan dengan menggunakan 198 Responden. Menggunakan Penelitian Kuantitatif. Analisis data menggunakan Analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara pelatihan kerja, keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam.

**Kata kunci:** Pelatihan Kerja, Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## ***ABSTRACT***

*Human resources are one of the most important things in achieving goals and advancing an organization. Employee performance growth can make the organization easy to progress and develop in achieving organizational goals with various aspects of indicators that influence it. Employee performance is due to job training provided to employees and safety in every work process, giving rise to work discipline in every process that will be carried out by PT Amtek Plastic Batam using 198 respondents. Quantitative Research. Data analysis using multiple linear regression analysis. The results showed that there was a partial and simultaneous significant influence between job training, work safety and work discipline on the performance of employees of PT Amtek Plastic Batam.*

***Keywords:*** *Job Training, Work Safety, Work Discipline, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan segala berkat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen di Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan Terima Kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jirael Rorong, S.T., M.I. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah membimbing serta memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis.

5. Ibu Triana Ananda Rustam, S.E., M.M. selaku pembimbing Akademik saya pada Program Studi Manajemen Perbankan Universitas Putera Batam.
6. Ibu Nora Pitri Nainggolan S.E., M.Si selaku Pembimbing skripsi pada program studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
7. Keluarga dan para saudara yang telah memberikan motivasi, perhatian, nasehat dan doa serta kasih sayang yang tulus kepada penulis untuk menyelesaikan perkuliahan S1 ini.
8. Teman-teman seperjuangan terutama kepada mahasiswa Apriati Nababan, Ogunao Harefa, Otona Zalukhu dan Yusni Halawa pada Universitas Putera Batam yang telah ingin bekerja sama bersama penulis serta bantuan dalam perkuliahan dan penyusunan Skripsi ini hingga dapat terselesaikan.
9. Para responden yang telah berpartisipasi dan memberikan dukungan kepada penulis.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Tuhan yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan rezeki yang melimpah Amin.

Batam 28 Juli 2023

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	11
1.3. Pembatasan Masalah .....	12
1.4. Perumusan Masalah .....	13
1.5. Tujuan Penelitian .....	13
1.6. Manfaat Penelitian .....	14
<b>BAB II</b> .....	<b>16</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>16</b>
2.1. Kajian Teoritis .....	16
2.1.1. Pelatihan Kerja .....	16
2.1.2. Keselamatan Kerja .....	20
2.1.3. Disiplin Kerja .....	22
2.1.4. Kinerja .....	24
2.2. Penelitian Terdahulu .....	28

2.3.	Kerangka Pemikiran .....	29
2.4.	Hipotesis .....	30
<b>BAB III</b>	<b>.....</b>	<b>32</b>
<b>METODE PENELITIAN</b>	<b>.....</b>	<b>32</b>
3.1.	Jenis Penelitian.....	32
3.2.	Sifat Penelitian .....	32
3.3.	Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian .....	33
3.3.1.	Lokasi Penelitian .....	33
3.3.2.	Periode Penelitian.....	33
3.4.	Populasi Dan Sampel .....	34
3.4.1.	Populasi Penelitian .....	34
3.4.2.	Teknik Penelitian besaran Sampel Penelitian .....	35
3.4.3.	teknik sampling .....	36
3.5.	Sumber Data.....	36
3.6.	Metode Pengumpulan Data .....	36
3.7.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
3.8.	Metode Analisis Data .....	39
3.8.1.	Uji Statistik Deskriptif.....	40
3.8.2.	Uji Kualitas Data .....	40
3.8.3.	Uji Asumsi Klasik .....	41
3.8.4.	Uji Pengaruh.....	43
3.9.	Uji Hipotesis .....	45
3.9.1.	Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji T .....	45
3.9.2.	Uji Hipotesis Secara simultan – Uji F.....	45
<b>BAB IV</b>	<b>.....</b>	<b>50</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	<b>.....</b>	<b>50</b>
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	50
4.2.	Deskripsi Karakteristik Responden .....	52
4.2.1.	Deskripsi Karakteristik Berdasarkan Jenis kelamin .....	52
4.2.2.	Deskripsi Karakteristik Berdasarkan Usia .....	53
4.2.3.	Deskripsi Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	53
4.2.4.	Deskripsi Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja .....	54
4.3.	Deskripsi Jawaban Responden .....	55

4.3.1.	Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pelatihan Kerja .....	56
4.3.2.	Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Keselamatan Kerja	58
4.3.3.	Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja .....	60
4.3.4.	Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan	62
4.4.	Analisis Data .....	65
4.4.1.	Uji Kualitas Data .....	65
4.4.2.	Uji Asumsi Klasik .....	70
4.4.3.	Hasil Analisis Linear Berganda .....	75
4.4.4.	Hasil Uji Koefisien Determinasi Dan Korelasi .....	77
4.4.5.	Uji asumsi Hipotesis .....	78
4.5.	Pembahasan .....	81
4.5.1.	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	81
4.5.2.	Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	82
4.5.3.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	83
4.5.4.	Pengaruh Pelatihan kerja, Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan .....	83
4.6.	Implikasi Penelitian .....	84
<b>BAB V</b>	.....	<b>87</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	.....	<b>87</b>
1.1.	Kesimpulan .....	87
1.2.	Saran .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>90</b>
<b>LAMPIRAN</b>	.....	<b>1</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1.1</b> Bagan complinan Customer .....	10
<b>Gambar 2.1.</b> Kerangka Penelitian .....	30
<b>Gambar 4.1</b> Logo PT Amtek Plastic Batam .....	51
<b>Gambar 4.2</b> Grafik Histogram .....	71
<b>Gambar 4.3</b> P -Plot .....	72

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Pelatihan Kerja Karyawan PT Amtek Plastic Batam .....	3
<b>Tabel 1.2.</b> Data Absensi karyawan PT Amtek Plastic Batam .....	9
<b>Tabel 1.3.</b> Complinan Customer .....	10
<b>Tabel 2.1.</b> Penelitian Terdahulu .....	28
<b>Tabel 3.1</b> periode penelitian .....	34
<b>Tabel 3.2</b> Skala Penilaian .....	37
<b>Tabel 3.3.</b> Definisi Operasional Variabel .....	38
<b>Tabel 4.1</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
<b>Tabel 4.2</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	53
<b>Tabel 4.3</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	54
<b>Tabel 4.4</b> Karakteristik Responden Berdas Lama Bekerja.....	55
<b>Tabel 4.5</b> Rentang Skor Penilaian .....	<b>56</b>
<b>Tabel 4.6</b> Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Pelatihan Kerja .....	57
<b>Tabel 4.7</b> Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Keselamatan Kerja.....	59
<b>Tabel 4.8</b> Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Disiplin Kerja .....	61
<b>Tabel 4.9</b> Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan.....	63
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Validasi .....	66
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	69
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Normalitas .....	73
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	74
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	75
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Analisis Linear Berganda .....	76
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi Dan Korelasi .....	77
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji T .....	79
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Uji F .....	80

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> Rumus slovin .....	35
<b>Rumus 3.2</b> Analisis Regresi Linear Berganda.....	44

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran 1.** Kuesioner Penelitian

**Lampiran 2.** Jawaban Responen

**Lampiran 3.** Surat Izin Penelitian

**Lampiran 4.** Balasan Surat Izin Penelitian

**Lampiran 5.** Daftar Riwayat Hidup Penulis

**Lampiran 6.** Hasil Turnitin Skripsi

**Lampiran 7.** Hasil Tunitin Artikel Ilmiah

**Lampiran 8.** LOA dari pengelola Jurnal

**Lampiran 9.** Link Artikel Ilmiah Penulis

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pengolahan Sumber daya manusia merupakan hal paling utama dipergunakan oleh perusahaan yang pengolahannya berpengaruh besar dan penting terhadap pencapaian dari target dan tujuan perusahaan. menurut (Michael, 2021, hal. 3) Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu pendekatan yang lebih strategis dan koheren terhadap manajemen aset paling berharga pada sebuah organisasi yaitu orang-orang yang bekerja disana yang secara individu dan kolektif berkontribusi dalam mencapai organisasi. Manajemen merupakan sebagai alat dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh manajemen untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dengan meningkatkan daya guna dari berbagai unsur manajemen (Hasibuan M. S., 2020)

Proses manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) ini berawal pada perekrutan karyawan, dan mulai memberikan pelatihan pada calon karyawan, mengajarkan standar operasional perusahaan hingga berujung pada akhir bagian penerimaan & pemeliharaan. Proses manajemen SDM atau Sumber Daya Manusia dengan efektif dan efisien proses berawal pada bagian pembentukan pertama saat



perencanaan, perekrutan karyawan, seleksi karyawan, pemberian pelatihan kepada karyawan, pengembangan kemampuan karyawan, pemberian terhadap kompensasi, pertumbuhan karier, keselamatan kerja dan kesehatan yang mampu menjaga hubungan antara industrial hingga sampai pada PHK karyawan dalam mencapai arah dan tujuan pada perusahaan yang meningkatkan kesejahteraan pihak stakeholder

Pelatihan kerja karyawan salah satu penunjang dalam mencapai tujuan perusahaan, pelatihan kinerja karyawan dapat membantu peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan terkait tugas dan tanggung jawab setiap karyawan, salah satu kegiatan yang dilakukan dalam pencapaian tersebut yaitu dengan melakukan Perputaran kerja, dengan adanya perputaran kerja tersebut karyawan dapat secara keseluruhan mengerti semua tentang proses kerja melalui pelatihan tersebut.

Keselamatan kerja karyawan adalah semua kegiatan dalam menjamin keselamatan dan kesehatan hidup karyawan selama melakukan kegiatan didalam perusahaan dengan melakukan upaya dalam pencegahan kegiatan yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja serta beberapa penyakit yang diakibatkan oleh kerja dengan demikian perusahaan menerapkan pelatihan k3 dalam Disiplin kerja ini merupakan semua hal yang perlu dilakukan karyawan dalam melaksanakan kerja akan sadar dan menaati segala peraturan yang telah ditetapkan, tidak lalai dan taat serta tunduk terkait kebijakan peraturan yang berlaku, dengan adanya disiplin kerja meningkatnya kinerja karyawan dengan baik segala kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan akan mudah tercapai ketika memanfaatkan

waktu, tenaga dan pikiran serta kesempatan yang dimilikinya maka pekerjaan akan sesuai dengan kualitas dan dan target yang diharapkan.

Kinerja karyawan yang sangat tinggi akan mempengaruhi keberlangsungan hidup perusahaan oleh karena itu karyawan dituntut lebih dalam memberikan kualitas yang bagus dan memenuhi target sesuai tugas dan tanggung jawabnya yang telah dilimpahkan kepadanya secara maksimal untuk tujuan perusahaan.

Kinerja yang dihasilkan karyawan merupakan bagian paling utama dalam mencapai tujuan perusahaan dalam melaksanakan tuntutan tugas dan kewajiban yang wajib dilaksanakan disertai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh PT. Amtek Plastik Industri Batam menerapkan Pelatihan Kerja, Keselamatan Kerja dan Disiplin kerja kepada setiap perusahaan mulai atasan hingga sampai kepada bawahan dalam mencapai kinerja, kualitas, dan target yang maksimal untuk tujuan perusahaan

**Tabel 1.1** Pelatihan Kerja Karyawan PT Amtek Plastic Batam

No	PELATIHAN KERJA	Okt-2022	Nov-2022	Des-2022	Jan-2023	Feb-2023	Mar-2023
1.	Keterampilan kinerja karyawan produk philips	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2.	Pelatihan kerja IATF 16946	✗	✗	✗	✗	✗	✓
3.	Pelatihan <i>Visual inspection</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4.	Pelatihan kerja ISO 9001 (mutu)	✓	✗	✗	✗	✗	✗
5.	Pelatihan kerja ISO 14001 (lingkungan)	✗	✗	✗	✗	✗	✗
6.	Pelatihan kerja ISO 45001 (kesehatan dan keselamatan kerja)	✓	✗	✗	✗	✗	✓

**Sumber:** PT Amtek Plastic Batam

Dari tabel diatas Terkait pelatihan kerja setiap karyawan diwajibkan memiliki pelatihan keterampilan dalam bekerja dalam menunjang kinerja karyawan seperti mengerti work instruction & packing instruction yang merupakan sebagai pedoman kerja yang diberikan oleh perusahaan dalam melaksanakan setiap kegiatan untuk memproduksi sebuah produk atau barang jadi pedoman kerja ini merupakan suatu standar yang dipergunakan perusahaan secara tertulis dalam mendorong dan menggerakkan para pekerja sehingga melakukan segala sesuatu sesuai dengan tujuan perusahaan

Setiap karyawan wajib melakukan Visual inspection pada setiap produk yang dihasilkan sesuai dengan standar dalam proses kualitas dan kuantitas yang dilakukan secara penglihatan manusia dalam mendeteksi bila ada tidaknya masalah kerusakan atau cacat pada sebuah produk

Pada setiap barang yang diproduksi sesuai dengan standar packing maka akan diberikan Label dan packing slip yang merupakan status pada setiap barang baik itu barang kualitas yang sesuai maupun barang yang mengalami cacat produk

Untuk setiap kegiatan yang dilakukan di mesin produk karyawan wajib melaksanakan 5S yang merupakan kata dalam bahasa jepang singkatan dari (seiri,seiton,seiso,seiketsu&shitsuke) bila diartikan kedalam bahasa indonesia maka karyawan wajib melaksanakan seiri (ringkas) seperti karyawan menyingkirkan barang-barang yang memang tidak diperlukan saat bekerja, seito (rapi) seperti karyawan menyusun barang dan meletakkan segala sesuatu ditempat yang pasti tempatnya seiso (resik) seperti karyawan membersihkan segala sesuatu yang ada di tempat kerja, seiketsu (rawat) seperti karyawan melakukan

pemeliharaan barang yang teratur dan dan tersusun rapi serta informasi yang dibutuhkan di tempat kerja tepat waktu, Shitsuke (rajin) seperti karyawan melakukan semua kegiatan sebagai sebuah kebiasaan tanpa disuruh dulu baru bergerak

Operator arrangement merupakan tindakan yang akan dilakukan oleh pimpinan dalam sebuah tim dalam meletakkan human power atau operator yang ahli pada setiap mesin yang akan dijalankan dengan melaksanakan hal yang demikian maka produk yang akan dihasilkan akan mendapatkan produk yang berkualitas yang tinggi dengan tujuan target akan tercapai

Setiap kegiatan yang akan dilakukan pada setiap mesin maka akan dilakukan Monitoring output yang merupakan pengawasan terhadap target yang dihasilkan dalam setiap jam untuk menghindari kekurangan barang, cacat produk dan kendala yang dialami oleh karyawan dalam setiap jam dan melaporkan kegiatan tersebut kepada pimpinan atau atasan pada perusahaan tersebut dalam mengambil tindakan terkait kendala yang dihadapi pada saat proses berlangsung dalam mencapai target sesuai dengan yang diharapkan

Pada Handle document setiap dokumen yang berkepentingan pada semua mesin dilakukan penginputan data untuk mengetahui target yang telah dicapai dalam satu hari dan melakukan pelaporan kepada atasan sebagai bukti telah terlaksana kegiatan produksi barang pada hari tersebut

PT. Amtek Plastic Batam adalah perusahaan yang memproduksi pada bidang industri manufaktur yang cukup besar di kota Batam yang terletak di Jl. Engku Putri, Kawasan Industri Citra Buana Industrial Park III, Lot 11 Belian,

Kecamatan Kota Batam, Kepulauan Riau 29461 yang didirikan sejak tahun 1996 yang jumlah karyawannya 389 orang pada bulan maret 2023 yang berproduksi pada bidang industri manufaktur, pembentukan bahan componen bagian plastik supaya menjadi barang elektronik. produksi barang elektronik dan pencetakan dengan kegiatan setiap hari mengolah bahan baku menjadi barang setengah jadi yang akan dikirimkan ke berbagai customer perusahaan yang terletak di kota batam sendiri maupun di luar negeri. PT Amtek Plastic Batam ini bergerak dibidang pengolahan plastik sebagai contoh produk yang dihasilkan yaitu setrika listrik dan setrika uap dengan menjamin kualitas dan memproduksi barang jadi dengan kualitas yang bagus dan terjamin. PT Amtek Plastic Batam yang berlokasi Citra Buana Industrial Park III, lot 11, Belian, Kota Batam, Kepulauan Riau

Dengan banyaknya pesaing pada kota batam maka perusahaan perlu menyikapi hal tersebut dengan cara meningkatkan kinerja karyawan, kota batam merupakan kota industri dan manufaktur yang produksinya hampir sama yang cukup banyak di indonesia dan di berbagai perusahaan lokal yang memproduksi bahan mentah hingga produk setengah jadi dan barang produk jadi. Apabila produk tersebut diproduksi secara bersamaan maka pesaing pada setiap perusahaan semakin tinggi oleh karena banyaknya kendala tersebut perusahaan harus lebih efisiensi mulai dari performance perusahaan dengan cara memberikan pelatihan kerja yang baik kepada karyawan guna untuk menunjang produk kualitas yang terunggul dan memberikan keselamatan kerja pada setiap karyawan dalamantisipasi bila terjadi kecelakaan kerja serta memberikan arahan kepada karyawan

untuk selalu disiplin terhadap kerja untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan

Seperti pada Tabel 1.1 Untuk Permasalahan Paling utama yang menyebabkan hasil kinerja karyawan dapat diketahui di bagian produksi yaitu: pelatihan kerja atau training yang sangat kurang. Karyawan baru yang baru direkrut, mereka sama sekali tidak tahu dan mereka tidak mendapatkan pelatihan kerja oleh seorang trainer secara langsung di area produksi. Para karyawan baru mereka hanya mendapatkan materi secara teori tidak dengan praktek langsung kelapangan area produksi. Di area kerja karena karyawan baru cuman diberikanteori saja sehingga karyawan lama yang akan ikut serta mengajarkan karyawan baru. penilain kinerja karyawan akan semakin tinggi dan adanya perkembangan pada setiap departemen maka PT Amtek Plastic Batam perlu menerima saran dan inovasi karyawan untuk proses peningkatan tingkat produksi serta memberikan pelatihan kepada karyawan minimal 6 bulan sekali dengan adanya pelatihan tersebut maka karyawan mudah lebih paham terkait produk barang yang akan dikerjakannya sehingga barang yang cacat produk tidak akan terkirim sama customer dengan demikian Kebijakan Kualitas yang dikeluarkan oleh perusahaan PT Amtek plastic Batam yang berbunyi “berkomitmen untuk menyediakan produk dan layanan yang berkualitas tinggi kepada pelanggan kami melalui penerapan Interplex Business System keterlibatan seluruh karyawan, penigkatan berkelanjutan dan dengan mengadopsi pendekatan Zero Defects” akan terwujud sesuai arah tujuan perusahaan

Kurangnya pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan akan menyebabkan kecelakaan kerja pada saat bekerja karena kurangnya safety yang digunakan karyawan seperti terpotong jari dan tangan para pekerja. Berdasarkan informasi dari PT Amtek Plastik Batam departemen safety pada 6 bulan terakhir bertepatan pada bulan November 2022 sebanyak 2 orang karyawan mengalami kecelakaan kerja yaitu terluka tangan karyawan saat bekerja dengan menggunakan alat kerja yaitu Cutter yang akan langsung dibawa berobat ke rumah sakit elisabeth batam dan diberikan pengobatan dan rawat inap selama seminggu sebelum kembali bekerja

Selain dari hal tersebut diatas , penelitian ini memuat informasi tentang kehadiran pegawai PT Amtek Plastic Batam. Kehadiran pegawai merupakan bukti laporan yang menggambarkan kedatangan setiap harian pegawai di perusahaan PT Amtek Plastic Batam. Data informasi yang dihasilkan oleh sistem absensi tersebut yaitu kedatangan karyawan dan keberangkatan karyawan dari perusahaan yang bekerja selama 8 jam dalam 1 hari bila diakumulasikan dalam seminggu maka karyawan bekerja selama 40 jam dalam seminggu di perusahaan PT Amtek Plastic Batam. Oleh karena itu, Berikut ini karyawan yang masuk kerja izin atau absen tidak bekerja juga bisa diketahui secara langsung melalui sistem komputerisasi terkait mengenai status karyawan tersebut apakah karyawan tersebut masuk kerja, izin ataupun sakit, setiap perusahaan memiliki Standar Operasional Produksi dan peraturan terkait kehadiran untuk melakukan penilaian kinerja karyawan. Secara umum, PT Amtek Plastic Batam memiliki Standar Operasional Produksi dan peraturan yang sama dengan perusahaan terkait absensi dan lainnya. Misalnya,

para pekerja akan dibayar sesuai dengan jam kerja karyawan dan layanan yang diberikan sesuai dengan yang diterapkan oleh perusahaan, untuk karyawan libur, mengambil cuti tahunan atau karyawan mengalami sakit, maka setiap karyawan diberikan sanksi berupa potong gaji karyawan sesuai yang telah disepakati pada awal diberikan kontrak kerja yang ditetapkan pada aturan perusahaan, karyawan akan diberikan sanksi disiplin apabila melanggar aturan perusahaan yang telah disepakati bersama berupa surat peringatan pertama, surat peringatan kedua dan surat peringatan ketiga hingga pemutusan hubungan kontrak kerja dan seterusnya. Di bawah merupakan tabel Absensi karyawan PT Amtek Plastic Batam:

**Tabel 1.2.** Data Absensi Karyawan PT Amtek Plastic Batam

<b>Keterangan</b>	<b>Okt-2022</b>	<b>Nov-2022</b>	<b>Des-2022</b>	<b>Jan-2023</b>	<b>Feb-2023</b>	<b>Mar-2023</b>
<i>Employee Absenteeism</i>	6	5	6	3	6	5
<i>Employee Annual Leave</i>	9	9	9	7	6	6
<i>Total Employee</i>	394	395	388	390	389	395
<i>Absenteeism Rate (%)</i>	1,53%	1,27%	1,55%	0,77%	1,55%	1,27%
<i>Annual Leave Rate (%)</i>	2,29%	2,28%	2,32%	1,80%	1,55%	1,52%
<i>Target Absenteeism Rate (%)</i>	4%	4%	4%	4%	4%	4%
<i>Annual Leave Rate (%)</i>	4%	4%	4%	4%	4%	4%

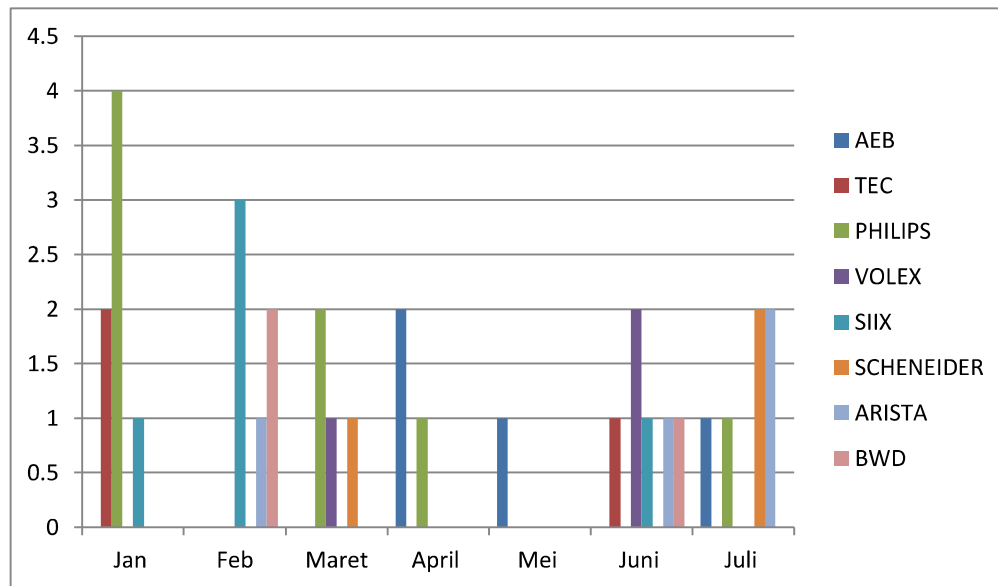
**Sumber:** PT Amtek Plastic Batam

Dari tabel tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwasanya setiap bulanya karyawan selalu ada yang tidak masuk kerja, izin kerja, dan karyawan mengambil cuti setiap bulannya sehingga kedisiplinan kerja menurun yang mengakibatkan target produksi di setiap perusahaan tidak akan pernah tercapai 100 %



**Tabel 1.3. Complinan Customer**

Month	Costumer							
	AEB	TEC	PHILIPS	VOLEX	SIIX	SCHENEIDER	ARISTA	BWD
Jan	0	2	4	0	1	0	0	0
Feb	0	0	0	0	3	0	1	2
Maret	0	0	2	1	0	1	0	0
April	2	0	1	0	0	0	0	0
Mei	1	0	0	0	0	0	0	0
Juni	0	1	0	2	1	0	1	1
Juli	1	0	1	0	0	2	2	0

**Gambar 1.1 Bagan complinan Customer 1**

Berdasarkan data diatas menunjukkan berbagai keluhan yang yang dialami costumer terhadap prodak dari PT Amtek Plastic Batam terkait kegagalan produk dengan berbagai macam keluhan seperti diferent colour, damage, dente dan berbagai jenis keluhan lainnya yang disebabkan kurangnya kinerja karyawan dalam menjaga kualitas produksi dengan kita memahami grafik diatas menemukan paling tertinggi costumer philips sebanyak 4 kali pada bulan januari

Dari variabel pelatihan kerja, Keselamatan kerja dan disiplin kerja di atas bila mengalami masalah maka tindakan yang perlu diberikan PT Amtek Plastic Batam kepada karyawan yaitu dengan memengaruhi seluruh karyawan melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab pada kegiatan yang akan diberikan kepadanya, memotivasi karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar bergairah dan bersemangat dalam bekerja, loyalnya karyawan yang dilakukan oleh pimpinan dalam membuat karyawan setia terhadap tujuan perusahaan, komitmen terhadap aturan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan yang menimbulkan kepuasan kerja dengan meningkatnya kinerja sehingga tercipta kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dalam penelitian penulis mengambil judul “PENGARUH PELATIHAN KERJA, KESELAMATAN KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AMTEK PLASTIC BATAM”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang berjudul pengaruh Pelatihan Kerja, Keselamatan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti menemukan permasalahan yang sering kemungkinan ada bagian lingkungan perusahaan sehingga adanya ketertarikan para peneliti untuk di kemukakan ide dan gagasan supaya dapat memberikan solusi yang terbaik pada permasalahan yang sering terjadi. Untuk itu penulis mengidentifikasi permasalahan tersebut yakni:

- a. Pelatihan kerja yang kurang dan pengembangan pada setiap karyawan terkait produk baru yang sering mengalami banyak *reject* berupa *disclour*, *high gating*, *bending* dan lain lain yang menyebabkan kemampuan karyawan dalam produktivitas produk menurun baik dari standar operasional perusahaan maupun terhadap target yang akan dicapai pada masa yang akan datang
- b. Lingkungan perusahaan terkait keselamatan pekerja belum bisa melaksanakan secara baik yang memungkinkan karyawan mengalami kecelakaan kerja.
- c. ketidak patuh karyawan terhadap aturan perusahaan yang telah ditetapkan dengan adanya keterlambatan dalam masuk kerja sehingga menghambat pencapaian target di perusahaan

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Pada pembatasan masalah di sini ini, agar tidak terlalu luas di dalam penelitian tentang permasalahan ini maka Penulis akan membatasi secara lebih rinci dan lebih detail terkait identifikasi Masalah sesuai dengan judul yaitu Pengaruh pelatihan keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Oleh karena itu penulis akan membatasi Yakni:

1. Pengkajian data yang dilakukan yang akan dilaksanakan pada perusahaan yang ada pada kota batam yaitu PT Amtek Plastic Batam pada departemen Produksi.
2. Pengkajian data yang dilakukan peneliti sebanyak 4 variabel diantaranya variabel bebas atau variabel independen (X) yaitu pelatihan kerja,

keselamatan kerja, disiplin kerja dan variabel terikat atau Variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam

#### **1.4. Perumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang berikut ini adalah rumusan masalah yang akan ditetapkan oleh penulis yakni:

1. Bagaimanakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Plastic Batam.
2. Bagaimanakah Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Plastic Batam.
3. Bagaimanakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Plastic Batam.
4. Bagaimanakah Pelatihan Kerja, Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Plastic Batam.

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Pada tujuan penelitian ini dilakukan terhadap perusahaan supaya dapat menunjang kinerja karyawan yang lebih baik, oleh karena itu tujuan dan yang diharapkan dapat diberikan pada penelitian yang berkualitas ini yaitu sebagai berikut:

1. untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja yang diberikan terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam.

2. untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam.
3. untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam.
5. Untuk menganalisis pelatihan kerja, keselamatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Pada manfaat penelitian ini, yang perlu penulis lakukan pada perusahaan maka penulis mengharapkan manfaat yang diberikan dari penelitian ini dari aspek teoritis dan aspek praktis yaitu:

### **1.6.1. Aspek teoritis**

Pada aspek teoritis ini penulis berharap dapat menolong para pengguna sebagai pembaca sebagai bahan referensi dan begitu juga Penelitian berikutnya digunakan untuk kebutuhan bahan pengetahuan atau referensi yang terkait dengan judul yang telah di buat penulis dalam penelitian ini tentang mengenai Analisis pengaruh Pelatihan Kerja, Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. serta penulis mengharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, skill, kemampuan serta memiliki wawasan pengetahuan yang semakin meningkat dalam menunjang ilmu pengetahuan di Indonesia.

### **1.6.2. Aspek praktis**

Pada aspek praktis penulis berharap dengan hasil yang didapatkan oleh penulis pada penelitian supaya dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan seorang manajer dalam berhubungan Pelatihan Kerja Keselamatan Kerja Pelatihan Kerja Keselamatan Kerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dibimbingnya, Oleh karena itu kepemimpinan dapat menerapkan pada perusahaan dalam meningkatkan kualitas seorang karyawan. untuk masyarakat luas dan bagi mahasiswa juga ini diterapkan supaya menjadi bahan kutipan referensi atau ilmu pengetahuan untuk kepentingan masyarakat luas dan minat terhadap sumberdaya yang lebih terperinci dan terpadu terhadap panduan penelitian ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teoritis**

Pada kajian teoritis peneliti akan mengkaji teori pada pelatihan kerja, keselamatan kerja, disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

##### **2.1.1. Pelatihan Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Pelatihan**

Menurut (kasmir, 2016) Pelatihan adalah suatu proses untuk membentuk dan membekali para karyawan baru atau karyawan lama dengan cara menambah keahlian, kemampuan dan pengetahuan serta perilakunya terhadap proses kerja yang akan dikerjakannya, dengan adanya pelatihan tersebut akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, sesuai dengan budaya perusahaan kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan di bidang pekerjaannya.

Secara akurat pembentukan pelatihan pada sebuah organisasi yang baik yaitu organisasi yang memiliki besarnya suatu sistem kerja yang terorganisir sehingga menciptakan pembelajaran yang baik pada sebuah organisasi dengan berbagai bentuk pada pelatihan kerja. Dengan demikian hal tersebut dapat

disimpulkan bahwasanya pelatihan ini merupakan fasilitas dari perusahaan, Karyawan mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan dari perusahaan PT amtek Plastik Batam keahlian karyawan dan perilaku karyawan, Maka dari hal tersebut hanya karyawan yang benar-benar dibutuhkan dari perusahaan tersebut yang diikutkan dalam pelatihan kerja

Menurut (Mel Siberman, 2021) Pelatihan ini merupakan hal yang dapat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mengurangi terjadinya kegagalan atau ke cacat pada produk Supaya barang yang dihasilkan sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi. Pemberian pelatihan pada pengetahuan karyawan untuk menambah wawasan dan mengasah kemampuan yang dimiliki secara optimal dengan memiliki keahlian atau keterampilan yang ahli di bidang hal tersebut dengan meningkatnya perilaku karyawan yang dilihat dari etika, moral dan sifat-sifat dari karyawan selama bekerja pada perusahaan. pencapaian keberhasilan akan mengikuti perkembangan dapat dilihat dari hasil kerja atau Prestasi Kerja yang dicapai selama bekerja baik itu untuk perusahaan maupun karyawan yang sama-sama mendapatkan keuntungan dari terbentuknya adanya pelatihan kerja jika terjadi sebaliknya maka karyawan tersebut akan sulit dalam mencapai prestasi

Perbedaan antara kemampuan dan keahlian karyawan dengan yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan, menyebabkan perlunya sebuah perusahaan menghubungkan dari kedua perbedaan yang dimiliki oleh setiap karyawan terhadap perusahaan, kesenjangan dan perbedaan tersebut, merupakan caranya adalah melalui pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian diharapkan perusahaan setelah memberikan pengetahuan semua keahlian yang dimiliki oleh



karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan dan perbedaan berkurang atau tidak terjadi bagi kesenjangan.

Kita sering jumpai karyawan baru maupun karyawan yang berpengalaman dibidang yang sama belum sesuai dengan yang diharapkan dan dibutuhkan oleh sebuah perusahaan dengan demikian perusahaan turut ikut serta memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan di lapangan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan salah satunya yaitu memberikan pelatihan keterampilan. Pelatihan ini tidak hanya dikhususkan bagi karyawan yang baru bergabung di perusahaan melainkan karyawan lama perlu diberikan pelatihan juga minimal 6 bulan sekali supaya dapat mempertajam pengetahuannya, kemampuannya, kemauannya, motivasinya, sehingga menambah keahlian yang tinggi bagi setiap karyawan yang telah dilatih dengan adanya pelatihan dari perusahaan setiap 6 bulan sekali akan berdampak pada tingkat produktivitas semua pekerjaan.

Keuntungan dari Pelatihan ini karyawan dapat mempunyai kemampuan yang luar biasa, sikap dan mental karyawan menjadi lebih baik sehingga karyawan menjadi pekerja keras dan tidak pernah putus asa serta tidak pantang menyerah di setiap tugas, membentuk kerja sama, disiplin kerja, yang dapat membentuk kepribadian karyawan, pengetahuan baru, loyalitas dan rasa memiliki segala kegiatan menghadapi dengan tanggung jawab yang begitu besar, program kegiatan tersebut membentuk karyawan dapat mudah dalam mencapai jenjang

karir dan menjadi pertimbangan apabila adanya promosi ke jabatan tertentu di masa yang akan datang (kasmir, 2016, hal. 128-130)

Pada program pelatihan kerja yang diberikan untuk mempertahankan prestasi kinerja karyawan pada setiap perusahaan, adanya pelatihan untuk alat ukur kemampuan seseorang dengan memberikan tugas dan siap menyelesaikan tugas secara terstruktur dan ter prosedur yang berorientasi pada manajerial dan karyawan menjadi lebih baik dimasa yang akan datang sehingga pekerjaan lebih mudah dipahami dikarenakan memiliki kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan Analisis.

#### **2.1.1.2. Indikator Pelatihan Kerja**

Indikator pelatihan kerja yang terstruktur secara efektif dan efisien (kasmir, 2016) sebagai berikut:

- a. peserta pelatihan, calon karyawan harus memiliki dinilai kecerdasan, motivasi kemampuan, kemauan, dan perilakunya
- b. instruktur/pelatih, kemampuan staf yang memberikan arahan pedoman yang ahli dibidangnya
- c. materi pelatihan, bahan yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan mampu memahami dan menyerap apa yang akan disampaikan
- d. lokasi pelatihan, kawasan atau tempat yang akan dituju apakah di luar perusahaan atau di lingkungan perusahaan
- e. lingkungan pelatihan, kenyamanan penyampaian dan penerimaan materi yang disampaikan yang didukung sarana dan prasarana yang memadai

f. waktu pelatihan, awal dimulai dan berakhirnya pelatihan

## **2.1.2. Keselamatan Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Keselamatan Kerja**

Menurut (kasmir, 2016, hal. 266) Keselamatan Kerja yaitu kegiatan yang diberikan perlindungan kepada keseluruhan karyawan yang bekerja di segala aktivitasnya, dimaksud supaya perusahaan berupaya dalam memberikan perlindungan hingga sampai adanya karyawan yang mendapatkan kecelakaan kerja ketika menjalankan aktivitasnya. Keselamatan mendorong pentingnya menjaga kesehatan pada karyawan untuk memakai alat alat pengaman seperti masker, sarung tangan, tutup mulut, dan hidung pada saat bekerja (Hasibuan M. S., 2020)

Komponen yang perlu diterapkan perusahaan dalam menjaga dan memberikan perlindungan kepada karyawan dalam menghindari kecelakaan kerja yaitu menyediakan peralatan kerja yang sesuai dengan klasifikasi pekerjaannya seperti tersedianya masker, sarung tangan, helm, baju kerja, kacamata dan peralatan kerja yang lainnya, perawatan peralatan kerja terus menerus dengan cara adanya perbaikan apabila adanya kerusakan saat bekerja dengan pemeliharaan setiap saat, kepatuhan karyawan dalam mengikuti prosedur kerja yang telah dibuat supaya tidak menimbulkan kecelakaan kerja, petunjuk kerja di setiap lokasi kerja yang bermaksud adanya rambu rambu kerja disetiap titik lokasi tertentu dengan peringatan petunjuk yang diperbolehkan dan tidak

diperbolehkan, penetapan tersebut harus di tempat yang mudah dilihat. (kasmir, 2016)

Akibat kurangnya keselamatan kerja dapat menimbulkan cacat pada fisik karyawan baik itu sebagian maupun cacat total secara keseluruhan, cacat mental karyawan atau jiwanya yang mengalami gangguan mulai stress kerja hingga gila dengan adanya tekanan pimpinan dari pekerjaan, cacat seumur hidup sehingga karyawan tidak lagi melakukan aktivitas kerja seperti semula bahkan hingga meninggal dunia, dengan demikian semua pekerjaan dapat diminimalisir segala resiko dengan menyediakan fasilitas kerja lengkap dan jaminan bila terjadinya kecelakaan kerja. (Hasibuan M. S., 2020).

#### **2.1.2.2. Indikator Keselamatan Kerja**

Berikut ini Indikator keselamatan kerja yang secara efektif dan efisien (kasmir, 2016, hal. 274-276) sebagai berikut:

1. Kelengkapan Peralatan Kerja, kelengkapan alat kerja di setiap proses kerja lengkap, apabila kekurangan maka keselamatan kerja juga kurang terjamin
2. Kualitas Peralatan Kerja, perbaikan dan pemeliharaan pada perlengkapan kerja
3. Kedisiplinan Karyawan, perilaku karyawan dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja yang makin terjamin dengan melakukan pengawasan guna menghindari kelalaian karyawan

4. Ketegasan Pimpinan, menerapkan aturan dalam pemakaian peralatan keselamatan dalam bekerja apabila tidak disiplin dalam mengawasi maka karyawan melanggar ketentuan yang telah ditetapkan
5. Semangat kerja, kelengkapan peralatan kerja membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja menimbulkan rasa semangat dan dalam bekerja
6. Motivasi Kerja, semangat karyawan yang sangat tinggi dengan keselamatan kerja yang diberikan akan memotivasi karyawan bekerja dengan sempurna
7. Pengawasan, setiap karyawan perlu pengawasan dalam setiap proses kerja penggunaan peralatan kerja demi menjamin keselamatan kerja
8. Umur Alat Kerja, dari setiap peralatan kerja yang digunakan akan menurun kualitas seiring berjalannya usia dengan demikian akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan.

### **2.1.3. Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut (Hasibuan M. S., 2020, hal. 193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang berarti pada fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin tinggi prestasi kerja, semakin tinggi disiplin kerja yang dicapainya. Mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab kepada karyawan atas tugas tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (Mangkunegara, 2021), tipe kegiatan kedisiplinan seperti yang pertama Disiplin Preventif, Disiplin preventif adalah suatu aturan dalam memberikan motivasi kepada pegawai dalam mengikuti aturan yang berlaku pada sebuah organisasi atau perusahaan dengan tujuan untuk menggerakkan para pegawai memulai disiplin pada diri sendiri. Jika sistem pada sebuah organisasi membaik, maka akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja pada lingkungan perusahaan. Yang kedua Disiplin Korektif, Disiplin korektif merupakan suatu aturan dalam memotivasi pegawai atau karyawan untuk upaya dalam menggabungkan sebuah peraturan dan melaksanakannya tetap mematuhi peraturan sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan. Untuk disiplin korektif, karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin akan perlu diberikan sanksi yang sesuai pada peraturan yang ditetapkan. Tujuan pemberian sanksi ini merupakan perbaikan karyawan apabila melakukan pelanggaran, pemeliharaan peraturan yang telah ditetapkan, dan memberikan pembelajaran kepada yang melanggar.

#### **2.1.3.2. Indikator Disiplin Kerja**

Indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan M. S., 2020, hal. 194) yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan, kekuatan dalam mempengaruhi tingkat disiplin kepada karyawan dengan tujuan yang dicapai jelas supaya adanya penetapan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan pimpinan, pimpinan berperan penting dalam melaksanakan kedisiplinan supaya bisa menjadi panutan dan dijadikan contoh yang baik

sehingga mempengaruhi karyawan untuk jujur, baik adil, serta sesuai dengan kata serta perbuatan

3. Balas jasa, kesejahteraan karyawan dengan pemberian tunjangan kedisiplinan dengan pemberian tersebut akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.
4. Keadilan, perlakuan yang sama membuat karyawan akan mewujudkan kedisiplinan.
5. Waskat (pengawasan yang melekat), tindakan nyata paling efektif dalam melakukan pengawasan terhadap semua kegiatan harus berjalan sesuai dengan prosedur
6. Sanksi hukuman, demi terjalankan kedisiplinan dengan baik, apabila ada karyawan yang melakukan pelanggaran akan diberikan hukuman seberat beratnya.
7. Ketegasann, perlakuan dan tindakan dalam pencapaian kedisiplinan di sebuah organisasi dan pemberian sanksi kepada yang melakukan pelanggaran.
8. Hubungan kemanusiaan, keharmonisan antara sesama karyawan akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada sebuah perusahaan.

#### **2.1.4. Kinerja**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja**

Menurut (kasmir, 2016, hal. 182) kinerja merupakan pacapai hasil yang diselesaikan seseorang dengan perilaku kerja yang dihasilkan tercapai, segala

tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada periode tertentu memiliki nilai yang berkualitas tinggi.

Pengukuran kinerja pertama pada karyawan didasarkan pada apa yang dihasilkan baik itu dalam bentuk jasa maupun barang yang diproduksi, kemampuan ini yang dapat menentukan kinerja dalam menyelesaikan tugasnya, motivasi dan faktor kesempatan yang dia peroleh dalam sebuah pekerjaan dengan memiliki kinerja yang baik akan mendukung juga kinerja organisasi lebih terstruktur.

Penilai kinerja merupakan tujuan dari memperoleh perbaikan dalam kualitas pekerjaan dan salah satu bahan pertimbangan kepada manajerial dalam pemberian keputusan dalam penempatan karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan yang arahan kedepannya pembentuk perencanaan dan pengembangan karier pada setiap karyawan bila ada promosi jabatan dengan pemberian kesempatan yang adil di setiap proses yang membentuk komunikasi yang efektif antara atasan bawahan.

#### **2.1.4.2. Indikator Kinerja**

Berikut ini indikator kinerja karyawan menurut (kasmir, 2016, hal. 189-193) sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian, semakin seseorang memiliki kemampuan dan *skill* di bidang ahli yang dibutuhkan maka karyawan tersebut semakin dibutuhkan didalam sebuah perusahaan untuk mengerjakan pekerjaan dengan benar sesuai



dengan yang telah terprosedur dan yang telah ditetapkan kuantitas serta menjamin kualitas dari yang diharapkan perusahaan

2. Pengetahuan, pekerjaan bila memiliki pengetahuan yang tinggi maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya bermaksud supaya memberikan kemudahan dalam mengerjakan pekerjaannya
3. Rancangan Kerja, jika pekerjaan memiliki gambaran rancangan kerja yang baik akan lebih mudah melakukan pekerjaan sehingga lebih terorganisir dengan baik dan benar begitu juga sebaliknya. Rancangan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan diberikan oleh karyawan dalam bekerja.
4. Kepribadian, karakter baik seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih bersungguh sungguh dengan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan yang diberikan akan menjadi lebih baik
5. Motivasi Kerja, dorongan untuk seseorang dalam membentuk kepribadian yang lebih bertanggung jawab. Jika karyawan memiliki daya dorong yang kuat dalam dirinya maka akan menimbulkan rasa semangat kerja sehingga memiliki rangsangan dalam melakukan sesuatu hasil yang lebih baik
6. Kepemimpinan, perilaku seorang pemimpin dalam memimpin karyawan dalam manajemen ,mengatur dan mengelola tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya dengan cara mengikuti peraturan yang diberikan oleh atasannya.

7. Gaya Kepemimpinan, sikap serta etika seseorang dalam menghadapi masalah ketika memerintahkan bawahannya sesuai dengan yang diterapkan sesuai pada kondisi organisasinya.
8. Budaya Organisasi, kebiasaan kebiasaan yang dianut oleh organisasi dalam sebuah perusahaan berlaku dan diterima oleh khalayak perusahaan dan dipatuhi bersama mulai dari pimpinan hingga sampai pada bawahan
9. Kepuasan Kerja, memiliki rasa senang atau gembira dengan perasaan suka seseorang baik itu sebelum maupun sesudah melakukan pekerjaannya sehingga target produksi yang diberikan kepadanya tercapai dengan sempurna.
10. Lingkungan Kerja, tempat bekerja yang memiliki suasana dan kondisi keadaan yang memadai terpenuhi baik itu sarana dan prasarana yang mempunyai hubungan dengan kerja sehingga memberikan ketenangan dan kenyamanan yang membuat pekerjaan mudah untuk dikerjakan
11. Loyalitas, kesetiaan setiap karyawan dalam bekerja dalam membela perusahaan dimana karyawan tempat bekerja
12. Komitmen, kebijakan di setiap perusahaan maka karyawan dituntut untuk selalu patuh terhadap kebijakan yang diberikan. Kepatuhan tersebut dapat berupa janji janji yang telah disepakatinya tersebut.
13. Disiplin Kerja, kegiatan yang dikerjakan oleh karyawan akan lebih bersungguh sungguh untuk akan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diberikan mulai dari waktu hingga sampai perintah yang harus dikerjakan

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, Peneliti menggunakan Penelitian yang terdahulu sebagai bahan referensi digunakan sebagai alat tolak ukur atau suatu perbandingan yang dapat mempermudah penelitian dalam menyusun penelitian ini, berikut sebagai bahan referensinya:

**Tabel 2.1.** Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil
1	Betharia Claudia Situmorang, Maui Siagian.202 2 Sinta 4	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Beton Batam	Analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Beton Batam
2	Meilinda Fitriani Ariko 2022 Sinta 4	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sucofindo (persero) cabang Palembang	Analisis regresi linear berganda	Disiplin Kerja, Kompetensi Serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sucofindo (persero) cabang Palembang
3	Dwi Zianatika, wasiman 2022 Sinta 5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam	Analisis regresi linear berganda	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam
4	Saputri Maharan, Aidil Amin Effendy 2021 Sinta 5	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt panarub industry bagian laboratory tangerang	Analisis regresi linear berganda	Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt panarub industry bagian laboratory tangerang
5	Tika	Analisis	Analisis	K3 berpengaruh positif

	Trisnawati, Soni Kurniawan 2021 Sinta 5	keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Rekayasa Wangdi	regresi linear berganda	dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, K3 dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta variabel K3 mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan UD. Rekayasa Wangdi
6	Sarton Sinambela, Parel Naibaho, Erwin 2021 Sinta 5	Pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja Dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Multiguna	Analisis regresi linear berganda	pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, Namun, variabel pelatihan kerja justru menunjukkan pengaruh yang negatif. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Multiguna.
7	Faura Zillah, Renny Husniati, Alfida Aziz 2022 Sinta 3	Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan.	Analisis regresi linear berganda	pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan.

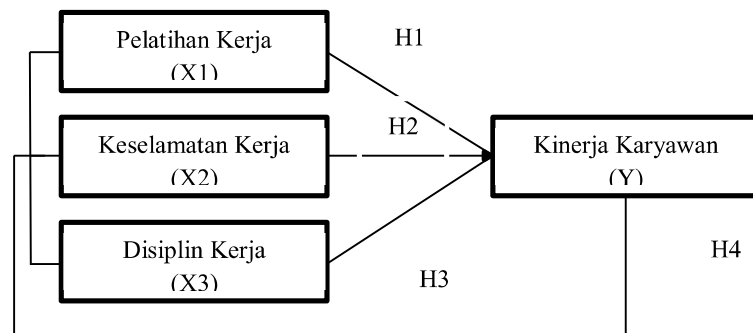
**Sumber:** Buku Pedoman Penelitian 2020

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir berkenaan dengan dua variabel bebas atau lebih untuk membentuk rumusan komparasi yang saling terhubung dengan variabel terikat

(Sugiyono, 2018, hal. 128). Untuk menganalisis terkait pengaruh pelatihan kerja, keselamatan kerja, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kerangka berpikir seorang peneliti dapat dilihat pada gambar di bawah

1. Analisis pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Saputri Maharan, 2021)
2. Analisis keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ariko, 2022)
3. Analisis Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Betharia Claudia Situmorang, 2022)



**Gambar 2.1.** Kerangka Penelitian

## 2.4. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah tertera dengan kalimat pertanyaan maka (Sugiyono, 2018, hal. 134) mengungkapkan hipotesis adalah kebenaran yang sementara dari gambaran rumusan masalah yang terdistribusi dikarenakan berpedoman pada penelitian yang paling terdahulu melakukan

penelitian. kerangka berpikir yang telah digambarkan diatas, maka seorang peneliti menetapkan hipotesis pada penelitian ini:

H1 : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja  
karyawan

H3 : disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Pelatihan kerja, keselamatan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh  
terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Desain penelitian menurut (Sanusi, 2020, hal. 13) adalah Sebuah konsep atau suatu strategi yang memberikan suatu arahan atau suruhan maupun perintah secara sistematis kepada si peneliti mengenai fenomena yang diteliti mencakup hal-hal yang boleh dilakukan, waktu perlakuan nya dan bagaimana cara-cara untuk melakukannya dalam sebuah penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang artinya penelitian yang diteliti secara ilmiah dari berbagai fenomena serta kausalitas terhadap hubungan hubungannya, dengan bertujuan mengembangkan dan memanfaatkan model model matematis, teori teori terdahulu serta pemberian hipotesis yang berhubungan dengan fenomena alam.

#### **3.2. Sifat Penelitian**

Sifat penelitian terhadap penggunaan pada penelitian ini yaitu penulis menggunakan sifat replikasi yang artinya penelitian ini penelitian yang mencari

jawaban dari permasalahan yang ada pada penggunaan dua hingga lebih variabel, yang harus mempunyai indikator dan mempunyai objek penelitian yang akan diteliti dengan menggabungkan hubungan dengan penelitian terdahulu yang telah melakukan penelitian sehingga berhasil diteliti, bertujuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, membangun wawasan serta pola pikir masyarakat dalam perkembangan yang lebih profesional.

### **3.3. Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian**

#### **3.3.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian ini penulis melaksanakan di PT Amtek Plastic Batam yang berlokasi Citra Buana Industrial Park III, lot 11, Belian, Kota Batam, Kepulauan Riau.

#### **3.3.2. Periode Penelitian**

Periode penelitian yang dilakukan oleh penulis penelitian dimulai dari bulan Maret 2023 hingga sampai pada bulan juli 2023.



**Tabel 3.1** periode penelitian

KEGIATAN	TAHUN, BULAN DAN PERTEMUAN													
	maret		April			Mei				Juni			Juli	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Identifikasi Permasalahan	■	■												
Studi Pustaka		■	■	■										
Metode Penelitian				■	■	■	■	■						
Membagikan Kuesioner							■	■	■	■				
Pengolahan Data										■	■	■		
Penyusunan Laporan										■	■	■	■	
Kesimpulan													■	
penyelesaian Penelitian														■

Sumber: Buku pedoman Peneliti 2020

### 3.4. Populasi Dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut (Sanusi, 2020, hal. 87) Populasi adalah secara keseluruhan dari berbagai kumpulan elemen yang dapat menunjukkan ciri ciri tertentu untuk tujuan digunakan tempat yang terjangkau dalam pengambilan keputusan. Populasi merupakan generalisasi pada suatu wilayah yang terdiri atas objek atau objek yang memiliki kuantitas pada karakteristik tertentu yang diterapkan para peneliti dalam mempelajari kemudian menarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2018, hal. 148)

Pada penelitian ini yang diteliti oleh penulis objek populasi adalah keseluruhan Karyawan atau Pegawai yang bekerja di PT Amtek Plastic Batam yang berlokasi Citra Buana Industrial Park III, lot 11, Belian, Kota Batam,

Kepulauan Riau, berdasarkan informasi Human Resource Departement karyawan aktif sejumlah 389 karyawan.

### 3.4.2. Teknik Penelitian besaran Sampel Penelitian

Menurut (Sanusi, 2020) teknik pengambilan sampel adalah suatu cara yang dilakukan oleh peneliti dalam mengambil sampel dari populasi yang akurat dari populasi yang telah tersedia. Sampel ini bagian dari jumlah populasi dengan karakteristik yang terikat padanya (Sugiyono, 2018, hal. 149)

Pada PT Amtek Plastic Batam tujuan pengambilan sampel adalah supaya sampel yang diambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengintimidasi jumlah populasinya. Sampel dari sejumlah populasi tersebut yaitu 389 pekerja yang bekerja pada bulan Februari 2023 dengan standar deviasi dari populasi tersebut sebesar 5% sehingga yang akan didapatkan sampel dari populasi 389 menggunakan rumus slovin, berikut ketentuan menggunakan rumus slovin

#### **Rumus 3.1** Rumus slovin

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

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Keterangan berikut ini:

$n$  = ukuran sampel

$N$  = ukuran populasi

$e^2$  = toleransi kesalahan sebesar 5%

Maka dengan menggunakan rumus slovin perhitungannya sebagai berikut

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

$$n = \frac{389}{1 + 389(0.05)^2}$$

$$n = 198 \text{ responden sample}$$

### 3.4.3. Teknik Sampling

Teknik sampling dalam pengambilan sampel maka penulis menggunakan metode sistem random sampling guna untuk mengetahui distribusi data didapatkan secara akurat

### 3.5. Sumber Data

Sumber data yang dikemukakan bersumber dari: data primer yaitu data yang diperoleh untuk tujuan tertentu atau dalam rangka kegiatan penelitian tertentu. Data primer yang diperoleh bersumber dari hasil penelitian lapangan melalui wawancara langsung, observasi dan kuesioner kepada sejumlah responden. pengumpulan data primer ini yang diperoleh dari hasil angket menggunakan skala Likert dengan sumber respondennya yaitu PT Amtek Plastic Batam serta data yang akurat didapatkan dari pihak manajemen

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menurut (kasmir, 2016) pengumpulan data atau informasi yang akan kita gunakan yaitu dengan cara melakukan observasi di PT Amtek Plastic Batam, melakukan tahapan wawancara pada manajemen dan memberikan kuesioner dan membuat catatan laporan dari kegiatan

pengumpulan data tersebut sebagai langkah utama dalam mendapatkan data (Sugiyono, 2018, hal. 375). tujuan dalam mendapatkan data dan informasi menyangkut materi penulisan penelit ini, oleh karena itu penulis penelitian ini memakai metode pengumpulan data yakni: teknik pendistribusian data melalui:

1. Kuesioner merupakan kegiatan pengumpulan data informasi yang akan diberikan kepada keseluruhan objek penelitian dengan cara mengumpulkan jawaban dari setiap partisipasi responden dengan memberikan pertanyaan secara terstruktur dalam bentuk skala likert yang dibentuk dalam bentuk tertulis.
2. Penelitian kepustakaan merupakan kegiatan pengumpulan data informasi penelitian dengan melakukan pengumpulan data melalui beberapa buku yang terkait judul yang sama, jurnal, artikel, dan karya ilmiah hingga bahan dan alat Analisis yang berhubungan pada penelitian ini.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) yaitu teknik dalam pengumpulan data dari partisipasi responde dalam mengisi data yang telah disediakan oleh peneliti (Sugiyono, 2018, hal. 230). Untuk skor dari pada skala likert menurut (Sanusi, 2020) adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2** skala Penilaian

<b>Bobot</b>	<b>Pertanyaan</b>
1	STS = Sangat Tidak Setuju
2	TS = Tidak Setuju
3	N = Netral
4	S = Setuju
5	SS = Sangat Setuju

**Sumber:** (Sanusi, 2020)

### 3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 3.3.** Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	skala
Pelatihan Kerja	Pelatihan kerja adalah suatu proses dalam membentuk kepribadian seseorang mulai dari menambah pengetahuan, keahlian, kemampuan hingga sampai pada etika perilaku seseorang (kasmir, 2016, hal. 126)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. peserta pelatihan,</li> <li>2. instruktur/pelatih,</li> <li>3. materi pelatihan,</li> <li>4. lokasi pelatihan,</li> <li>5. lingkungan pelatihan,</li> </ol>	Likert
Keselamatan Kerja	menurut (kasmir, 2016, hal. 266) Keselamatan Kerja yaitu kegiatan yang diberikan perlindungan kepada kesuluruhan karyawan yang bekerja disegala aktivitasnya, dimaksud supaya perusahaan berupaya dalam memberikan perlindungan hingga sampai adanya karyawan yang mendapatkan kecelakaan kerja ketika menjalankan aktivitasnya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelengkapan Peralatan Kerja,</li> <li>2. Kualitas Peralatan Kerja,,</li> <li>3. Kedisiplinan Karyawan,</li> <li>4. Ketegasann Pimpinan,</li> <li>5. Semangat kerja,</li> <li>6. Motivasi Kerja,</li> <li>7. Pengawasan,</li> <li>8. Umur Alat Kerja,</li> </ol>	Likert
Disiplin Kerja	Menurut (Mangkunegara, 2021), tipe kegiatan kedisiplinan seperti yang pertama Disiplin Preventif, Disiplin preventif adalah suatu aturan dalam memberikan motivasi kepada pegawai dalam mengikuti aturan yang berlaku pada sebuah organisasi. Yang kedua Disiplin Korektif, Disiplin korektif merupakan suatu aturan dalam memotivasi pegawai atau karyawan untuk upaya dalam menggabungkan sebuah peraturan dan melaksanakannya tetap mematuhi peraturan sesuai dengan standar operasional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan,</li> <li>2. Teladan pimpinan,</li> <li>3. Balas jasa,</li> <li>4. Keadilan,</li> <li>5. Waskat,</li> <li>6. Sanksi hukuman,</li> <li>7. Ketegasann,</li> <li>8. Hubungan kemanusiaan,</li> </ol>	Likert

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	skala
	prosedur yang berlaku pada suatu organisasi		
Kinerja Karyawan	Menurut (kasmir, 2016, hal. 182) kinerja merupakan pacapai hasil yang diselesaikan seseorang dengan perilaku kerja yang dihasilkan tercapai, segala tugas dan tanggung jawab yang diberiakn kepadanya pada periode tertentu memiliki nilai yang berkualita tinggi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan dan Keahlian,</li> <li>2. Pengetahuan,</li> <li>3. Rancangan Kerja,</li> <li>4. Kepribadian,</li> <li>5. Motivasi Kerja,</li> <li>6. Kepemimpinan,</li> <li>7. Gaya Kepemimpinan,</li> <li>8. Budaya Organisasi,</li> <li>9. Kepuasan Kerja,</li> <li>10. Lingkunga Kerja,</li> <li>11. Loyalitas,</li> <li>12. Komitmen,</li> <li>13. Disiplin Kerja.</li> </ol>	Likert

Sumber: Buku pedoman Peneliti 2020

### 3.8. Metode Analisis Data

Menurut (Priyatno, 2016) Analisis data merupakan kegiatan dalam menghitung data agar dapat disajikan secara sistematis dan dapat dilakukan interpretasi. Dengan Analisis data pada penelitian kuantitatif bisa dilakukan secara manual dengan cara menghitung menggunakan rumus-rumus statistik atau dengan menggunakan program seperti SPSS. Teknik Analisis data dengan menggunakan metode statistik yang sudah tersedia seperti menguji hipotesis, hubungan antara dua variabel, bila datanya ordinal maka statistik yang digunakan adalah korelasi spearman rank edangkan bila datanya interval atau ratio digunakan korelasi Pears pada penelitian kuantitatif digunakan untk menjawab rumusan dalam proposal on product moment. (Sugiyono, 2018, hal. 400)

### 3.8.1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang di pergunakan dalam mengAnalisis data dengan cara mendistribusi data secara umum yang telah terkumpul sebagaimana bermaksud dalam pengambilan kesimpulan yang berlaku untk generasi umum. (Sugiyono, 2018, hal. 238).

Penyajian data melalui: grafik, tabel, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, mean, median, perhitungan desil, presentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata rata dan standar deviasi, perhitungan presentase. (Sugiyono, 2018, hal. 240)

### 3.8.2. Uji Kualitas Data

#### 3.8.2.1. Uji Validitasi

Uji validasi digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen atau item item dalam mengukur apa yang ingin di ukur. Item kuesioner yang tidak valid berarti tidak dapat mengukur apa yang ingin diukur sehingga apapun hasil yang didapatkan tidak dipercaya, oleh karena itu item tersebut alangkah baiknya dibuang atau dilakukan perbaikan. (Priyatno, 2016, hal. 143)

Pada sebuah instrumen menyatakan bahwa valid bila instrumen itu melakukan pengukuran mengenai apa saja semestinya diukur. Penggunaan yang menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0.05. spesifikasi pengujian sebagai berikut:

- a. Apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka instrumen pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap nilai total, sehingga dikatakan valid.

- b. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap nilai total, sehingga dikatakan tidak valid. (Wiyono, 2020, hal. 114).

### **3.8.2.2. Uji Realiabilitas**

Penggunaan uji Reliabilitas untuk menguji konsistensi alat ukur, mengetahui apakah hasil tetap akan konsisten atau tidak apabila dilakukan pengukuran ulang pengumpulan kuesioner yang bersifat tidak reliabel sehingga tidak konsisten apabila dilakukan pengukuran, maka dari itu hasil pengukuran tidak bisa dipercaya. Sehingga pengujian ini dipakai penulis yakni memakai metode cronbach *alpha*. Sementara teknik dalam mengambil keputusan untuk dilakukan pengujian reliabilitas memakai batasan 0,6. Menurun dalam reliabilitas kurang 0.6 adalah kurang baik, sementara 0,7 bisa diterima serta diatas 0,8 baik. (Priyatno, 2016, hal. 154 - 158)

### **3.8.3. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik diperlukan dalam mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan pengujian normalitas.

#### **3.8.3.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan dalam mengetahui sebuah model regresi, nilai residual, apakah memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas Residual merupakan prediksi yang akan dilakukan antara nilai selisih terhadap variabel Y.



pada uji normalitas model regresi yang dipercaya baik adalah yang mempunyai nilai residual dengan mendistribusikan secara normal. Sementara itu metode yang dipakai pada pengujian ini adalah metode grafik yakni dengan memahami penyebaran data di sumber diagonal yang ada dalam grafik normal P-P Plot of regression standardized. Oleh karenanya sebagai dasar dalam mengambil keputusan maka apabila beberapa titik mengalami penyebaran sekitar garis serta mengikuti garis yang diagonal sehingga nilai residual itu sudah normal (Priyatno, 2016, hal. 118)

### **3.8.3.2. Uji multikolinearitas**

Multikolinieritas digunakan dalam memahami apabila terdapat atau tidak adanya penyimpangan multikolinearitas pada hubungan linier antara variabel independen pada model regresi. Bertujuan menganalisis hubungan antara pelatihan kerja, keselamatan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Plastic Batam, Uji multikolinearitas adalah keadaan pada kedua variabel independen atau lebih pada model regresi yang terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati dengan sempurna yang ditandai dengan adanya pendeteksi dengan melihat nilai tolerance lebih tinggi 0,10 dan VIF kurang dari 10,00 pada hasil regresi linier. (Priyatno, 2016, hal. 129).

### **3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Metode pengambilan keputusan pada uji

heteroskedastisitas dengan spearman's rho yaitu: apabila nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, akan tetapi jika signifikan kurang dari 0,05 maka akan terjadi masalah pada heteroskedastisitas (Priyatno, 2016, hal. 131)

Dalam model persamaan, uji heteroskedastisitas dilakukan guna melihat kesamaan jawaban. Dalam sebuah pengujian lebih disukai apabila tidak dapat perbedaan tanggapan atau tanggapan sama. Uji Heteroskedastisitas mencoba untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui iya atau tidaknya kesamaan varian dari residual model regresi. Uji heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan uji Glejser dengan menggunakan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Atau dengan kata lain . Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui adanya variasi residual observasi dengan data lain dalam sebuah model regresi. Ketentuan suatu hasil uji dikatakan non-heteroskedastisitas apabila nilai sig lebih besar dari 0,05 (K. Purnomo et al., 2019:736).

### **3.8.4. Uji Pengaruh**

#### **3.8.4.1. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Pada hubungan empat variabel, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dipakai guna memahami berapa banyak persentase sumbangan X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> serta X<sub>3</sub> terhadap variasi (naik turunnya) Y secara bersama-sama. Apabila R<sup>2</sup> = 1, bermakna banyaknya persentase sumbangan X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> serta X<sub>3</sub> terhadap variasi (naik turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Oleh karenanya semua variasi yang dipengaruhi oleh

X1 serta X2, tidak terdapat variabel lainnya yang memberi pengaruh Y. Semakin dekat R2 dengan satu, semakin cocok garis regresi dalam meramalkan Y.

#### 3.8.4.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dipakai guna memahami arah hubungan pada variabel bebas dengan variabel terikat apakah setiap variabel bebas itu berhubungan positif ataupun negatif serta untuk menjalankan tradisi nilai dari variabel terikat jika nilai variabel bebas terjadi peningkatan ataupun penurunan. Berikut ini data yang dipakai biasanya mempunyai skala rasio ataupun interval:

Model persamaan regresi linear berganda yang dipakai pada kajian ini seperti berikut

#### **Rumus 3.2** Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Sumber: (Priyatno, 2016, hal. 62)

Secara matematika ekonomi, rumus diatas bisa diturunkan seperti berikut: Kinerja karyawan=  $b_0 + b_1$  stres kerja+ $b_2$  motivasi kerja+ $b_3$  lingkungan kerja

Keterangan :

Y : kinerja karyawan

$b_0$  : Konstanta

$b_1, b_2, b_3$ : Koefisien Regresi

X1 : Pelatihan Kerja

X2 : Keselamatan Kerja

X3 : Disiplin Kerja

### **3.9. Uji Hipotesis**

#### **3.9.1. Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji T**

Uji t dipakai guna memahami apakah secara parsial stres kerja, motivasi kerja serta lingkungan kerja memberi pengaruh secara signifikan ataupun tidak terhadap kinerja karyawan). Pengujian memakai tingkat signifikansi senilai 0,05 serta 2 sisi. Karakteristik pengujiannya:

- a. bila  $-T \text{ tabel} \leq T \text{ hitung} \leq T \text{ tabel}$  sehingga  $H_0$  diterima.
- b. bila  $-T \text{ hitung} < -T \text{ tabel}$  atau  $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

Berdasar signifikansi yakni:

- a. bila signifikansi  $> 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima.
- b. bila signifikansi  $< 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak.

Nilai T tabel bisa ditinjau dalam tabel statistik dalam signifikansi  $0,05/2 = 0,025$  dengan rasio kebebasan  $df = n - k - 1$ , yang mana n adalah jumlah sampel serta k adalah jumlah dari variabel independen (Priyatno, 2016, hal. 161-162)

#### **3.9.2. Uji Hipotesis Secara simultan – Uji F**

Uji F dipakai guna memahami apakah secara simultan variabel independen memberi pengaruh signifikan pada variabel dependen. Adapun guna memahami apakah model regresi bisa dipakai guna melakukan prediksi variabel independen ataupun tidak. Uji ini memakai tingkat signifikansi senilai 0,05. Bisa

dipahami jika signifikansi bermakna hubungan yang ada bisa berlaku pada populasi. Berikut ini adalah karakteristik pengujiannya:

1. bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga  $H_0$  dikatakan ditolak serta  $H_a$  dikatakan diterima.
2. bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  sehingga  $H_0$  dikatakan diterima serta  $H_a$  dikatakan ditolak.

Berdasarkan signifikansi:

1. bila signifikansi  $> 0,05$  sehingga  $H_0$  dikatakan diterima serta  $H_a$  dikatakan ditolak.
2. bila signifikansi  $< 0,05$  sehingga  $H_0$  dikatakan ditolak serta  $H_a$  dikatakan diterima

Nilai T tabel bisa ditinjau dalam tabel statistik dalam signifikansi 0,05 dengan rasio kebebasan  $df = n - k - 1$ , yang mana  $n$  adalah jumlah sampel serta  $k$  adalah jumlah variabel independen. (Priyatno, 2016, hal. 158)