

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan, yaitu memegang peranan penting sebagai penggerak produksi dan roda organisasi untuk tetap bertahan di era globalisasi. Meskipun tidak mengurangi pentingnya sumber daya yang lain seperti mesin, modal, waktu, energi, informasi, dan sebagainya. Sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia yang bagus maka perusahaan itu tidak akan dapat berjalan dengan baik. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, pengetahuan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar tercapainya visi dan misi di dalam perusahaan.

Dengan semakin berkembangnya zaman saat ini, ilmu pengetahuan dan teknologi serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang produksi telah mendorong perusahaan untuk melakukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam sumber daya manusia agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Akan tetapi, berkembangnya ilmu pengetahuan, teknologi, dan inovasi yang membawa kemudahan dalam proses produksi dapat juga menimbulkan resiko kecelakaan pada saat bekerja. Kecelakaan kerja merupakan kejadian yang tak terduga yang dapat mengakibatkan luka, sakit, dan kerugian. Adapun kesalahan yang dapat menimbulkan bahaya berupa kecelakaan kerja yaitu pada saat karyawan tidak menggunakan alat pelindung diri, tidak mematuhi peraturan kerja, serta keterampilan yang kurang memadai. Kecelakaan kerja akan dapat menimbulkan dampak yang negatif yaitu kerugian ekonomis dan dapat mengakibatkan turunnya kesejahteraan karyawan.

Keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang

bersangkutan (Suma'mur dalam Rosleny, 2015:268). Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental kesehatan yang mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja (Swasto, 2011:110). Keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan salah satu bagian dari pemeliharaan sumber daya manusia. Didalam perusahaan, pelaksanaan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan. Apabila perusahaan memperhatikan keselamatan kerja dan kesehatan kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan.

Hal ini sejalan menurut pendapat Kasmir (2016), bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan hanya hasil kerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Oleh karena itu pihak perusahaan harus lebih memperhatikan keadaan karyawan didalam melaksanakan tugasnya terutama hal yang berkaitan dengan keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan distributor untuk produk-produk pompa sentrifugal, alat penyegel, peralatan minyak sawit, sistem vakum, sistem perpipaan dan kontrol plastik. Di dalam perusahaan ini, karyawan dituntut untuk memiliki kualitas, kuantitas, dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan, disiplin dalam bekerja, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, mampu berbahasa inggris, mampu dalam membuat dan memperbaiki pompa, sistem perpipaan dan alat penyegel serta bisa melakukan pekerjaan tanpa ada

pengawasan. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan menerapkan kriteria penilaian kinerja karyawannya seperti pada Tabel 1.1 dibawah ini :

**Tabel 1.1**

**Kriteria Penilaian Kinerja**

No	Nilai	Keterangan
1	0	Tidak bisa/Kurang
2	1	Bisa dengan bimbingan/Cukup
3	2	Bisa mengerjakan sendiri/Baik
4	3	<i>Quality</i> (bisa mengerjakan, bisa <i>improvement</i> , bisa menangani masalah)/ Sangat Baik
5	4	<i>Expert</i> (Benar-benar menguasai, bisa <i>improvement</i> , mampu mengajari orang lain)/Memuaskan

Sumber : HRD PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa kriteria penilaian kinerja yang diberikan oleh PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan yaitu nilai dari 0-4, yang dimana nilai 0 adalah nilai yang paling rendah (Kurang) dan nilai 4 adalah nilai tertinggi (Memuaskan). Adapun data hasil penilaian kinerja karyawan di PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan sebagai berikut :

**Tabel 1.2**

**Hasil Penilaian Kinerja PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan**

Penilaian Kinerja	Nilai	Tahun 2018		Tahun 2019	
		Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase
Memuaskan	4	10	29%	11	32%
Sangat Baik	3	12	35%	14	41%

Baik	2	5	15%	5	15%
Cukup	1	3	9%	4	12%
Kurang	0	4	12%	0	0
<b>Total</b>		34	100%	34	100%

Sumber : HRD PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan terjadi kenaikan kinerja karyawan yaitu dari tahun 2018 sampai tahun 2019. Pada tahun 2018 karyawan yang mendapatkan nilai 4 (Memuaskan) berjumlah 10 orang, sedangkan pada tahun 2019 bertambah sebanyak 1 orang menjadi 11 orang. Pada tahun 2018 karyawan yang mendapat nilai 3 (Sangat Baik ) berjumlah 12 orang, namun pada tahun 2019 bertambah sebanyak 2 orang menjadi 14 orang. Pada tahun 2018 terdapat 5 orang yang mendapat nilai 2 (Baik), lalu pada tahun 2019 jumlah itu tetap menjadi 5 orang. Pada tahun 2018 karyawan yang mendapat nilai 1 (Cukup) sebanyak 3 orang, namun pada tahun 2019 jumlah ini bertambah 1 orang menjadi 4 orang. Pada tahun 2018 karyawan yang mendapatkan nilai 0 (Kurang) berjumlah 4 orang, namun pada tahun 2019 yang mendapatkan nilai 0 (Kurang) tidak ada lagi. Hal ini menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan di PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan. Selain kinerja yang kurang maksimal, permasalahan yang terjadi di PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan yaitu adanya kecelakaan kerja karyawan yang dimana dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 1.3**

**Data Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan**

<b>Tahun</b>	<b>Tempat Kecelakaan</b>	<b>Jenis Kecelakaan</b>
2016	Bengkel	Terjepit Besi
2017	Bengkel	Terkena Cairan Bahan

		Kimia
2018	Bengkel	Tergores Mesin Pembuatan Pompa
2019	Bengkel	Terkena Percikan Bahan Kimia
	Bengkel	Tertimpa Tangga Tiga Lapis
2020	Bengkel	Terkena Percikan Sinar Las

Sumber : HRD PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan

Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa kecelakaan kerja karyawan yang terjadi dibengkel dari tahun 2016 sampai tahun 2020 antara lain, seperti : Terjepit Besi yang terjadi pada Tahun 2016, Terkena Cairan Bahan Kimia yang terjadi pada Tahun 2017, Tegores Mesin Pembuatan Pompa yang terjadi pada Tahun 2018, Terkena Percikan Bahan Kimia dan Tertimpa Tangga Tiga Lapis yang terjadi pada Tahun 2019, Terkena Percikan Sinar Las yang terjadi pada Tahun 2020. Namun kecelakaan kerja yang terjadi ini tidak berakibat fatal atau maut yang mana para karyawan tersebut masih bisa terselamatkan. Terjadinya kecelakaan kerja ini karena kelalaian karyawan yang sering tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) dalam bekerja yang sudah disediakan oleh PT. Sumatera Ega Mekinka.Cabang Medan seperti karyawan yang tidak memakai helm, kaca mata pelindung, sarung tangan, sepatu pelindung, masker saat bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan?
2. Bagaimana pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan?
3. Bagaimana pengaruh secara bersama antara Kelamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi perusahaan dan penulis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dibidang manajemen, khususnya tentang pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

### b. Bagi PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi manajemen dalam mengambil keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

### c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dengan hasil penelitian ini maka dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Keselamatan Kerja**

Keselamatan pada dasarnya adalah kebutuhan setiap manusia dan menjadi naluri dari setiap makhluk hidup. Keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha dalam menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Menurut Bangun (2012:37) menyatakan bahwa keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Kuswana (2014:23) mengatakan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian di tempat kerja, baik pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat kerja serta lingkungan kerja. Adapun pendapat lain mengatakan bahwa keselamatan kerja adalah perlindungan untuk para pekerja dari luka yang diakibatkan karena kecelakaan yang terjadi pada saat bekerja (Marwansyah, 2014:356)

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu keadaan yang aman dan adanya perlindungan bagi pekerja atau karyawan dalam melakukan kegiatannya dari kecelakaan kerja ditempat kerjanya.

##### **2.1.2 Syarat-syarat Keselamatan Kerja**

Berdasarkan UU RI tentang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970 Pasal 3 ayat 1, perusahaan penting dalam memelihara keselamatan karyawan dilingkungan kerja dan syarat-syarat keselamatan kerja adalah sebagai berikut :



1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya kebakaran
4. Memberikan kesempatan atau jalan menyelamatkan diri dalam kejadian kebakaran atau kejadian lainnya.
5. Memberikan pertolongan dalam kecelakaan.
6. Memberikan alat pelindung diri bagi pekerja.
7. Mencegah dan mengendalikan timbul ayau menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara atau getaran.
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik, maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan.
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
10. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
11. Menyelenggarakan penyegaran udara yang baik.
12. Memelihara kebersihan, kesehatan, ketertiban.
13. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerja.
14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman, atau barang.
15. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
16. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan, dan penyimpanan barang.

17. Mencegah terkena aliran listrik berbahaya.
18. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahayanya menjadi bertambah tinggi.

### **2.1.3 Indikator Keselamatan Kerja**

Menurut Moenir dalam Herdianto et.al. (2014:89) indikator dalam keselamatan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja secara fisik, yaitu :

1. Penempatan benda.

Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya.

2. Perlindungan pekerja.

Perlindungan pada pekerja atau pegawai yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik.

3. Penyediaan perlengkapan.

Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.

4. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan.

Program ini diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja atau pegawai agar mampu mengurangi kecelakaan saat bekerja.

## 2.2 Kesehatan Kerja

Di dalam perusahaan selain memberikan perlindungan keselamatan kerja terhadap karyawannya, perusahaan juga harus memperhatikan kondisi kesehatan kerja para karyawannya. Dengan kondisi kesehatan yang baik maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya agar tercapainya tujuan di dalam perusahaan. Menurut Hartatik (2014:315) mengatakan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Menurut Soedirman (2014:4) mengatakan bahwa kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan beserta praktiknya dalam pemeliharaan kesehatan secara kuratif, preventif, promosional, dan *rehabilitative* agar masyarakat tenaga kerja dan masyarakat umum terhindar dari bahaya akibat kerja, serta dapat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya untuk dapat bekerja produktif.

Adapun pendapat lain mengatakan bahwa kesehatan kerja adalah suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian di tempat kerja, baik pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat kerja serta lingkungan kerja (Kuswana, 2014:22). Dan menurut Kasmir (2016:266) mengatakan bahwa kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Yang artinya, jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan serta terbebas dari gangguan fisik, mental dan rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja serta tujuan dari kesehatan kerja agar pekerja dapat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik jasmani, rohani, maupun sosial.

### 2.2.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja, diantaranya adalah lingkungan kerja. Menurut Swasto (2011:110) berpendapat bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja, yaitu :

#### 1. Kondisi lingkungan tempat kerja

Kondisi ini meliputi :

##### a. Kondisi fisik

Berapa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara.

##### b. Kondisi fisiologis

Kondisi fisiologis ini dapat dilihat dari kontruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.

##### c. Kondisi khemis

Kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan dan benda padat.

#### 2. Mental psikologi

Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja, hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan lain-lain.

### **2.2.2 Indikator Kesehatan Kerja**

Menurut Manullang dalam Herdianto et.al. (2014:90) mengemukakan bahwa indikator dari kesehatan kerja, yaitu :

1. Lingkungan secara medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :

- a. Kebersihan lingkungan kerja.
- b. Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja.
- c. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.

2. Lingkungan kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya, hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.

3. Pemeliharaan kesehatan

Pemeliharaan kesehatan yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

### **2.3 Kinerja Karyawan**

Untuk mencapai suatu tujuan, perusahaan atau organisasi harus digerakkan oleh sekelompok orang (*Group Of Humanbeing*) yang berperan aktif sebagai pelaku tujuan yang ditetapkan tersebut. Tujuan perusahaan atau organisasi dikarenakan adanya upaya dari pelaku perusahaan atau organisasi tersebut yaitu kinerja dari karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil yang diperoleh dari seorang karyawan dalam menjalankan

pekerjaannya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan pada diri karyawan tersebut. Hasibuan (2013:105) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dan menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang ingin dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan syarat-syarat dan tanggung jawab berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan juga merupakan suatu hal yang sangat penting sebagai indikator dalam kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **2.3.1 Penilaian kinerja**

Di dalam perusahaan penilaian kinerja dilakukan untuk memotivasi karyawan agar mencapai sasaran perusahaan dan berperilaku sesuai standar perilaku yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Rivai (2010:549) menyatakan bahwa penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Menurut Priyono (2010:191) setiap penilaian prestasi kerja karyawan haruslah benar-benar memiliki tujuan yang jelas, seperti apa yang ingin dicapai sehingga manfaat penilaian prestasi kerja menjadi lebih dirasakan organisasi dan karyawan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Wirawan (2012:105) penilaian kinerja merupakan pengumpulan data kinerja para karyawan sepanjang masa evaluasi kinerja melalui observasi tentang apa yang dilakukan para karyawan kemudian membandingkannya dengan standar kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2010:551) ada dua alasan pokok perusahaan melakukan penilaian kinerja, yaitu :

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

### **2.3.2 Indikator Kinerja karyawan**

Di dalam perusahaan atau organisasi, berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Semakin baik kinerja karyawan maka kinerja perusahaan atau organisasi akan semakin baik pula. Menurut Bernardin dan Rusel dalam buku Huseno (2016:96) untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. *Quality* (Kualitas).

Merupakan tingkat sejuh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. *Quantity* (Kuantitas).

Merupakan jumlah yang dihasilkan.

3. *Timeliness* (Ketepatan Waktu).

Merupakan lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu tertentu.

4. *Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya).

Merupakan besarnya penggunaan sumberdaya organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5. *Need For Supervision* (Pengawasan).

Merupakan kemampuan karyawan untuk melaksanakan fungsi-fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. *Interpersonal Impact* (Hubungan Antar Perseorangan).

Merupakan kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Aditya Risna Cahya, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian Pabrikasi PT. Pabrik Gula Krebet Baru Malang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, dari kedua variabel tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap



		kinerja karyawan adalah kesehatan kerja karena memiliki pengaruh nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.
Evert Makado, Lotje Kawet, Christy Rondonuwu	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bimoli Bitung)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan serta memiliki hubungan yang positif antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
Merysa Anjani, Hamidah Nayati utami, Arik Prasetya.	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi kasus pada Karyawan Bagian produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) paiton).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Afrizal Firmanzah, Djamhur hamid, Mochamad Djudi	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Yayu Kusdiana	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kebun Pantai Raja)	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2.5 Kerangka Berpikir

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis peneliti menyajikan kerangka pemikiran yang menjadi pedoman dalam keseluruhan penelitian yang akan dilakukan. Menurut Sugiyono (2016:60) kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi, secara

teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan variabel dependen.

### **2.5.1 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha dalam suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Keselamatan kerja berkaitan juga dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi. Hal ini didukung oleh pernyataan Kusdiana (2018) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kebun Pantai Raja yang menyatakan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu 0,05 sehingga  $0,000 < 0,05$ .

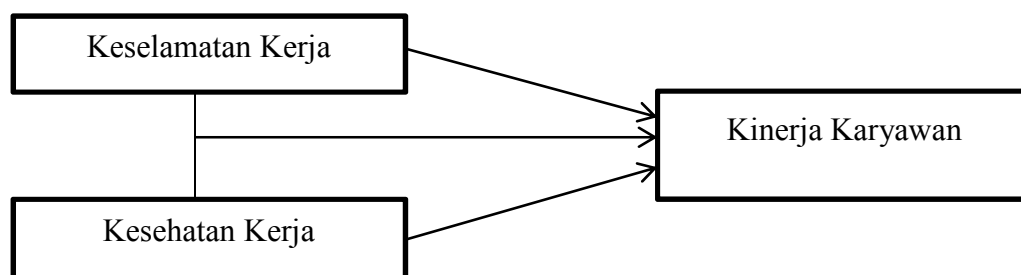
### **2.5.2 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Di dalam perusahaan selain memberikan perlindungan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawannya, perusahaan juga harus memperhatikan kondisi kesehatan kerja para karyawannya. Kesehatan kerja merupakan suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian ditempat kerja, baik pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat kerja serta lingkungan kerja. Hal ini didukung oleh pernyataan Cahya et al (2015) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Pabrikasi PT. Pabrik Gula Kribet Baru Malang) bahwa kesehatan kerja berpengaruh sangat dominan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung yang paling besar.

### **2.5.3 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu program yang dibuat untuk pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenai hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila tercadinya kecelakaan dan penyakit yang disebabkan pada saat bekerja. Individu yang bebas dari penyakit, cidera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas pekerjaan adalah individu yang sehat. Menurut Ramli (2010) Keselamatan dan kesehatan kerja tidak dapat dipisahkan dengan proses produksi baik jasa maupun industri. Hal ini didukung oleh pernyataan Makado et al (2017) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bimoli Bitung) bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan yang positif.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka berpikir penelitian dapat dibuat secara sistematis sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka berpikir**

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Hipotesis 1

Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan.

b. Hipotesis 2

Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan.

c. Hipotesis 3

Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan.

## **BAB III**

### **Metode Penelitian**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8), penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut sugiyono (2016:11) mengatakan bahwa hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Berdasarkan tujuan dan permasalahan yang ada, jenis penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

#### **3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2021 sampai dengan selesai dan lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan. Untuk lokasi kantor pusat berada di Jl. H. Anif, Ruko Cemara Kuta No.88 E, Sampali, Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371.

#### **3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Penelitian**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2016:80) menyatakan bahwa pupulasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di bengkel PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan yang berjumlah 34 orang.

### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiono (2016:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan bahwa jumlah populasinya adalah sebanyak 34 orang, maka peneliti mengambil 100 % populasi sebagai sampel. Dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel yang digunakan peneliti adalah dengan metode sensus yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan pada ketentuan yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2016:85) mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh.

### **3.3.3 Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono (2016:81) menyatakan bahwa teknik sampling adalah merupakan teknik pengumpulan sampel. Penentuan teknik sampling dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Non Probability Sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik Sampling Jenuh atau *Total Sampling*, dimana *Sampling Jenuh* yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel dan *Total Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

## **3.4 Jenis Data Penelitian**

### **3.4.1 Data Primer**

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari subjek atau objek penelitian. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan melakukan kegiatan survei, observasi, wawancara pribadi, menyebarkan kusioner dan eksperimen langsung untuk mendapatkan data yang diinginkan atau dibutuhkan dalam penelitian.

### 3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah tersedia atau dikumpulkan oleh pihak tertentu yang berkepentingan atau memiliki tujuan tertentu dan sudah ada interpretasi didalamnya. Data ini terutama digunakan untuk mendukung landasan-landasan teori yang akan digunakan dalam penelitian. Data sekunder ini bisa diperoleh melalui buku, jurnal, laporan, catatan internal organisasi, dan data dari internet yang berkaitan dengan informasi yang sedang dicari.

### 3.5 Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data informasi yang berkaitan dengan keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kinerja karyawan maka peneliti menggunakan kusioner sebagai teknik pengumpulan data dengan memberi daftar pertanyaan terhadap responden yang dituju. Menurut Sugiyono (2016:142), Kusioner (Angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun peneliti melakukan hubungan langsung dan tidak langsung kepada pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan peneliti.

Skala pengukuran yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2016:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun skala likert yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 3.1**

#### **Skla Likert**

<b>No</b>	<b>Notasi</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
1	SS	Sangat Setuju	5



2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2016:94).

### 3.6 Defenisi Operasional Variabel penelitian

Menurut Sugiyono (2016:38) menyatakan bahwa defenisi variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini yang menjadi defenisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.2**

#### **Defenisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Keselamatan Kerja (X1)	Kuswana (2014:23) menyatakan keselamatan kerja adalah suatu keadaan yang aman dan seamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian di tempat kerja, baik pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penempatan Benda</li> <li>• Perlindungan Pekerja</li> <li>• Penyediaan Perlengkapan</li> <li>• Penyediaan Program Sosialisasi Pencegahan kecelakaan.</li> </ul>	Likert

	teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat kerja serta lingkungan kerja.		
Kesehatan Kerja (X2)	Menurut Hartatik (2014:315) menyatakan kesehatan kerja merupakan suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan Secara medis</li> <li>• Lingkungan Kesehatan Kerja</li> <li>• Pemeliharaan kesehatan</li> </ul>	Likert
Kinerja Karyawan	Hasibuan (2013:105) menyatakan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Quality</i> (Kualitas)</li> <li>• <i>Quantity</i></li> </ul>	Likert

(Y)	adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.	(Kuantitas) <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Timeliness</i> (Ketepatan Waktu)</li> <li>• <i>Cost Effectiveness</i> (Efektivitas Biaya).</li> <li>• <i>Need For Supervision</i> (Pengawasan).</li> <li>• <i>Interpersonal Impact</i> (Hubungan Antar Perseorangan).</li> </ul>	
-----	--	--	--

### 3.7 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji instrument penelitian yaitu, uji validitas dan uji reliabilitas. Sebuah instrument dinyatakan valid dan reliable apabila mampu mengukur dan menjadi sumber data yang baik. Pengujian validitas dan reliabilitas pada masing-masing variabel dalam penelitian ini menggunakan bantuan melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Azwar S (2018:8) bahwa validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghazali (2013:52), “bahwa suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Dengan demikian data yang valid adalah data

yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang ditelitinya. Untuk mengetahui skor masing-masing pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05, maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kusioner peneitian dinyatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05, maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kusioner penelitian dinyatakan tidak valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama. Menurut Ghozali (2013:47) mengatakan bahwa suatu kusioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *Alpha*. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kriteria statistik sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  maka kusioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,60$  maka kusioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *Ordinary Least square* (OLS). Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten.

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu dengan cara *Kolmogorov Smirnov* digunakan dengan membandingkan distribusi data dengan distribusi normal baku.

- Jika signifikansi yang diperoleh  $>\alpha$ , maka sampel berasal dari poulasi yang berdistribusi normal.
- Jika signifikansi yang diperoleh  $<\alpha$ , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Dengan alpha  $\alpha = 0,05$  akan dibandingkan dengan taraf signifikansi yang diperoleh.

### 3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013:139). Jika varians dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi, yaitu dengan melihat grafik *scatter plot* atau dari nilai prediksi variabel *ZPRED* (nilai prediksi) dengan *SRESID* (nilai residualnya).

Terdapat cara untuk melihat heteroskedasitas dengan melihat grafik scatterplot, yaitu :

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah mengindikasi adanya heteroskedasitas.
- Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah ngka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

### 3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adayanya korelasi antar variabel bebas. Menurut Suliyanto (2011:81), mengatakan bahwa jika dalam

model regresi terdapat korelasi yang tinggi dan sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinieritas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi maka dapat menggunakan nilai TOL (*Tolerance*) dan *Variance-Inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan VIF yang tinggi (karena  $VIF=1/tolerance$ ). Kriteria keputusan yaitu :

- 1) Keputusan berdasarkan nilai *tolerance*
  - Jika nilai *tolerance*  $>0,10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.
  - Jika nilai *tolerance*  $<0,10$  maka terjadi multikolinieritas.
- 2) Keputusan berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)
  - Jika nilai VIF  $< 10,00$  maka tidak terjadi multikolinieritas.
  - Jika nilai VIF  $> 10,00$  maka terjadi multikolinieritas.

### **3.9 Metode Analisis Data**

Untuk mengetahui hasil dalam suatu penelitian diterima atau ditolak suatu hipotesis, maka dilakukan analisis terhadap data yang telah diperoleh. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara kedua variabel bebas  $X_1$  (Keselamatan Kerja),  $X_2$  (Kesehatan Kerja) terhadap variabel terikat Y (Kinerja Karyawan). Adapun persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Keselamatan Kerja

$X_2$  = Kesehatan Kerja

a = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Keselamatan Kerja

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Kesehatan Kerja

$\epsilon$  = Error

### 3.9.2 Uji parsial ( Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji positif atau signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikan ditentukan sebesar 5% dan  $df = n - k$ . Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### Pengujian $X_1$

- $H_0 : \beta_1 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.
- $H_0 : \beta_1 \neq 0$  : Terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

## Pengujian $X_2$

- $H_0 : \beta_2 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
- $H_0 : \beta_2 \neq 0$  : Terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji signifikansi terhadap hipotesis tersebut ditentukan melalui uji t dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- $H_0$  : ditolak jika Sig t hitung  $< \alpha$  (tingkat signifikan yang digunakan)
- $H_0$  : diterima jika Sig t hitung  $> \alpha$  (tingkat signifikan yang digunakan)

Bila  $H_0$  diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak terdapat pengaruh. Sedangkan penolakan  $H_0$  menunjukkan terdapat pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap suatu variabel dependen.

### 3.9.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama (simultan) antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan antara  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Statistik uji yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji F dengan rumus sebagai berikut :

$H_0: \beta_1 = 0$  Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama tidak berdampak terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumatera Ega Mekinka Cabang Medan

$H_a: \beta_1 \neq 0$  Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama berdampak terhadap kinerja pegawai

Untuk F kriteria yang digunakan adalah:

1.  $H_0$  : ditolak jika Sig F hitung  $< \alpha$  (tingkat signifikan yang digunakan)
2.  $H_0$  : diterima jika Sig F hitung  $> \alpha$  (tingkat signifikan yang digunakan)



Asumsi bila terjadi penolakan  $H_0$  dapat diartikan sebagai adanya pengaruh dari variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Tetapi bila terjadi penerimaan  $H_0$ , dapat diartikan sebagai tidak adanya pengaruh dari variabel-variabel independen secara bersamasama (simultan) terhadap variabel dependen.

#### **3.9.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Fungsi dari uji  $R^2$  yaitu mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Jika nilai koefisien determinasi ( $R^2$ )=1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ )=0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Untuk mempermudah pengolahan data, maka pengujian-pengujian di dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program pengolah data SPSS.