ANALISIS BUDAYA K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PROSES DEBURRING PT EUSUN TECHNOLOGY BATAM

SKRIPSI

Oleh:

Wirafransiskus Gea

160410063

PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK DAN ILMU KOMPUTER
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020/2021

ANALISIS BUDAYA K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PROSES DEBURRING PT EUSUN TECHNOLOGY BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

Memperoleh gelar sarjana

Oleh:
Wirafransiskus Gea
160410063

PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK DAN ILMU KOMPUTER
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020/2021

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wirafransiskus Gea

NPM : 160410063

Fakultas : Teknik dan Ilmu Komputer

Program Studi : Teknik Industri

Menyatakan bahwa **"Skripsi"** yang saya buat dengan judul :

"**ANALISIS BUDAYA K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PROSES DEBURRING PT EUSUN TECHNOLOGY BATAM"**

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

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

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

Batam, 22 Januari 2021

WIRAFRANSISKUS GEA

160410063

ANALISIS BUDAYA K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PROSES DEBURRING PT EUSUN TECHNOLOGY BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

memperoleh gelar sarjana

Oleh:

Wirafransiskus gea

160410063

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal

seperti tetera di bawah ini

Batam 23 Januari 2021

Ganda Sirait, Si., M.SI.

Pembimbing

UPB

Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Penelitian bermaksud menganalisis budaya K3 terhadap kinerja karyawan pada departemen Deburring PT Eusu Technologi Batam. Dalam menganalisisi budaya K3 ada dua variable yang sangat melekat yakni Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja. Metode analisis deskriptif dengan Skala likert untuk analisis desktiptif, sedangkan untuk analisis verifikatif menggunakan koefisien determinasi, korelasi berganda, dan pengujian regresi. Kuesioner didistribusikan kepada 62 orang karyawan. Kuesioner teruji dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan juga asumsi klasik. Hasil riset menggambarkan jika simultan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruhi positif juga signifikasi pada kinerja karyawan PT Eusun Tecnologi Batam. Secara parsial keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eusun Tecnologi Batam sedangkan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eusun Tecnologi Batam.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRAC

This study intends to analyze the k3 culture on employee performance in the deburring department of pt eusu tecnologi batam. In analyzing the k3 culture, there are two variables that are very inherent, namely occupational safety and occupational health. Descriptive analysis method with likert scale for descriptive analysis, while for verification analysis using the coefficient of determination, multiple correlation, and regression testing. The questionnaire was distributed to 62 employees. The questionnaire was tested with validity, reliability, and classical assumptions. The research results illustrate that simultaneous occupational health and safety have a positive influence on the performance of employees of pt eusun tecnologi batam. Partially work safety does not have a positive and significant effect on employee performance at pt eusun tecnologi batam while occupational health has a significant positive effect on employee performance at pt eusun tecnologi batam.

Keywords*: occupational safety, occupational health and employee performance*

KATA PENGANTAR

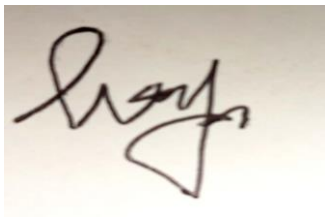
Segala puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmatnya yang sungguh tiada terkira besarnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan akhir yang merupakan sala satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program studi Teknik Idustri Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi inimasih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasi 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 terimaksih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom,M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Welly Sugianto, S.T., M.M. selaku Dekan Fakultas Teknik Industri;
3. Ibu Nofriani Fajrah, S.T., M.T. selaku Ketua Program Studi Teknik Industri;
4. Bapak Ganda Sirat, S.Si., M.SI. selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Teknik Industri Universitas Putera Batam;
5. Seluruh Dosen Staff Universitas Putera Batam.
6. Bapak Alfonsus Gilo selaku Manager HRD PT Eusun Technology Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis;
7. Kepada staf dan rekan rekan kerja karyawan PT Eusun Teknology Batam yang telah berpatisipasi dalam memberikan bantuan kepada penulis;
8. Orang tua dan keluarga besar yang telah memberikan motivasi dan semangat agar dapat sukses menggapai cita cita dan menyelesaikan penelitian ini;
9. Abang Michael joakson Gulo dan Yahadi Gulo yang selalu memberikan semangat dan dorongan yang kuat dalam penyelesaian skripsi ini;
10. Om Oris, Sema, Gea Iku, Om Jul, selaku kawan kost dan Okwarius Harefa selaku alumni Universitas Putera Batam, yang telah banyak membantu memberikan masukan dan motivasi yang luar biasa selama ini;
11. Teman teman dari Komunitas Mahasiswa Nias-Universitas Putera Batam (KMN-UPB) yang selalu menyemangati penulis dalam menyelesaikan penelitian ini:

Kiranya Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan kalian semua dan selalu mencurahkan hidayat serta taufit-Nya. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi Universitas Putera Batam dan PT Eusun Technology Batam.

Batam, 22 Januari 2021



Wirafransiskus Gea

160410063

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**
ABSTRAK ..... **v**
ABSTRAC ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR GAMBAR ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR RUMUS ..... **xii**
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 7
1.3 Batasan Masalah 7
1.4 Rumusan Masalah 7
1.5 Tujuan Penelitian 8
1.6 Manfaat Penelitian 8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Teori dasar 10
2.1.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja 10
2.1.1.2 Syarat Keselamatan Kerja 11
2.1.1.3 Indikator Keselamatan kerja 11
2.1.2 Kesehatan Kerja 12
2.1.2.1 Pengertian kesehatan Kerja 12
2.1.2.2 Tujuan Kesehatan Kerja 13
2.1.2.3 Indikator Kesehatan Kerja 13
2.1.3 Kinerja Karyawan 14
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan 14
2.1.3.2 Tujuan Kinerja Karyawan 15
2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan 16
2.2 Peneliti Terdahulu 17
2.3 Kerangka Pemikiran 22
BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Desain Penelitian 24
3.2 Variabel penelitian 25
3.3 Populasi dan Sampel 27
3.4 Teknik dan Alat pengumpulan Data 28

3.5 Metode Nalisis Data 29
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian 38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Profil Responden 40
4.1.1 Penjelasan Profil Responden 40
4.1.1.1 Profil Responden Berdasarkan Departemen 40
4.1.1.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 41
4.1.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 42
4.2 Pembahasan 42
4.2.1 Analisis Deskriptif 42
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data 43
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas data 43
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabitas 45
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik 46
4.2.3.1 Uji Normalitas 46
4.2.3.2 Uji Multikolinearitas 49
4.2.3.3 Uji Heterokedastisitas 50
4.2.4 Uji Pengaruh 51
4.2.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda 51
4.2.4.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 53
4.2.5 Pengujian Hipotesisi 54
4.2.5.1 Hasil Uji t (Parsial) 54
4.2.5.2 hasil Uji f (Simultan) 55
4.3 Hasil Penelitian 56
BAB V SIMPULAN DAN SARAN
5.1 Simpulan 58
5.2 Saran 58
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
Lampiran 1. Pendukung Penelitian
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 23

Gambar 3.1 Lokasi Penelitian 38

Gambar 4.1 Grafik Histogram..... 47

Gambar 4.2 Diagram P-P *plot of Regression Standardized Resudual*..... 48

Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedasititas 50

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Analisis Budaya K3 3

Table 3.1 Defenisi Operasional Variabel 26

Table 3.2 Skor Penilaian Untuk Pengukuran Jawaban Responden 30

Table 3.3 Jadwal Penelitian 39

Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Departemen 41

Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 41

Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 42

Tabel 4.4 Kriteria Analisis Deskriptif 43

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Keselamatan Kerja (X1) 44

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kesehatan Kerja (X2) 44

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (X3) 45

Tabel 4.8 Indeks Koefisien Reliabitas 46

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas 46

Tabel 4.10 Kolmogorov-Sminorv 48

Table 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas 49

Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedasititas 51

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 52

Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) 53

Tabel 4.15 Hasil Uji t (Parsial) 54

Tabel 4.16 Hasil Uji f (Simultan) 55

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Slovi 28

Rumus 3.2 Uji Validitas data 33

Rumus 4.1 Regresi Linear Berganda 52

UPB

Universitas Putera Batam

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini, perkembangan teknologi informasi mengalami perubahan dari waktu ke waktu, hal ini pasti akan berdampak pada sektor industri. Tuntutan global mewajibkan dunia dalam bidang pendidikan untuk selalu beradaptasi dan berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya yang dipergunakan dalam pendidikan, terutama dalam metode pembelajaran. Istilah umum teknologi informasi yang diperuntukkan untuk membantu manusia dalam menciptakan, memodifikasi, menyimpan, mengkomunikasikan dan menyebarkan berbagai informasi. Teknologi industri ialah sistem manajemen manufaktur (produk manufaktur yang dihasilkan dengan adanya industri), cara produk manufaktur di sini merupakan produk yang dikerjakan dengan berbagai upaya proses produksi (Mauli, 2018)

Teknologi manufaktur yang sedang berkembang pesat saat ini untuk menciptakan hal-hal baru diberbagai bidang industri. Industri kreatif merupakan industri yang bersumber dari keterampilan, kreativitas, dan bakat serta menciptakan suatu pengalaman dan kemampuan melalui hasil yang berkembang atau di ciptakan. Di zaman modern sekarang ini, industri kreatif tidak hanya bertumbuh pada kreativitas, melainkan perkembangnya sekarang meluas dan meningkat seiring penerapan teknologi Industri saat ini (Rosyidi, 2019)Teknologi yang diciptakan dalam industri manufaktur bertujuan untuk memudahkan manusia dalam bekerja maupun mengembangkan ide dalam menghasilakn suatu produk atau jasa. Namun dalam teknologi yang digunakan dalam dunia manufaktur kadangkala sering terjadi

kecelakan kerja yang disebabkan kurangna pengetahuan dalam menggunakan teknologi atau peralatan kerja maupun septi yang dibekali dalam teknologi tersebut.

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu gagasan dan arah untuk mendapatkan keutuhan jasmani dan rohani dalam melakukan suatu aktivitas kerja. Disetiap area tempat kerja, pekerja pasti menginginkan lingkungan kerja yang nyaman untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan cara yang sehat,dan efisien, oleh karena itu lingkungan kerja harus disesuaikan sedemikian rupa sehingga bermanfaat bagi pekerja. Budaya keselamatan ialah Seperangkat aturan atau situasi dan peran Sosial dalam penanngulangan situasi bahaya serta berkaitan dengan cara melakukannya untuk mengurangi paparan bahaya atau kecelakaan yang menjamin keselamatan dan kondisi pekerja (Sunaryo & Hamka, 2017).

Kesadaran perilaku K3 harus di tanamkan sejak dini, PT Eusun Technology Batam merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pengelolaan material aluminum. Sehingga kesehatan dan keselamatan kerja dijamin dan kegiatan produksi sangat mendukung dan di pelihara serta di pergunakan secara aman dan efesien. Pada departemen *Deburring* melakukan aktivitas penggosokan alumminium untuk menghilangkan sisa alumminium yang lebih. Pada proses ini karyawan yang melakukan aktivitas *Deburring* memiliki berbagai resiko kecelakaan kerja dan bahaya yang dapat merugikan pekerja maupun perusahaan. Pada periode tahun 2019 Bulan Mei sampai dengan Bulan November kecelakaan kerja yang terjadi seperti tangan terjempit di mesin, tangan terluka akibat mengenai kikir.

Data yang diperoleh dari perusahaan PT Eusun Technology Batam, peneliti menjelaskan bahwa analisis K3 yang telah terjadi dari bulan Mei sampai bulan November 2019 yang dimana pada tanggal 15/05/2019 terjadinya kecelakaan kerja tergorenya tangan pada mesin cuntting pada saat pembersihan yang mengakibatkan jari telunjuk tangan kanan terluka dengan kehilangan hari pekerjaan selama 2 hari, begitu juga pada tanggal 17/06/2019 terjadi kecelakaan kerja terjempit tangan pada rada gigi yang sedang beroperasi yang mengakibatkan jari telunjuk kiri terluka dan kehilangan 2 hari kerja, dan 16/10/2019 terjadi kecelakaan penyebayaran sembarangan serbut dari produksi yang mengakibatkat pernapasan sesak dan batuk-batuk dengan kehilangan 1 hari kerja, serta pada tanggal 11/11/2019 terkena air panas steam saat mengoperasikan mesin yang mengakibatkan tangan melempuh dengan kehilangan hari kerja sebanyak 3 hari. Dari uraian diatas perusahaan serta karyawan sama-sama mengalami kerugian yang sangat besar di karenakan penggunaan alat pelindung diri yang kurang, dan pemahaman tentang K3 belum stabil dalam perusahaan PT Eusun Technology Batam.

Penetapan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di perusahaan PT Eusun Technology Batam dari hasil wawancara peneliti masih terlihat kurang dari segi APD (alat pelindung diri) dan sering di abaikan oleh pihak karyawan maupun pihak manajemen pada hal di setiap perusahaan sangat penting untuk keselamatan para karyawan. Perusahaan yang menyadari bahwa pentingnya produktivitas kerja selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan pekerja salah satunya program kesehatan dan keselamtan kerja (K3). Salah satu hasil wawancara yang dilakukan peneliti, kecelakaan yang pernah terjadi di PT

Eusun technology Batam yakni tangan terluka kena tajamnya material aluminium, alat-alat kerja seperti cuntting, kikir, dan tangan menjadi sasaran kecelakaan pada saat melakukan produksi, pernapasan sesak dan batuk-batuk akibat serbut material yang berterbangan sampai mengalami batuk darah serta kurangnya budaya K3 pada departemen deburring. Dengan tidak adanya penerapan manajemen K3 dalam suatu perusahaan, terdapat beberapa kerugian yang akan terjadi yaitu kerusakan, keluhan, kesedihan, cacat fisik bahkan dapat menimbulkan kematian.

Dalam menjalankan K3 terlebih dahulu harus dimulai dari lingkungan kerja yang merupakan wadah dimana para karyawan bertemu dengan para sesama karyawan dan para atasan organisasi perusahaan, maka di situlah akan saling mengingatkan akan keselamatan dan kesehatan kerja yang selalu kita nilia serta kita pahami secara transparan dan nyata. Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Feel et al., 2018).

Kinerja karyawan yakni sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah organisasi dengan jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Ariefiantoro, 2018).

Kinerja karyawan sangat berperan penting bagi suatu perusahaan dikarenakan kinerja karyawan digunakan sebagai penentu keberhasilan dan keberlangsungan hidup organisasi. Hal ini harus didukung dengan kinerja karyawan yang tinggi, baik dengan mengandung arti terjadinya peningkatan efesiensi, efektivitas dan kualitas dalam penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan oleh perusahaan untuk mendapatkan kinerja yang baik dan tercapainya tujuan perusahaan. Dalam setiap kinerja karyawan akan diikut sertakan disiplin kerja pada setiap karyawan dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan dan kesejahteraan karyawan di dalam organisasi perusahaan. Kinerja karawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta dengan menjalankan program keselamatan dan kesehatan kerja yang sangat terikat dalam suatu produksi sebuah produk (Prasetyo & Marlina, 2019).

Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan analisis budaya keselamatan kerja (K3) di PT Eusun Technology Batam untuk melakukan pencegahan kecelakaan kerja dan membudayakan K3 dengan tujuan meningkatkan kinerja para karyawan khususnya pada departemen deburring.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian dapat di identifikasi masalah-masalah yang ditemui sebagai berikut:

1. Tangan terjempit di mesin dan tangan terluka dan kulit tangan terbakar akibat lalai dalam menggunakan (APD).
2. Para karyawan sering batuk dan sesak nafas yang diakibatkan dengan mengirup serbut debu yang berterbangan di area produksi.
3. Kurangnya budaya K3 pada departemen deburring.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan batasan masalah yang diberikan oleh penulis sebagai berikut:

1. Penelitian di lakukan hanya di bagian area kerja proses deburring.
2. Penelitian difokuskan pada pencegahan kecelakaaan kerja.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi dan batasan masalah yang telah di uraikan maka dapat di rumuskan permasalah sebagai berikut:

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada proses deburring PT Eusun Technology Batam.
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada proses deburring PT. Eusun Technology Batam.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan tujuan penelitian yang diberikan oleh penulis sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui keselamatan kerja apakah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Technology Batam.
2. Untuk mengetahui apakah kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Eusun Technology Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan, penulis mengharapkan nantinya akan berguna baik dari sisi kegunaan teoritis maupun dari kegunaan praktis untuk berbagai pihak, antara lain:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini mengharapkan adanya manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung untuk berbagai pihak, diantaranya adalah:

1. Diharapkan penelitian ini berguna bagi perkembangan ilmu teknik industri dalam program K3 serta menambah referensi bagi penelitian selanjutnya.
2. Diharapkan penelitian ini memberikan masukan positif bagi perusahaan.
3. Diharapakan bisa meningkatkan ilmu mahasiswa dalam menganalisa bahaya atau resiko kerja.

1.6.2. Manfaat Praktis

Pada penelitian ini mengharapkan adanya manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung untuk berbagai pihak, diantaranya adalah:

1. Bagi PT Eusun Technology, pada penelitian ini diharapkan dapat membudayakan keselamatan kerja serta meminimalisir kecelakaan yang sering terjadi di perusahaan tersebut.
2. Bagi Karyawan, pada penelitian ini diharapkan dapat mencegah hal-hal yang tidak diinginkan para karyawan di PT Eusun Technology.
3. Bagi Penulis, pada penelitian ini dapat mengetahui masalah yang sering terjadi di PT Eusun Technolgy sekaligus dapat meminimalisir angka kecelakaan di perusahaan tersebut.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan segala bentuk kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan karyawan melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat pekerjaan. Keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan suatu hal penting yang diperhatikan oleh pihak perusahaan, karena adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan karyawan secara material, sehingga karyawan akan lebih jarang absen dan bekerja di lingkungan yang lebih menyenangkan maka karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Keselamatan dan kesehatan kerja ialah aktivitas perlindungan secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga karyawan jangan sampai mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya dan tetap sehat selama bekerja menurut (Kasmir, 2017 :47).

Perlindungan karyawan dari cidera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan, alat produksi serta bahan dan proses pengolahan disebut keselamatan dan kesehatan kerja menurut (Putra Manuaba, 2016)

Dari uraian pendapat diatas mengambil kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja harus di miliki oleh setiap karyawan guna melindungi dan menjaga keselamatan pekerja yang di berikan oleh pihak perusahaan serta tenaga pekerja

menerima jaminan keselamatan dan kesehatan kerja didalam setiap pelaksanaan pekerjaanya sehari-hari.

2.1.1.2 Syarat Keselamatan Kerja

Keselamatan Kesehatan Kerja adalah aktivitas perlindungan secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga karyawan jangan sampai mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya dan tetap sehat selama bekerja menurut (Wibowo & Gregorius, 2019).

Syarat keselamatan kerja menurut (Wibowo 116:2017) antara lain:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
2. Mencegah dan mengurangi dan memadamkan kebakaran
3. Memberi kesempatan atau jalan penyelamatan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang membahayakan.
4. Memberi alat pelindung diri pada para pekerja
5. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup
6. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
7. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan suatu barang
8. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya
9. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengaman pada pekerja yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi

2.1.1.3 Indikator keselamatan kerja

Indikator keselamatan kerja merupakan suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman pekerjaannya, perusahaan, maupun masyarakat di lingkungan

sekitar pabrik atau tempat kerja. Menurut (Mangkunegara 170:2016) bahwa indikator keselamatan kerja antara lain:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja

   Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya dan kurang di perhitungkan keamanannya, ruang kerja yang terlalu padat dan sesat, dan pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

2. Pemakaian peralatan kerja

   Pengaman peralatan kerja yang sudah rusak, penggunaan mesin tanpa pengaman yang baik pengaturan penerangan.

3. Kondisi lingkungan aman dan bersih

   Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan yang aman dan bersih.

2.1.2 Kesehatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisi, mental dan stabilitas secara umum, yang bebas dari penyakit, cidera serta masalah mental emosi yang menganggu aktivitas menurut (Aini & Nuryono, 2016).

Kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohanian tenaga kerja khususnya menurut (Yogisutanti et al., 2020).

Dari uraian diatas menyimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah sutu kondisi dan fisik karyawan yang melakukan pekerjaan memiliki kesehatan agar tidak terjadi

gangguan kesehatan pada pekerja, msayarakat dan lingkungan sekitar area perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Kesehatan Kerja

Tujuan kesehatan kerja menurut (Gregorius, 2018) meliputi antara lain:

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja setinggi-tingginya maupun fisik, tubuh, mental dan sosial disemua lapangan kerja.
2. Mencegah timbulnya gangguan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Melindungin tenaga kerja dari bahaya kesehatan yang ditimbulkan akibat pekerjaan.
4. Menempatkan tenaga kerja pada lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisik, tubuh, mental psikologis tenaga kerja yang bersangkutan.

2.1.2.3 Indikator Kesehatan Kerja

Indikator kesehatan kerja menurut (Supriyan 2016) meliputi antara lain:

1. Keadaan dan kondisi karyawan

   Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktifitas dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja

   Lingkungan kerja adalah perlindungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktifitas karyawan dalam bekerja.
3. Perlindungan karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha karyawan yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Mangkunegara, 2015:67).

Menurut (Ariefiantoro, 2018) menyatakan kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi karyawan yang telah dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika (Prasetyo & Marlina, 2019).

Menurut (Torang, 2013:74) kinerja *(performance)* adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompk didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja dalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian secara legal, tidak melanggar hukum dan tidakbertentangan dengan moral dan etika (Riani, 2014:98). Kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi (Tika, 2013:121).

Berdasarkan uraian pendapat penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam usahanya mencapai hasil sesuai yang telah ditetapkan dan kemampuan seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan penilaian terhadap baik buruknya hasil yang dicapai.

2.1.3.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan dari dilakukan penilaian kinerja karyawan dalam (Martinus & Budiyanto, 2016) antara lain:

a. Pengembangan, dapat digunakan untuk menentukan karyawan yang perlu ditraining dan membantu evaluasi hasil *training*. Penilaian kinerja karyawan juga dapat membantu pelaksanaan *conseling* antara atasan dan bawahan, sehingga dapat dicapai usaha usaha pemecahan masalah yang dihadapi karyawan.
b. Pemberian *reward*, dapat digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif, dan promosi. Beberapa perusahaan juga dapat menggunakannya untuk memberhentikan karyawan.
c. Motivasi, dapat digunakan untuk memotivasi karyawan, mengembangkan inisiatif, dan rasa percaya diri dalam bekerja.
d. Perencanaan SDM, dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.
e. Kompensasi, dapat memberikan informasi yang akan digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada karyawan yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.
f. Komunikasi, evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan yang menyangkut kinerja karyawan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Sedangkan Indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Moheriono, 2012) adalah sebagai berikut:

a. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

b. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
c. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
d. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
e. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan Analisis Budaya K3 Terhadap Kinerja Karayawan antara lain sebagai berikut:

(Elva Susanti & Welly Sugianto, 2019) Analisa Pengaruh Iklim Dan Sistem Manajemen K3 Terhadap Perilaku K3 Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. JIMUPB Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol 8 (1), 75-81. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh iklim k3 terhadap kinerja, sistem manajemen terhadap kinerja, perilaku terhadap kinerja, iklim k3 terhadap perilaku dan sistem manajemen k3 terhadap perilaku dengan sampel penelitian sebanyak 150 orang karyawan diperusahaan galangan kota Batam. Pada penelitian ini menggunakan analisa pengaruh beberapa variabel dengan menggunakan uji regresi yang sebelumnya dilakukan pemyebaran quisioner dengan melakukan uji validitas dan reabilitas data. Hasil penelitian menunjukan adanya pengaruh antara iklim k3 terhadap perilaku secara signifikan, kolerasinya sangat kuat dan hasil lainnya adanya pengaruh signifikan sistem manajemen k3 terhadap perilaku k3 dengan kolerasi lemah.

(Hasan Marzuki & R. Andi Sularso & Murdijanto Purbangkoro, 2018) Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepimimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi “X” Di Propinsi Kalimantan Timur. Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 12 (1), 51–65. Bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya K3, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan minyak dan gas bumi "X" di Propinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini merupakan penelitian explanatory. Data primer diperoleh dari sampel penelitian yang berjumlah 290 responden yang terdiri dari karyawan tetap dan pekerja kontraktor di bagian Handial II base. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya K3 memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Yanur Mochammad Yusuf & Asmara Indahingwati, 2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 7 (12), 2-18. Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan K3 terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur bagian SDM, penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi penelitian, dan pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Analisis pengolahan data menggunakan SPSS versi 23, teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier

berganda, analisis koefisien determinasi (R2), uji asumsi klasik, uji kelayakan model, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi sebesar -0,061 dan nilai signifikansi sebesar 0,698, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi sebesar 0,755 dan nilai signifikansi sebesar 0,010, K3 berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi sebesar 0,103 dan nilai signifikansi sebesar 0,713.

(Desi Supriyan & Ian Rico Andreas Ricardo, 2016) Pengaruh Manajemen K3 Dan Budaya K3 Terhadap Kinerja Pekerja Proyek (Studi Kasus Proyek Pembangunan Cengkareng Business City Lot 5). POLITEKNOLOGI, Vol. 15 (1). Penelitian ini bertujuan menganalisa pengaruh penerapan manajemen K3 dan budaya K3 di lapangan terhadap kinerja pekerja proyek konstruksi serta mengidentifikasi dan menganalisa faktor-faktor dominan dalam penerapan manajemen K3 dan budaya K3 di lapangan yang mempengaruhi kinerja pekerja proyek konstruksi. Lokasi penelitian yaitu proyek Cengkareng Business City Lot 5, yang beralamatkan di Jalan Atang Sanjaya No.21, Tangerang, dengan obyek penelitian adalah pekerja dari kontraktor PT. Adhi Persada Gedung beserta sub-kontraktornya. Jumlah sample diambil sebanyak 80 orang dari jumlah populasi sebanyak 400 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada responden dan observasi partisipasi pasif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen yaitu Penerapan Manajemen K3 dan Budaya K3 memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pekerja

Konstruksi. Selain itu, factor yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pekerja proyek adalah faktor keterlibatan pekerja dalam K3 yang merupakan bagian dari variabel Budaya K3.

(Meritania & Mimpin Sitepu & Medinal, 2018) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kota Pangkalpinang). Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (Jipmb), Vol 27 (2). Penelitian ini bertujuan untuk menyimpulkan bahwa kinerja PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kota Pangkalpinang akan meningkat jika menggunakan 3 (tiga) variabel melalui Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif terhadap data primer yang meliputi hasil kinerja peneliti langsung di lapangan. Alat yang digunakan peneliti untuk pengolahan data statistik dengan menggunakan program SPSS 22. Hasil penelitian dari peneliti menunjukkan bahwa: Pertama, terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kota Pangkalpinang. Ketiga, Dari tiga variabel yang diteliti yaitu Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kota Pangkalpinang.

(Sri Harini & Taufik Setiawan, 2019) Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional (Studi pada PT XYZ di Bogor). Jurnal Visionida, Vol. 5 (2). Penelitian bermaksud memahami

dampak Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) juga pengawasan kerja pada kinerja karyawan operasional (studi pada pada PT. XYZ Bogor di Bogor). Metode analisis deskriptif dengan skala likert untuk analisis desktiptif, sedangkan untuk analisis verifikatif menggunakan koefisien determinasi, korelasi berganda, dan pengujian regresi. Kuesioner didistribusikan kepada 100 orang karyawan, kuesioner teruji dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan juga asumsi klasik. Hasil riset menggambarkan jika simultan keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja pengaruhi positif juga signifikasi pada kinerja karyawan PT. XYZ Bogor. Sedangkan secara parsial keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Bogor dan pengawasan kerja memiliki dampak positif juga signifikasi pada kinerja karyawan PT. XYZ Bogor.

(Elphiana E.G & Yuliansyah M. Diah & M. Kosasih Zen, 2017) Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, Vol. XIV (2), 103-118. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih. Populasi di PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih adalah semua karyawan yang berjumlah 250 orang dan 72 orang responden diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel incidental. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari kuesioner. Data sekunder sebagai data pendukung diperoleh dengan wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode regresi linier sederhana. Data diperoses melalui

program Statistical Product and Service Solution (SPSS) Versi 2.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan antara Keselamatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan kerja adalah keadaan dimna tenaga kerja merasa aman dan nyaman dengan perilaku yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Menurut (Supriyan & Ricardo, 2016) perasaan nyaman mulai dalam diri pekerja apakah dia nyaman pada peralatan keselamatan dipergunakan, tata letak lokasi kerja dan beban kerja yang didapat saat bekerja. Ukuran-ukuran kinerja dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari beberapa item sala satunya kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, atau beberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan. Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan sala satu faktor yang paling penting dalam bekerja dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesisi yang pertama yamg diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Antara Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga bunuh diri atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesulitan dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan menurut (Susanti & Sugianto, 2019).

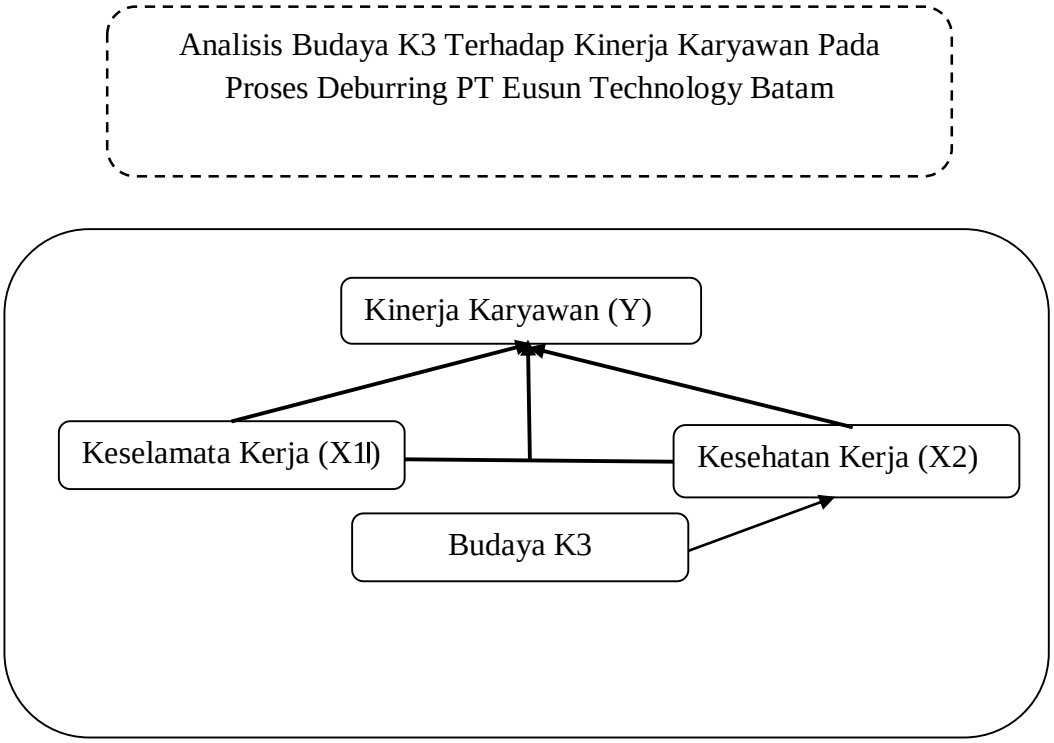
Hasil penelitian yang berjudul "Pengaruh Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit (K3RS) Santo Borromeus" (Winarti & Talim, 2018), menyimpulkan bahwa secara parsial 4.16 dapat dilihat nilai thitung sebesar 3,936 ada didaerah penolakan H0, maka dengan tingkat kepercayaan 95% diputuskan untuk menolak H0 dan menerima H1. Hasil tersebut menunjukan bahwa partisipasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keselamatan dan kesehatan kerja Rumah SakitSanto Borromeus.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dalah sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan kerja terhadap kinerja karywan

2.3.3 Keselamatan Kerja dan Kesehatan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja akan selalu mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun kerangka pemikiran ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

UPB

Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah menjelaskan mengenai berbagai komponen yang akan digunakan peneliti serta kegiatan yang dilakukan dalam proses penelitian. Menenurut (Wibowo 2016:57) jeni penelitian dimana yang dipergunakan dapat dipecahkan dengan mengunakan prosedur-prosedur statistic dari pengukuran dengan angka.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni desain penelitian kuantitatif kausalitas. Desain penelitian kuantitatif kausalitas, desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antara variabel menurut (Sanusi, 2011:14). Langkah langkah penelitian dalam peneltian kausalitas antara lain :

1. Menetapkan masalah penelitian
2. Merumuskan tujuan penelitian secara spesifik
3. Merumuskan hipotesis penelitian
4. Mangklasifikasi dan mendefinisikan (secara konseptual dan operasional) variabel penelitian
5. Menyusun instrumen penelitian dengan mengacu pada variabel yang sudah didefinisikan sekaligus melakukan uji validitas dan reabilitas instrumen
6. Menentukan metode pengumpulan data
7. Melakukan pengujian hipotesis

8. Menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis atas uji hipotesis, sekaligus melakukan verifikasi atas teori yang melatarbelakangi penelitian yang dimaksud.

Desain penelitian ini didesain untuk memberikan bukti empiris tentang analisis budaya K3 terhadap kinerja karyawan PT Eusun Technology Batam.

3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah mendefenisikan varabel secara operasional yang memungkinkan peneliti untuk melakuakan observasi penelitian dan pengukuran secara cermat terhadap suatu objek.

3.2.1 Variabel Terikat (*Dependen Variable*)

Variabel terikat (*Dependen Variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen independen (Sugiyono, 2012:59). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja adalah efektif, efesien, kualitas, ketepatan waktu dan produktivitas.

3.2.2 Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*Dependent Variabel*) (Sugiyono, 2012:59). Budaya K3 yang tergolong keselamatan kerja sebagai (X1) dan kesehatan kerja sebagai (X2) adalah segala bentuk kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan

kesehatan karyawan melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat pekerjaan.

Mengacu pada permasalahan yang diteliti dan tujuan dari peneltian ini, maka data yang dikembangkan adalah data tentang faktor faktor yang mempengaruhi, dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel bebas adalah disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Vaerabel

NO	Variabel	Defenisi Operasi Variabel	Indikator	Skala
1	Keselamatan Kerja	Keselamatan kerja yang menunjukan keamanan dan nyaman dari alat-alat pekerjaan seperti mesin, alat kerja, bahan dan proses pengolahan	1. Tempat Kerja 2. Mesin dan Peralatan 3. Jaminan keselamatan	Liker
2	Kesehatan Kerja	Suatu usaha buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja	1. Keadaan dan kodisi karyawan 2. Lingkungan kerja 3. kenyamanan 4. perlindungan karyawan	Liker

3	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang di capai seseorang atau sekolompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab	1. Efektiftas 2. Efesien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktifitas 6. komitmen kerja 7. kemandirian	Liker

Sumber: (Sunaryo & Hamka, 2017)**,** (Susanti & Sugianto, 2019)**,** (Tripariyanto, 2020)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan menurut (Yogisutanti et al., 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Eusun Technology Batam departemen *Deburring* yang berjumlah 165 orang. Karena keterbatasan waktu maka peneliti fokus untuk mengambil data hanya di departemen deburring.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti menurut (Supriyadi & Ramdan, 2017). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah

para pekerja atau buruh dan para staf yang terkait pada departemen deburring PT Eusun Technology Batam.

Dari populasi yang ada ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovi (Supriyadi & Ramdan, 2017) sebagai berikut:

$\frac{N}{1+N(\propto)2}$ **Rumus 3.1** Slovi

Keterangan:

N = jumlah sampel

$\propto$ = tingkat Singnifikan (10%)

Maka sampel yang digunakan = $\frac{165}{1+165\ (0,01)}$ = 62,264 (dibulatkan 62)

Jadi sampel yang digunakan sebanyak 62 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling. Berdasarkan teknik ini sampel yang di ambil adalah karyawan bagian deburring PT Eusun Technology Batam.

3.4 Teknik Dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang peneliti perlukan sehingga dianggap relevan dengan masalah yang peneliti teliti, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data angket atau kuesioner.

Angket juga di kenal sebagai kuesioner yang menjadi penunjang untuk mengumpulkan informasi terkait dengan respon atau tanggapan karyawan PT Eusun Technology Batam. Menurut (Sugiyono, 2018142) mengatakan bahwa

kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan terulis kepada responden untuk di jawab.

3.4.2 Alat Pengukumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner. Kuesioner tersebut disebarkan kepada responden dan langsung dikumpulkan kembali setelah responden selesai mengisi semua kuesioner, kemudian proses selanjutnya di olah menggunakan SPSS 25.

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, metode analisis yang akan digunakan untuk memperoleh keterangan tentang besarnya variabel independen terhadap perubahan variabel dependen adalah dengan metode regresi berganda.

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap tahap pengolaham data sebagai berikut:

1. *Editing*

   Editing merupakan proses memeriksa kembali data yang telah terkumpul untuk mengetahui apakah data yang terkumpul cukup baik dan dapat mempermudah proses pemberian kode dalam teknik staktik.

2. *Coding*

   Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dan kuesioner untuk kemudian di kelompokkan dalam kategori yang sama, tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

3. *Scoring*

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam peneltian ini digunaka skala likert dengan 5 (lima) kategori penelitian, yaitu:

Tabel 3.2 Skor Penilaian Untuk Pengukuran Jawaban Responden

Jawaban Responden	**Skor**
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

4. *Tabulating*

Tabulating adalah proses menyajikan data yang diperoleh dalam tabel, sehingga dengan harpan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulating selesai dilakukan, kemudian dilakukan pengolahan data menggunakan SPSS 25.

3.5.1. Teknik Analisis Data

3.5.1 Analisi Deskriptif

Analisis deskriptif adalah data mengenai deskriptif dari jawaban responden yang mengisi data kuesioner dalam penelitian. Analisis deskriptif berisi pencerminan deskriptif variabel dari responden.

Analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frenkuensi ditribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan data atau skor variabel penelitian masuk kategori sangat setuju, cukup setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan three box method berikut ini (Ferdinand, 2016) :

Batas atas rentang skor: (%F x 5) / 5 = (100% x 5) / 5 = 500 /5 = 100

Batas bawah rentang skor: (%F x 1) / 5 = (100% x 1) / 5 = 100 /5 = 20

Angka indeks yang dihasilkan akan berangkat mulai dari skor nilai 20 hingga 100, dengan rentang sebesar 80. Dengan menggunakan three box method maka rentang sebesar 80 dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan rentang sebesar 26,67 dimana akan digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut :
20,00 – 46,67 = Rendah

46,68 –73,35 = Sedang

73,36 – 100 = Tinggi

3.5.2 Uji Kualiatas Data

pernyataan untuk mengukur yang akan diteliti sebelumnya harus dilakukan uji Validitas dan reliabilitas. Bila instrument/alat ukur tersebut tidak valid maupun reliable maka tidak akan diperoleh hasil penelitian yang baik.

3.5.2.1Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut. Dalam penelitian ini, validitas instrument penelitian dilakukan dengan melihat angka signifikasi yaitu membandingkan nilai r hitung (corrected item-total correlation) dengan tabel untuk degree of freedom (df) = n-2.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas data pada besaran nilai koefisien korelasi *Product Moment* (Wibowo, 2013:37) :

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

Rumus 3.2 Uji Validitas Data

rix = koefisien korelasi

i = skor item

x = skor total dari x

n = jumlah banyaknya subjek

3.5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur atau adanya kepercayaan terhadap intrumen. Suatu instrument memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi atau konsisten jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Jika angka reliabilitas Alpha Cronbach > 0,6 maka item variabel tersebut dinyatakan reliabel (Nunally 1960; dalam Ghozali 2014).

Uji reliabilitas ini dihitung dengan cara mengkorelasikan skor item satu dengan skor item yang lain kemudian dibandingkan dengan nilai kritis pad tingkat signifikan 5% (0,05). Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis maka alat ukur tersebut reliable.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Beberapa uji penyimpangan asumsi klasik yang perlu dilakukan dalam analisi jalur, antara lain (Imam Ghozali, 2011):

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan ploting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikut garis normalnya (Ghozali, 2014). Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah:

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.5.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. Multikolineritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut (Ghozali 2014), cara mendeteksi terhadap adanya multikolineritas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Besarnya *Variabel Inflation Factor* (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai VIF $\leq$ 10.
2. Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikoneritas yaitu nilai *Tolerance* $\geq$ 0,1.

3.5.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi dengan cara melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebut diatas dan dibawah adalah angka nol pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas (Ghozali, 2013)

3.5.4 Uji pengaruh

Uji pengaruh dengan menggunakan uji regresi persamaan umum dari uji regresi linier barganda. Model linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika telah memenuhi kriterial. Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, maka model analisis yang digunkan adalah model analisis regresi linier berganda. Penggunaan anlisis ini dengan tujuanuntuk mengetahui hubungan dengan variabel terikat.

3.5.4.1 Uji Linearitas

Uji linearitas adalah suatu perangkat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentukhubungan yang terjadi diantara variabel yang sedang diteliti. Uji ini merupakan uji untuk melihat apakah hubungan linera yang signifikan dari dua variabel yang sedang di teliti.

3.5.4.2 Uji Analisis Koefisien Determinasi R2

Koefisiensi determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen (Ghozali, 2014).

3.5.4.3 Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menghitung signifikasi pengaruh secara parsial dari variabel kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasional, kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Kriteria Pengujian (Ghozali, 2014):

1. Apabila t tabel > t hitung, maka Ho diterima dan Ha ditolak
2. Apabila t tabel < t hitung, maka Ho diterima dan Ha ditolak

3.5.4.4 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamasama terhadap variabel dependen atau terikat. Hipotesis satu (H1) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol. Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2015).

Dalam penelitian ini menunjukkan apakah variabel independen yang terdiri dari variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja layak untuk menjelaskan variabel dependennya, yaitu kinerja karyawan.

Uji statistic F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai $F_{tabel.}$ Jika nilai f hitung dari pada nilai f tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima

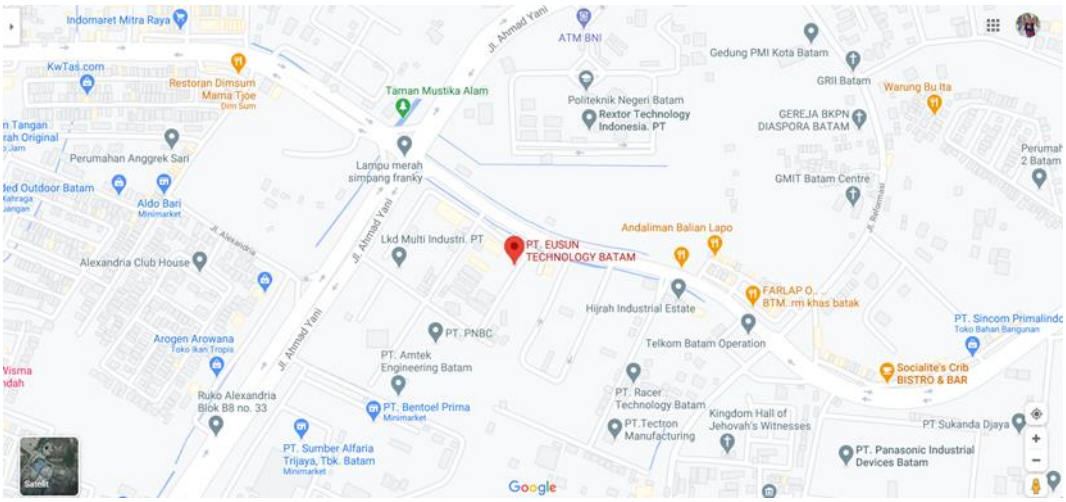
Kriterial pengujian yang digunakan adalah:

1. Jika F hitung >F tabel , maka Ho ditolak dan Ha diterima
2. Jika F hitung < F tabel , maka Ho diterima dan Ha ditolak

3.6 Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi penelitian

Dalam melakukan penelitian ini dilakukan dalam PT.Eusun Technology Batam. Berikut adalah lokasi dimana penelitian ini dilakukan dapat dilihat pada gambar map dibawah ini:



Gambar 3.1 Lokasi Penelitian

3.6.2 Jadwal Penelitian

Peneliti memulai penelitian terhitung dari bulan September 2020 hingga selesainya penelitian ini. Peneliti menguraikan jadwal dan melakukan kegiatan penelitian yang dimulai dari tahap pengajuan judul hingga pengumpulan skripsi.

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2020					
		SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB
1	Studi Pustaka						
2	Perumusan Judul						
3	Pengajuan Proposal Skripsi						
4	Pengambilan Data						
5	Pengolahan Data						
6	Penyusunan Laporan Skripsi						
7	Penyerahan Skripsi						
8	Penyelesaian Skripsi						
9	Penerbitan Jurnal						