

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa:

**Nama** : Maju Sitorus Pane  
**Npm** : 20520031  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Skripsi** : **PENGARUH PENGAWASAN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INGGO TEKNIKA MEDAN AMPLAS.**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Studi Strata Satu (S1)  
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama

  
Agus Nakkob Simanjuntak, SE, MM

Pembimbing Pendamping

  
Dr. Nancy Nopelne, SE, M.Si

Dekan



  
Dr. F. Hurdionangan Siallagan, SE, M.Si

Ketua Program Studi

  
Romindo M. Pasaribu, SE, MBA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Saat ini semakin ketatnya tingkat persaingan organisasi mengharuskan organisasi harus mampu menyediakan berbagai fasilitas bagi karyawannya agar karyawan didalam organisasi tersebut bisa digunakan untuk keunggulan yang dimiliki organisasi. Perusahaan harus berusaha menaikkan kinerja semua karyawan supaya bisa bersaing dengan organisasi lain sehingga dapat menghasilkan barang atau jasa melalui cara yang lebih efisien. Hal tersebut bisa dicapai apabila organisasi terus menerus menerapkan keselamatan kesehatan kerja (K3) juga pengawasan kerja dikarenakan hal itu bisa menaikkan kinerja karyawan.

Sumber daya yang paling penting dalam setiap organisasi adalah sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan sekaligus untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, Khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Sumber daya manusia apabila dimanfaatkan sebaik-baiknya akan memberikan pengaruh yang sangat baik.

PT Ingco Teknika Indonesia yang berada di bawah naungan Cipta Group Indonesia adalah sebuah perusahaan importir dan distribusi alat-alat teknik perkakas branding internasional INGCO yang berdiri pada akhir Oktober 2016 dengan pusat di Medan, Sumatera Utara. INGCO INDONESIA adalah sebuah perusahaan trading alat-alat teknik dan perkakas yang berdiri pada akhir Oktober 2016 dengan pusat di Medan, Sumatera Utara. Perusahaan ini menawarkan berbagai alat mekanik dengan kualitas terbaik seperti mesin-mesin listrik, cordless, perlengkapan aksesoris, perkakas tangan, alat ukur, mesin konstruksi, alat mengelas, kompresor, generator dan lain sebagainya dalam tahap awal

perkembangannya ITI membuat banyak gebrakan inovasi terbaru dalam cara pemasaran dan hasilnya selama 2 tahun ITI telah berhasil di kenal di hampir seluruh kota besar di indonesia. Dengan visi menjadi distributor produk perkakas merek internasional terbesar di indonesia tahun 2025.

Pengawasan kerja merupakan salah satu faktor utama untuk menentukan kinerja karyawan. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target produksi. Hasil kerja merupakan tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan, sehingga pengawasan sangat perlu dilakukan setiap hari yang bertujuan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan. Pengawasan yang tinggi akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap karyawan, dimana karyawan mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Dalam meningkatkan kinerja maka dibutuhkan pengawasan kerja, dimana pimpinan selalu memantau dan melakukan peninjauan terhadap karyawannya dengan tujuan dapat memperbaiki atau mengevaluasi jika terjadi penyimpangan. Sehingga dapat menunjang seluruh aktivitas-aktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas serta dapat menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

**Tabel 1.1**

**Berikut Data Kinerja Karyawan PT. Ingco Teknik Medan Pada Tahun 2023-2024**

Unit	OKR 1	Capai	OKR2	Capai	OKR3	Capai	Mean
Under Direksi	Selesaikan penerbitan nota & kontrol pengutipan 100% di hari yang sama dari nota diterima (maks 5 temuan)	100%	Pastikan seluruh administrasi nota tepat 100% (maks 3 temuan kesalahan)	32%	Submit data yang diminta 100% lengkap sesuai deadline (maks 3 keluhan)	100%	77%

	Follow up informasi ke min 25 cust perhari baik online	20%	Pastikan min 90% stok produk & souvenir yang ready stok tersedia di gerai	70%	Dapatkan min 10 tambahan member baru walk in customer melalui offline	100%	63%
	Kontrol capaian OKR seluruh anggota tim di Internal Departemen	76%	Monitoring perawatan asset dan inventaris perusahaan sesuai SOP yang berlaku	64%	Selesaikan 90% setiap tugas yang diberikan sesuai deadline yang disepakati oleh CEO	25%	55%
	Kontrol Pencapaian OKR Seluruh Anggota internal capai 90%	68%	Pastikan % laba perusahaan capai 90% sesuai RKAP	2%	Submit LK 2 Bulan Sebelumnya maks tgl 15 dengan Margin of error maks 5%	100%	57%
	Tingkatkan penjualan Online menjadi 350 juta	100%	Selesaikan pengantaran maksimal 2 HK dari orderan diterima	66%	Pastikan min 90% produk & souvenir yang ready stok tersedia di gudang jakarta (EL)	100%	89%
Bisnis Development	Lakukan live sosmed min 3 kali sehari dengan durasi 1 jam per kali (waktu menyesuaikan)	28%	Upload Marketplace Facebook 15 per hari	100%	Dapatkan min 10 tambahan member baru walk in customer melalui offline	100%	76%
	Selesaikan min 90% target kerja yang diberikan	62%	Ajukan dan lakukan min project untuk disetujui guna meningkatkan	40%	Pastikan dokumentasi foto / video dari setiap kegiatan	100%	67%

	tepat waktu sesuai deadline		penjualan / menghemat pengeluaran		dikirimkan maks 7 hari setelah deadline berakhir		
	Bimbing tim crew store agar min rata-rata capaian OKR di atas 80%	88%	Pastikan min 90% produk & souvenir yang ready stok tersedia di gerai	100%	Tingkatkan jumlah member min 20% dari jumlah bulan sebelumnya	35%	74%
Operasional	Tingkatkan pengantaran per hari min 10 toko / 30 juta	87%	Turunkan biaya pengantaran selain BBM di bawah 1 juta	100%	Selesaikan pengantaran maksimal 0 HK dari orderan diterima oleh Driver	94%	
	Selesaikan minimal pengutipan 15 nota per hari (1 nota=12 item) - tidak boleh ada gantung	100%	Turunkan kesalahan pengutipan menjadi maks 3 kali	20%	Menggeser barang masuk dari Supplier H+7 dari C11 ke Rak C10	0%	
	Pastikan perbaikan servis di setiap SC selesai dan diambil maks H+5	100%	Kontrol stok kanibal di bawah 50 unit / maks 30 juta	30%	Turunkan beban stok SP discontinue & dead stok min 5%	80%	
	Pastikan kesesuaian stok barang dagang, sparepart dan souvenir sesuai dgn sistem & fisik akurat 98%	68%	Memastikan pencapaian OKR tim gudang mencapai 80%	70%	Kontrol biaya ongkos kirim di bawah 1% dari total penjualan	100%	

Sumber : PT Ingco Teknika Medan Amplas

Pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa masih terdapat karyawan PT. Ingco Teknik Medan Amplas dengan pencapaian kinerja yaitu OKR 1, OKR 2, dan OKR 3, yang belum tercapai sesuai dengan target yang diharapkan dari rencana kinerja karyawan. OKR artinya objectives and key result (tujuan dan hasil utama). Artinya masih ada karyawan PT. Ingco Teknik Medan Amplas yang belum dapat mencapai target yang diharapkan perusahaan. Kemudian masih ada yang tidak disiplin dengan waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku di PT. Ingco Teknik Medan Amplas. Maka dari itu, pimpinan perlu memperhatikan kembali faktor – faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar kinerja karyawan PT. Ingco Teknik Medan Amplas dapat meningkat dan tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja maka dibutuhkan pengawasan kerja, dimana pimpinan selalu memantau dan melakukan peninjauan terhadap karyawannya dengan tujuan dapat memperbaiki atau mengevaluasi jika terjadi penyimpangan. Sehingga dapat menunjang seluruh aktivitas-aktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas serta dapat menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Masalah pengawasan kerja ini juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan kepala seksi sumber daya manusia (SDM) PT. Ingco Teknik Medan berupa karyawan menilai standar prosedur yang diberikan kepada karyawan kurang jelas sehingga karyawan selalu melanggar aturan pada saat bekerja dan sering terjadi ketidaksiplinan karyawan terhadap jam kerja. Kemudian pimpinan atau atasan kurang melakukan peninjauan secara langsung ditempat kerja. Pimpinan atau atasan tidak selalu melakukan pembetulan atau koreksi jika terjadi kesalahan. Kemudian kurangnya ketegasan atasan atau pimpinan dalam menegur perilaku karyawan yang melanggar aturan



**Gambar 1.1**

**Pengawasan Kerja Yang Dilakukan Pemimpin PT. Ingco Teknik Medan Amplas**

Berdasarkan Gambar 1.1 menjelaskan bahwa pengawasan kerja yang dilakukan seorang pemimpin kepada karyawan PT. Ingco Teknik Medan Amplas diawali dengan memberikan arahan atau himbauan agar kinerja sejalan dengan tujuan organisasi. Karyawan PT. Ingco Teknik Medan Amplas melakukan pekerjaannya selalu diawasi pimpinan. Dalam hal ini, Pengawasan pimpinan berperan penting terhadap pencapaian kinerja karyawan.

Selanjutnya keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu kegiatan untuk melindungi karyawan dari kecelakaan kerja yang mungkin terjadi. Keselamatan kerja sangat penting untuk diberikan karena mengingat angka kecelakaan kerja yang tinggi, sehingga dengan program keselamatan kerja akan mampu mengurangi tingkat kecelakaan kerja. Selain itu dengan adanya program keselamatan kerja, karyawan akan merasa aman dan lebih termotivasi dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Banyak perusahaan yang kurang peduli akan keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya, sehingga berakibat terjadinya kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada karyawan. Jika terjadi kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada pekerja, maka yang rugi bukan hanya karyawan itu sendiri serta keluarganya, tetapi perusahaan juga sangat rugi. Perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk pengobatan atau memberi santunan, yang mana biaya ini tidak perlu dikeluarkan apabila tidak terjadi kecelakaan kerja atau gangguan kesehatan pada karyawan. Disamping itu, apabila terjadi kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada karyawan itu berakibat meninggal atau karyawan tersebut tidak mampu bekerja seperti semula lagi, maka kerugian perusahaan akan menjadi semakin besar karena karyawan itu merupakan investasi paling mahal dan sangat penting.

Keselamatan kesehatan kerja (K3) Hal ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab perusahaan. Masalah yang terjadi pada Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kerja di PT. Ingo Teknik Medan, sesuai hasil wawancara, bahwa perusahaan belum sepenuhnya memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan kepada seluruh karyawan, seperti BPJS. Masih banyak karyawan yang kurang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja. Dan perusahaan belum sepenuhnya menjamin keselamatan karyawan.

Berdasarkan Research gap pada penelitian terdahulu Somantri, R., & Pangestu, E. R. (2023) Dimana hasil penelitian menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Elisa, E., & Gurusinga, L. B. (2022) menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Syahraini, S., Bachri, S., & Makkasau, S. (2023) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya ketidak konsistenan hasil penelitian tersebut, peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Pengawasan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ingo Teknik Medan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ingco Teknik Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ingco Teknik Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh pengawasan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Ingco Teknik Medan?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ingco Teknik Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ingco Teknik Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Ingco Teknik Medan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang positif dan berguna ke depannya, ada pun manfaat penelitian:

### **1. Manfaat Praktis**

Bagi Manajemen / Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi perusahaan mengenai pengawasan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **2. Manfaat Teoritis**

### **1. Bagi Peneliti**

Diharapkan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis maupun bagi pembaca mengenai pengawasan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja yang berguna nantinya yang menambah pemahaman mengenai kinerja karyawan serta dapat juga memberi gambaran bagi peneliti dimasa yang akan datang dan sebagai bahan perbandingan antara teori yang didapatkan diperkuliahan dengan praktek nyata dalam perusahaan.

### **2. Bagi Universitas Nommensen Medan**

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai tambahan informasi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian yang sejenis.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang berkaitan dengan pengawasan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

Kinerja atau biasa disebut *performance*, yaitu hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja. Menurut Wibowo (2016) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Salam (2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya (Rosalina & Wati 2020). Menurut Hustia (2020) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Menurut Syafruddin, (2021) kinerja juga adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya.

Menurut Jufrizen & Rahmadhani (2020) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sagir Siswanto (2019) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan

tugasnya. Demikian halnya jika kinerja menurun dapat turut mempengaruhi dan menurunkan prestasi perusahaan dan tujuan yang di tetapkan akan sulit tercapai. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dirinya sendiri dan dari luar. Faktor dari dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku yang mempunyai pengaruh pada kinerja. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam mejalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi.

### **2.1.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2017:84) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### 2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016), indikator kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

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

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan

pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

#### 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

#### 7. Peluang

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

### **2.1.4 Pengawasan Kerja**

Menurut Handoko (2017) menyatakan bahwa pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Menurut Harianto (2020) mengemukakan bahwa pengawasan kerja adalah salah satu upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja pada rencana agar dapat merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur seberapa besar penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa segala tugas yang diemban telah dilakukan seefektif mungkin guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Erlis Milta (2015) pengawasan dapat di definisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Menurut Satriadi (2015) pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.

Menurut Syamsidar (2018), pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Irmayani (2022), mengemukakan bahwa fungsi

pengawasan adalah menyoroti apa yang sedang terjadi pada waktu pelaksanaan kegiatan operasional yang sedang berlangsung. Jika penyimpangan ditemukan, tindakan korektif dapat saja diambil sehingga dengan demikian organisasi kembali ke yang sebenarnya. Dengan kata lain, sorotan perhatian manajemen dalam menyelenggarakan fungsi pengawasan adalah membandingkan rencana dengan kinerja nyata (*actual performance*).

Menurut Sari, (2015) pengawasan ialah, memilih orang yang tepat untuk tiap pekerjaan menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap orang dan mengajarkan bagaimana karyawan harus melakukan pekerjaannya, mengukur dan menilai hasil kerjanya untuk mendapat keyakinan apakah pekerjaan telah dipahami dengan wajar. Mengadakan koreksi-koreksi bila mana perlu dan memindahkan orang kepada pekerjaan yang lebih sesuai atau memberhentikan mereka yang tidak dapat bekerja dengan baik, memuji bila karyawan selayaknya mendapat pujian dan memberi penghargaan atas kerja yang baik dan akhirnya menyelaraskan setiap orang ke dalam suasana kerja sama yang erat dengan rekan kerjanya semua yaitu dilakukan secara adil, sabar dan tenggang menenggang, sehingga setiap orang akan menjalankan pekerjaannya dengan mahir, teliti, cerdas bersemangat dan sempurna. Pengawasan ini dilakukan biasanya pada saat penerimaan karyawan baru makaperlu pengawasan dan pantauan serta training untuk melihat apakah bidang kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sekalipun jika tidak sesuai maka bisa melakukan rotasi pekerjaan bertujuan untuk memindahkan serta mencari bidang kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki agar menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

### **2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengawasan Kerja Menurut Handoko (2017) antara lain :

1. Perubahan lingkungan organisasi atau instansi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi yang terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar perkembangan organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih ketat dan hati-hati.
3. Kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan.
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

### **2.1.6 Indikator Pengawasan Kerja**

Adapun Indikator pengawasan kerja menurut Handoko (2017) adalah sebagai berikut:

1. Akurat Informasi  
yaitu tentang pelaksanaan keterangan harus akurat, data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang tidak ada atau baru.
2. Tepat waktu  
yakni Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan.
3. Obyektif dan menyeluruh  
yakni informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan  
dimana strategi sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan yang paling fatal.
5. Realistis secara ekonomis.  
Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
6. Realistik secara organisasional.  
Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan kenyataan yang ada pada organisasi.

7. Koordinasi dengan aliran kerja organisasi  
yakni informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja dengan organisasi, karena setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi akses atau kegagalan dan keseluruhan operasi informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukan.
8. Fleksibel  
yakni pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional  
sistem pengawasan harus efektif, harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standart, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
10. Diterima para anggota organisasi.  
Dimana sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota atau karyawan organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

### **2.1.7 Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2016) keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Menurut Suwardi dan Daryanto (2018) keselamatan kesehatan kerja (K3) yaitu suatu upaya dalam mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak bisa dipisahkan antara keselamatan dengan kesehatan. Menurut Larasati (2018) keselamatan kesehatan kerja (K3) merupakan melindungi pekerja atau masyarakat agar mendapatkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dalam usaha melakukan pencegahan terhadap adanya penyakit ataupun kendala kesehatan yang disebabkan oleh faktor pekerjaan, lingkungan kerja, penyakit umum, sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang aman serta tentram bagi karyawan.

Menurut Abu Nandir (2017:13) keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, tempat kerja, dan lingkungannya, serta cara-cara karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Menurut Sinambela (2017:365) keselamatan dan kesehatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun perusahaan.

Menurut Zainal (2015:137) memberikan pendapat bahwa kesehatan dan keselamatan kerja ialah merujuk pada kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Menurut Leon C. Megginson (2018:164) keselamatan dan kesehatan kerja yang mencakup istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang penting dalam terlaksananya kegiatan perusahaan. Setiap karyawan akan bekerja maksimal apabila terdapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan kepada para karyawannya.

### **2.1.8 Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan tempat kerja
  - a. Kondisi fisik, berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara.
  - b. Kondisi fisiologis, kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan 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 psikologis kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok atau teman sekerja, hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan lain-lain.

#### **2.1.9 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2016:161), indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang di perhitungkan keamanannya. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
- b. Pengaturan Udara  
Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak) dan suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- c. Pengaturan penerangan  
Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat. Ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang.
- d. Pemakaian peralatan kerja  
Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.

e. Kondisi fisik dan mental karyawan

Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1	Somantri, R., & Pangestu, E. R. (2023).	Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kartini Ciwidey	Pengawasan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh pengawasan kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) secara simultan sebesar 62,6% dan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Secara parsial besarnya pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 27,8% dan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 34,8%, sehingga dapat disimpulkan bahwa

					keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan di PT. Kartini Ciwidey.
2	Syahraini, S., Bachri, S., & Makkasau, S. (2023).	Pengaruh Pengawasan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi Kabupaten Luwu.	Pengawasan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan pengujian regresi linear sederhana, ternyata terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan K3 terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Mineral Sulawesi. Sehingga variabel pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka semakin baik kualitas pengawasan K3 akan meningkatkan kinerja karyawan PT Bumi Mineral Sulawesi Kabupaten Luwu.
3	Wibawa, I. K. A. (2022).	Pengaruh Kompetensi, Pengawasan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Cabang Denpasar	Kompetensi Pengawasan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, pengawasan, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Cabang Denpasar
4	Azimah, I. N., & Endratno, H. (2022).	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan	Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Pengawasan	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis data menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif

		Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan TambI.	Kerja Kinerja Karyawan		signifikan terhadap kepuasan kerja, pengawasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pengawasan kerja berengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Elisa, E., & Gurusinga, L. B. (2022).	Pengaruh Pengawasan, Keselamatan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian produksi PT. Tjokie Permata Lestari.	Pengawasan, Keselamatan dan Kepemimpinan Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil uji t (partial) menunjukkan bahwa T hitung $0.597 < T$ tabel 1.997 artinya tidak terdapat pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan, kemudian variabel keselamatan diperoleh nilai T hitung $2.442 > T$ tabel 1.997 artinya terdapat pengaruh variabel keselamatan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil Uji F disimpulkan bahwa pengawasan, keselamatan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah oleh penulis (2024)

## **2.3 Kerangka Berpikir**

### **2.3.1 Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Irmayani (2022), mengemukakan bahwa fungsi pengawasan adalah menyoroti apa yang sedang terjadi pada waktu pelaksanaan kegiatan operasional yang sedang berlangsung. Jika penyimpangan ditemukan, tindakan korektif dapat saja diambil sehingga dengan demikian organisasi kembali ke yang sebenarnya. Dengan kata lain, sorotan perhatian manajemen dalam menyelenggarakan fungsi pengawasan adalah membandingkan isi rencana dengan kinerja nyata (*actual performance*). Kinerja atau biasa disebut *performance*, yaitu hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Wibawa, I. K. A. (2022) yang menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang penting dalam terlaksananya kegiatan perusahaan. Setiap karyawan akan bekerja maksimal apabila terdapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan kepada para karyawannya. Keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologi fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Setiap perusahaan perlu memperhatikan manajemen sumber daya manusianya agar dapat mencapai kinerja yang lebih optimal, karena kelangsungan setiap perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Dalam usaha

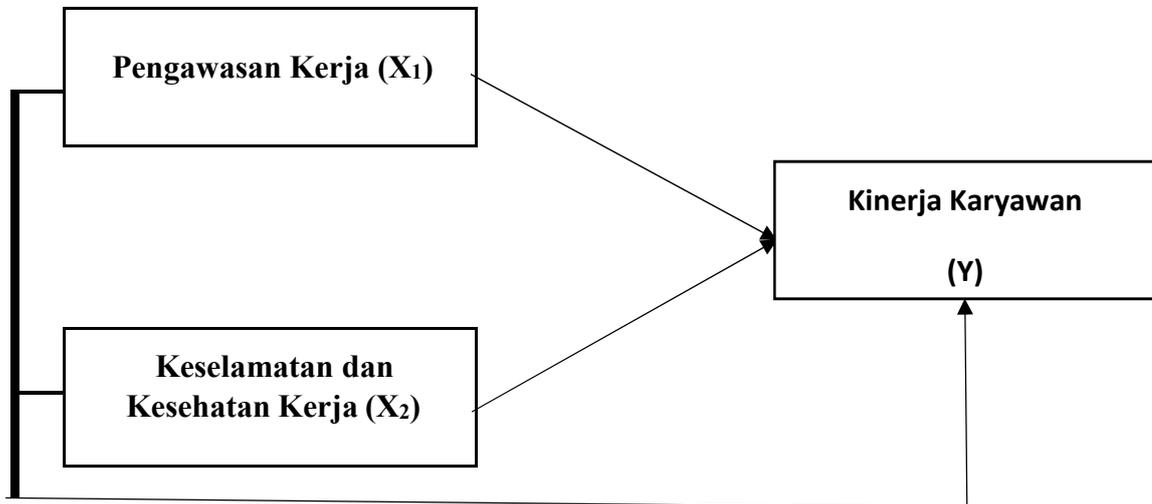
untuk mencapai tujuan perusahaan, peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja yang baik. Keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, atau dengan kata lain kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Syahraini, S., Bachri, S., & Makkasau, S. (2023) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh Pengawasan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan kata lain, sorotan perhatian manajemen dalam menyelenggarakan fungsi pengawasan adalah membandingkan rencana dengan kinerja nyata. Keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologi fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan, peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja yang baik. Keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, atau dengan kata lain kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Somantri, R., & Pangestu, E. R. (2023) yang menyatakan bahwa pengawasan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah gambar kerangka berpikir pengawasan kerja ( $X_1$ ), keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**

#### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka berikut adalah uraian hipotesis yang penulis dapat kemukakan dalam penelitian ini:

1. Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Ingco Teknik Medan.
2. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Ingco Teknik Medan.
3. Pengawasan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Ingco Teknik Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu bertujuan untuk menggabungkan dua variabel atau lebih untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen dan variabel dependen berdasarkan data primer yang diperoleh secara sistematis. Penelitian pendekatan asosiatif ini digunakan untuk menguji pengaruh pengawasan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

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

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Penelitian ini dilakukan penulis di PT. Ingco Teknika Medan yang beralamat di Jl. Panglima Denai Kompleks Pergudangan Amplas Center Blok C10 Depan Terminal Amplas, Timbang Deli, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20148. Waktu yang digunakan penelitian ini dimulai pada bulan Agustus 2024 sampai dengan selesai.

#### **3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa populasi adalah sekumpulan kelompok dengan kriteria tertentu yang diterapkan peneliti sebagai subjek penelitian dan menjadi target kesimpulan dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Ingco Teknika Medan dengan jumlah 186 orang.

### 3.3.2 Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian populasi yang dipandang dapat dijadikan suatu perwakilan untuk dijadikan sebagai sumber informan dalam penelitian. (Sugiyono 2019). Menurut Sugiyono (2019) Teknik Sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penulisan, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan kesalahan 10% yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = marjin of eror

e= 0,1

Berdasarkan data yang diperoleh maka sampel penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{186}{1 + 186(0.1)^2}$$

$$n = \frac{186}{1 + 1.86}$$

$$n = \frac{186}{2.86}$$

n=65 Responden

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka sampel penelitian ini adalah sebanyak 65 responden.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, penyebaran kuesioner dilakukan secara online melalui *Google Form*. Menurut Sugiyono (2019) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini, kuesioner yang diisi langsung oleh responden melalui *Google Form* merupakan sumber data primer.

### 3.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional dalam penelitian ini dapat kita lihat pada tabel 3.1

**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas.  Wibowo (2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan</li> <li>2. Standar</li> <li>3. Umpan Balik</li> <li>4. Alat atau Sarana</li> <li>5. Kompetensi</li> <li>6. Motif</li> <li>7. Peluang</li> </ol>	Skala Likert
Pengawasan Kerja	Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.  Handoko (2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Akurat Informasi</li> <li>2. Tepat waktu</li> <li>3. Obyektif dan menyeluruh</li> <li>4. Terpusat pada titik-titik pengawasan</li> <li>5. Realistis secara ekonomis.</li> <li>6. Realistik secara organisasional.</li> <li>7. Koordinasi</li> <li>8. Fleksibel</li> <li>9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional sistem.</li> <li>10. Diterima para anggota organisasi</li> </ol>	Skala Likert

Keselamatan dan kesehatan kerja	Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja Mangkunegara (2016)	a. Keadaan tempat lingkungan Kerja b. Pengaturan Udara c. Pengaturan penerangan d. Pemakaian peralatan Kerja e. Kondisi fisik dan mental karyawan	Skala Likert
---------------------------------	--	---	--------------

*Sumber : Di olah Oleh Penulis (2024)*

### 3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan. Berikut adalah ukuran dari setiap skor pertanyaan dan jawaban.

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### **3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk menentukan tingkat kecocokan antara hasil tes dengan kriteria yang telah ditentukan. Sugiyono (2017: 267) mengatakan bahwa Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Suatu penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikan lebih kecil dari 5% atau 0,05,

#### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabi dari waktu ke waktu untuk mengukur antara jawaban dengan pertanyaan dapat dilakukan dengan syarat jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  maka reliable. Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,6$  maka tidak reliable

### **3.8 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.8.1 Uji Normalitas**

Menurut Sugiyono (2017:239), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dipakai untuk mengetahui apakah data atau populasi yang telah di kumpulkan berdistribusi normal. Jenisdata yang digunakan dalam pengujian ini yaitu data ordinal, data interval dan data rasio. Cara untuk melihat normalitas yaitu melihat secara visual yaitu melalui normal P-P Plots, ketentuan bahwa titik titik menyebar di sekitar garis diagonal dengan itu residual dikatakan menyebar normal.

### 3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2015;76) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dalam Penelitian ini uji heterokedastisitas dilakukan dengan uji glejser. Uji glejser adalah uji statistik yang paling lazim digunakan. Uji glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Model regresi dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% atau  $> 0,05$  dan sebaliknya.

### 3.8.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2017), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Persyaratan yang harus dipenuhi dalam regresi berganda adalah tidak adanya multikolinieritas. Uji multikolinieritas akan digunakan dengan melihat ukuran Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai tolerance (VIF)  $> 10$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang telah diolah.

## 3.9 Metode Analisis

### 3.9.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokkannya untuk dianalisis sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan fenomena yang sedang diteliti. Dilihat dari nilai Mean, Range dan Standar Deviasi.

### 3.9.2 Analisis Data

Metode analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara pengawasan kerja ( $X_1$ ) keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Adapun persamaan regresinya yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = pengawasan kerja

X<sub>2</sub> = keselamatan dan kesehatan kerja

€ = *Error term*

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara lain  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$  atau membandingkan angka signifikan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  atau membandingkan dengan  $\alpha=0,05$  atau 5%. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel pengawasan kerja (X<sub>1</sub>) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Pengambilan keputusan dengan menggunakan angka probabilitas signifikan adalah sebagai berikut:

Apabila probabilitas signifikan  $< 0,05$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak

Apabila probabilitas signifikan  $> 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima

Dalam penetapan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan kerja (X<sub>1</sub>)

- 1) H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu pengawasan kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

- 2)  $H_1 : b_1 \neq 0$  Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu pengawasan kerja ( $X_1$ ) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya pengawasan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya pengawasan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## 2. Keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_2$ )

- 1)  $H_0 : b_2 = 0$  Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

- 2)  $H_1 : b_2 \neq 0$  Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 3.10.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ ).

Rumusan Hipotesis :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$  pengawasan kerja ( $X_1$ ) keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$  pengawasan kerja ( $X_1$ ) keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan Keputusan :

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_1$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

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

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 25.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

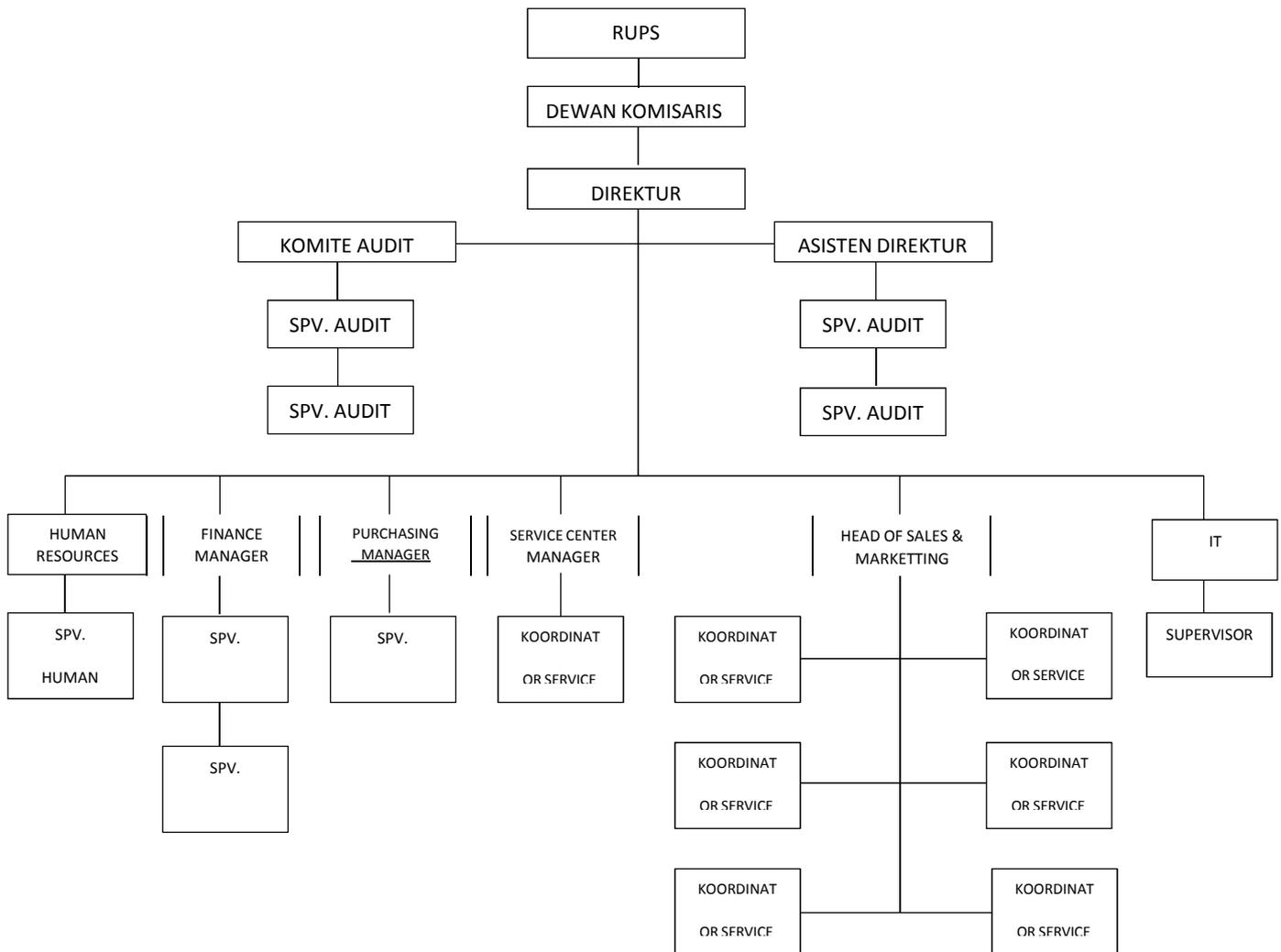
##### **4.1.1 Sejarah Umum Objek Penelitian**

PT Ingco Teknika Indonesia yang berada di bawah naungan Cipta Group Indonesia adalah sebuah perusahaan importir dan distribusi alat-alat teknik perkakas branding internasional INGCO yang berdiri pada akhir Oktober 2016 dengan pusat di Medan, Sumatera Utara. INGCO Indonesia adalah sebuah perusahaan trading alat-alat teknik tools teknik dan perkakas yang berdiri pada akhir Oktober 2016 dengan pusat di Medan, Sumatera Utara. Kami menawarkan berbagai alat mekanik dengan kualitas terbaik seperti mesin-mesin listrik, cordless, perlengkapan aksesoris, perkakas tangan, alat ukur, mesin konstruksi, alat mengelas, kompresor, generator dan lain sebagainya dalam tahap awal perkembangannya ITI membuat banyak gebrakan inovasi terbaru dalam cara pemasaran dan hasilnya selama 2 tahun ITI telah berhasil di kenal di hampir seluruh kota besar di indonesia. Dengan visi menjadi distributor produk perkakas merek internasional terbesar di indonesia tahun 2025.

INGCO percaya bahwa dengan harga yang bersahabat bisa tetap menciptakan produk dengan kualitas terbaik dan juga rantai pasokan yang terjangkau oleh konsumen. Keseluruhan pekerja INGCO bekerja keras untuk membuat INGCO dapat mendaki pada posisi puncak di dunia. Sebagai pendatang baru, INGCO telah berhasil mencetak prestasi dengan pemasaran produknya tersebar di lebih dari 150 negara di dunia.

##### **4.1.2 Struktur Organisasi Objek Penelitian**

Struktur organisasi objek penelitian dapat dilihat pada gambar 4.1 di bawah ini:



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**  
 Sumber: PT. Ingo Medan Amplas, 2024

## 4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian

Gambaran responden penelitian dapat dilihat dari jenis kelamin dan usia

### 4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1****Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki – laki	45 orang	69%
Perempuan	20 orang	31%
Jumlah	65 orang	100%

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang atau sebesar 69%. Kemudian responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang atau 31%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah laki-laki.

**4.2.2 Berdasarkan Usia**

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.2****Karakteristik Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase
21 – 30 Tahun	39 orang	60%
31 – 40 Tahun	21 orang	32,3%
Lebih dari 41 Tahun	5 orang	7,7%
Jumlah	65 orang	100%

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa responden yang berusia antara 21 – 30 tahun 39 orang atau sebesar 60%. Kemudian responden yang berusia antara 31 – 40 tahun 21 orang atau sebesar 32,2%. Terakhir responden yang lebih dari 41 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 7,7%. Maka yang paling dominan adalah responden yang berusia 21-30 tahun.

### 4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 4.3.1 Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel pengawasan kerja dapat dilihat pada tabel :

**Tabel 4.3**

**Hasil Uji Validitas Pengawasan Kerja**

Item	R hitung	Signifikan	Keterangan
PK1	0,772	0,000	Valid
PK2	0,673	0,000	Valid
PK3	0,709	0,000	Valid
PK4	0,717	0,000	Valid
PK5	0,872	0,000	Valid
PK6	0,816	0,000	Valid
PK7	0,858	0,000	Valid
PK8	0,794	0,000	Valid
PK9	0,890	0,000	Valid
PK10	0,714	0,000	Valid
PK11	0,717	0,000	Valid
PK12	0,790	0,000	Valid
PK13	0,858	0,000	Valid
PK14	0,627	0,000	Valid
PK15	0,862	0,000	Valid
PK16	0,755	0,000	Valid
PK17	0,810	0,000	Valid
PK18	0,858	0,000	Valid
PK19	0,840	0,000	Valid
PK20	0,762	0,000	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS oleh penulis (2024)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan keseluruhan pertanyaan pengawasan kerja yang diuji bernilai lebih kecil < dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan indikator dari variabel pengawasan kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Item	R hitung	Signifikan	Keterangan
K31	0,737	0,000	Valid
K32	0,663	0,000	Valid
K33	0,629	0,000	Valid
K34	0,663	0,000	Valid
K35	0,629	0,000	Valid
K36	0,795	0,000	Valid
K37	0,795	0,000	Valid
K38	0,853	0,000	Valid
K39	0,853	0,000	Valid
K310	0,833	0,000	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS oleh penulis (2024)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan keseluruhan pertanyaan keselamatan dan kesehatan kerja yang diuji bernilai lebih kecil < dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan indikator dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item	R hitung	Signifikan	Keterangan
KK1	0,760	0,000	Valid
KK2	0,726	0,000	Valid
KK3	0,726	0,000	Valid
KK4	0,760	0,000	Valid
KK5	0,721	0,000	Valid
KK6	0,674	0,000	Valid

