

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Manusia harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola sebaik mungkin agar sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Seiring dengan perkembangan ilmu dan teknologi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat bekerja secara optimal. Tolak ukur keberhasilan dari manajemen sumber daya manusia adalah dalam hal kinerja atau produktivitas karyawan.

Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini akan memiliki kinerja yang maksimal.

Karyawan merasa terjamin keselamatan kerja dan disertai dengan motivasi, karena motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena dengan motivasi seorang karyawan atau pegawai akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan perkiraannya.

Terutama di perusahaan swasta yang berbentuk pada badan hukum dan berkedudukan di daerah Bekasi Jawa Barat dan perusahaan ini juga memiliki cabang di Jawa Tengah Wonogiri Trimitra Matahari Mandiri, suatu perusahaan yang bergerak dalam pemagangan untuk kejepegan dalam perusahaan ini sangat memperhatikan tentang keselamatan karyawan dan sangat memperhatikan karyawannya.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT ini dampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan dalam menyelesaikan kinerja kerjanya. Kondisi yang belum ideal masih ada di sini, masih ada kendala dalam mengerjakan pekerjaannya adapun dari karyawan bisa saja yang datang telat karena mungkin jarak rumah jauh dari kantor dan adapun dari salah satu karyawannya ada yang lambat dalam mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : “Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPK Tri Mitra Matahari Mandiri”

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang diidentifikasi pada LPK Tri Mitra Matahari Mandiri adalah:

1. Menurunnya motivasi kerja karyawan dalam bidang pekerjaannya sehingga produktivitas dan keuntungan industri menurun.
2. Pengaruh keselamatan kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.
3. Menurunnya kinerja karyawan terhadap perusahaan dapat mengakibatkan dampak peningkatan kedisiplinan kerja.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah disebutkan sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahannya, mengingat LPK Tri Mitra Matahari Mandiri ada berbagai cabang di Indonesia, maka peneliti akan melakukan penelitian di LPK Tri Mitra Matahari Mandiri.

1.2.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh keselamatan kerja pada karyawan LPK Trimitra Mahatari Mandiri?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja pada karyawan LPK Trimitra Matahari Mandiri?
3. Adakah pengaruh kinerja karyawan terhadap LPK Trimitra Matahari Mandiri?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kinerja terhadap kinerja karyawan LPK Trimitra Matahari Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan LPK Trimitra Matahari Mandiri.
3. Untuk mengetahui keselamatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan LPK Trimitra Matahari Mandiri.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi bagi :

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai keselamatan kerja, motivasi dan Kinerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi perusahaan agar dapat memecahkan masalah perusahaan terutama di bidang Sumber Daya Manusia, dan dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu contoh bentuk pengaplikasian dan pengimplementasian dari hasil studi selama ini dalam kehidupan nyata khususnya di dunia kerja maupun bisnis. Penelitian ini juga memberikan gambaran kepada penulis tentang permasalahan-permasalahan mengenai manajemen Sumber Daya Manusia.

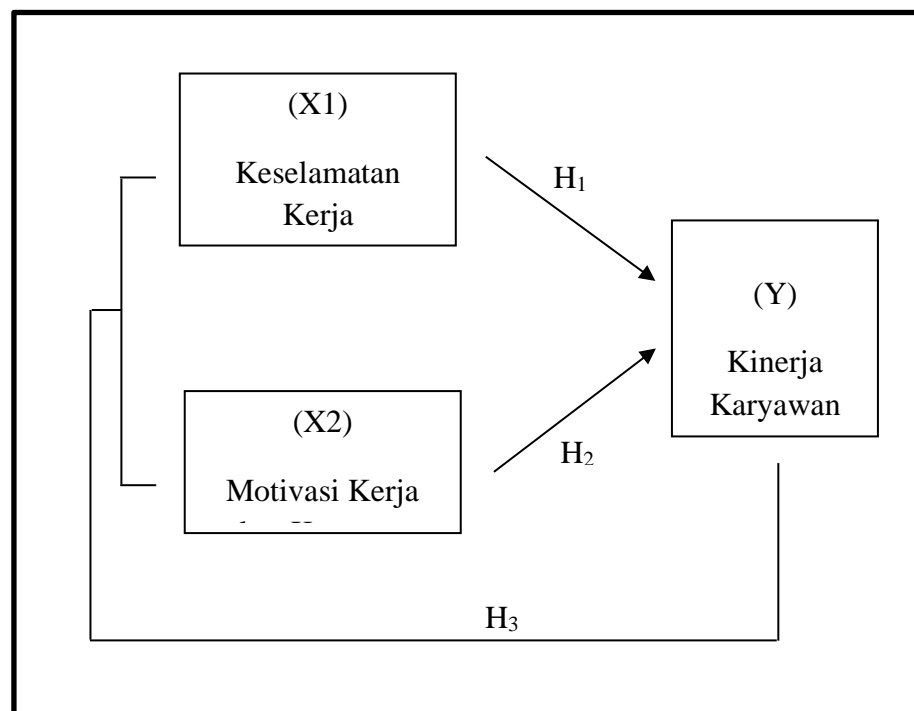
3. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literatur untuk melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki variabel yang terkait dengan bidang ini

1.4. Hipotesis

Berdasarkan model hipotesis, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H1 : Diduga terdapat pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPK Trimitra Mahatari Mandiri.
2. H2 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada LPK Trimitra Mahatari Mandiri.
3. H3 : Diduga terdapat pengaruh Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan LPK Trimitra Mahatari Mandiri.



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

(Sumber: Penelitian pribadi, 2022)

1.5. Sistematika Penulisan

Penulisan dibuat untuk mempermudah dalam penyusunan skripsi ini maka perlu ditentukan sistematika penulisan yang baik. Sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan, manfaat, Hipotesis dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, perancangan dan pembuatan sistem.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini penulis mengemukakan metode penelitian yang dilakukan dalam perancangan dan implementasi.

BAB IV DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Memaparkan dari hasil-hasil tahapan penelitian, mulai dari analisis, desain, hasil testing dan implementasinya.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Keselamatan Kerja

2.1.1. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan Kerja merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Terkadang pelaksanaan keselamatan Kerja tidak diperhatikan dalam kinerja karyawan sehingga akan mengganggu produktivitas kerja karyawan, jika keselamatan Kerja diterapkan dan dilaksanakan maka akan tumbuh hasil kinerja yang memuaskan karena karyawan merasa di perhatikan keselamatan.

Menurut Mathis dan Jackson (2015:105) merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sehingga dengan diterapkannya Keselamatan Kerja secara efektif, secara tidak langsung para pekerja akan merasa aman dan nyaman di lingkungan kerja.

2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Menurut Napitupulu dalam (Maddeppungeng et al. 2017) jika dikaji sebab-sebab dari setiap kasus kecelakaan kerja, maka akan selalu didapatkan kesulitan dalam pengkajian tersebut.

Untuk mengatasi hal ini maka perlu menggolongkan kecelakaan kerja ke dalam kelompok umum penyebabnya, sehingga akan lebih memudahkan upaya pencegahan dan penanggulangan setiap kecelakaan itu sendiri, sehingga sebab-sebab umum kecelakaan kerja adalah sebagai berikut :

1. keadaan tempat (lingkungan) dan peralatan kerja yang berbahaya, misalnya lantai tempat kerja licin, ruangan kerja panas suhunya, berisik, alat-alat kerja rusak dan tidak dilindungi, dan lain sebagainya.
2. Perilaku dalam bekerja yang sangat keliru, misalnya yang bersangkutan tidak mengikuti prosedur kerja yang berlaku. Penyebab-penyebab yang pada saat itu di luar jangkauan pemikiran orang-orang yang terlibat di dalamnya sebagai akibat pengembangan metode kerja.
3. Penyebab-penyebab yang pada saat itu di luar jangkauan pemikiran orang-orang yang terlibat di dalamnya sebagai akibat pengembangan metode kerja.

Menurut Kasmir (2016:274-276) faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan sebagai berikut:

1. Kelengkapan peralatan: keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja tidak terjamin.
2. Kualitas peralatan kerja: Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri.
3. Kedisiplinan karyawan: Perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya tidak terjamin.
4. Ketegasan pemimpin: Ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan.
5. Motivasi kerja: Motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang tidak lengkap.

Adapun berbagai faktor yang menjadi penyebab terjadinya kecelakaan kerja dengan gangguan kesehatan menurut Mangkunegara (2017:162-163) adalah sebagai berikut:

1. Keadaan tempat lingkungan
 - 1) Penyusunan dan penyimpanan barang barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - 2) Ruang kerja yang terlalu pada dan sesak.
 - 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak sesuai pada tempatnya.
2. Pengaturan udara
 - 1) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
 - 2) Suhu udara yang tidak terkondisikan pengaturann
3. Pengaturan penerangan
 - 1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - 2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang remang.
4. Pemakaian peralatan kerja
 - 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah using dan rusak.
 - 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
5. Kondisi fisik dan mental pegawai
 - 1) Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh.

2.1.3. Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Swasto (2012:87) indikator didalam keselamatan kerja yaitu:

1. Penataan mesin-mesin dan alat-alat
2. Kelayakan peralatan kerja
3. Penggunaan pelindung diri
4. Pelaksanaan prosedur kerja
5. Mengamankan peralatan

Menurut Ramli (2013:16), indikator keselamatan terdiri dari :

1. Perlengkapan: Perlengkapan merupakan sesuatu bentuk obat-obatan yang berada di dsekitar lingkungan kerja karyawan.
2. Tempat penyimpanan barang: Tempat penyimpanan barang merupakan tempat yang disediakan oleh perusahaan untuk menyimpan barang-barang semua karyawan sebelum masuk pada lingkungan kerja.
3. Wewenang pekerjaan: Suatu nilai yang dimiliki oleh seluruh karyawan didalam perusahaan termasuk pimpinannya dalam pelakasanaan pekerjaan seperti perilaku dan sikap dalam lingkungan kerja.
4. Kelalaian

Kelalaian adalah faktor utama terjadinya kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan dan bisa memakan korban jiwa. Sehingga bisa meyebabkan kerugian materi yang cukup besar bagi perusahaan.

2.1.4. Tujuan Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:162) Setiap kegiatan dan aktivitas perusahaan selalu memiliki maksud dan tujuan tertentu dan pada umumnya ditujukan pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Namun menurut konsep manajemen modern perusahaan harus menjunjung tinggi keselamatan.

Berikut merupakan tujuan keselamatan kerja Menurut Mangkunegara (2017:162):

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
3. Pencegahan/ penekanan menjadi sekecil-kecilnya terjadinya
4. kematian akibat kecelakaan oleh karena pekerjaan Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian, dan partisipasi kerja.
6. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.
7. Peningkatan produktivitas atas dasar tingkat keamanan kerja yang tinggi.
8. Penghindaran pemborosan kerja, modal, alat-alat sumber produksi lainnya sewaktu bekerja.
9. Pemeliharaan tempat kerja yang bersih, sehat, nyaman dan aman.

2.1.5. Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja

Menurut Bangun Wilson (2012 : 379) alasan pentingnya keselamatan kerja yaitu:

1. Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

2. Hukum

Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang ditimbulkan perkerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapatkan hukuman yang setimpal sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Yang tertera pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

2.2. Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi

Menurut Hamzah (2015 : 52) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Sedarmayanti (2017 : 154) Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Menurut Wilson Bangun (2012 : 312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Menurut Sutrisno (2016:109) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan tertentu, oleh karena itu motivasi selalu menjadi faktor pendorong utama dalam perilaku seseorang.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu bentuk dorongan dari seorang karyawan yang dapat membangkitkan keinginan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

2.2.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diriseseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan :

1. Faktor Internal

Faktor Internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini . keinginan untuk hidup meliputi :

(1) Memperoleh kompeensasi yang memadai.

(2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.

(3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki: Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan apa saja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan: Seseorang mau bekerja disebabkan karena adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal juga sama pentingnya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang.

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karywan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau ada yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

2.2.3. Indikator-indikator Motivasi

Menurut Sutrisno (2016:122) indikator motivasi Hirerarki diurutkan menjadi lima kategori yaitu :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, pemberian fasilitas kerja, dan lain sebagainya.

2. Keamanan (*safety*)

Sebagai kebutuhan akan perlindungan dari suatu ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup Ditunjukkan dengan adanya dana pensiun, Ansuransi Kesehatan, dan keamanan kerja.

3. Sosial

Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu hubungan untuk diterima dalam kelompok unit bekerja. Antara lain hubungan persahabatan, Komunikasi, kekeluargaan dan rasa saling memiliki.

4. Penghargaan

Kebutuhan penghargaan seperti prestasi, status di perusahaan, pengakuan, dan perhatian.

5. Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu sebagai kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan, skill, dan potensi yang dimiliki, mengemukakan ide ide, memberikan penilaian kritik, dan berprestasi.

2.2.4. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2014) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektikan pengadaan karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan kinerja karyawan.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan bahan baku.
12. Meningkatkan kinerja karyawan.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wiboo (2014) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Sinambela (2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi.

Menurut Sudarmanto (2013) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sutrisno (2016) Kinerja adalah kesuksesan dalam mencapai tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Priansa (2017) Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian kinerja dapat disimpulkan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kemampuan karyawan

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik, demikian sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara baik, maka akan memberikan hasil yang kurang baik.

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tanggung jawab yang diberikan.

2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016) ada enam indikator dari kinerja yakni :

1. Hasil kerja

Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dan hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.

4. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketetapan waktu dan tingkat kehadiran.

2.3.4. Tujuan Kineja Karyawan

Menurut wibowo (2017:43) Tujuan kinerja adalah tentang arah secara umum sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017:10) Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu, merupakan hasil-hasil penelitian terdahulu yang memberikan informasi terkait dengan metode penelitian, hasil, pembahasan yang digunakan sebagai dasar perbandingan dengan penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, I Gede Riana dalam suatu artikel penelitian yang berjudul, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa) terbit di Jurnal ISSN : 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.9 (2014) :533-550. Memberikan sebuah hasil kesimpulan bahwa temuan ini menjelaskan:
 - 1) Pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan akan mampu mengarahkan karyawan untuk berkinerja lebih baik.
 - 2) Sikap pimpinan yang mampu menumbuhkan kesadaran dan komitmen yang tinggi dari kelompok karyawan terhadap tujuan dan misi organisasi terbukti mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.
 - 3) Karyawan yang memiliki kemauan dan motivasi kuat di dalam melaksanakan pekerjaannya akan mampu berkinerja melebihi batas yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono dalam suatu artikel penelitian yang berjudul, pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (stud pada karyawan bagian produksi PT. Karmand mitra andalan surabaya). terbit di jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014. Memberikan sebuah hasil kesimpulan bahwa temuan ini menjelaskan:
 - 1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.
 - 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.
 - 3) Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.
3. M. Riyan munandar, Endang Siti Astuti, M. Soe'oad Hakam dalam suatu artikel penelitian yang berjudul, Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (studi pada pekerja bagian produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo) terbit di Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 9 No. 1 Maret 2014 Memberikan sebuah hasil kesimpulan bahwa temuan ini menjelaskan: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Insentif, Motivasi Kerja dan kinerja karyawan memiliki kategaori penilaian yang baik karena semua memiliki rata – rata diantara 3,5 – 4,2.

4. Veronica Mugista Aji Juwitasari, Mochammad Al Musadieg, Arik Prasetya dalam suatu artikel penelitian yang berjudul, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan) terbit di Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 5 No. 2 Oktober 2014 Memberikan sebuah hasil kesimpulan bahwa temuan ini menjelaskan: Dapat disimpulkan bahwa PT. Inti Luhur Fuja Abadi sangat memperhatikan tingkat keselamatan dan kesehatan karyawannya, sehingga kinerja karyawan meningkat/tinggi. Terbukti dari hasil rata-rata yang menunjukkan bahwa skor Keselamatan Kerja sebesar 4,25, Kesehatan Kerja sebesar 4,31 dan Kinerja Karyawan mempunyai skor sebesar 4,33.
5. Ziyadul Waladi Itsalis, Arik Prasetya, Ika Ruhana dalam suatu artikel penelitian yang berjudul, pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Citra gading asritama di proyek mall dinoyo city malang, jawa timur). terbit di Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 41 No.1 Desember 2016. Memberikan sebuah hasil kesimpulan bahwa temuan ini menjelaskan Program Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Citra Gading Asritama, yaitu karyawan merasa bahwa Program Kesehatan Kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah baik, sehingga Kinerja mereka cukup tinggi, maka dapat ditarik simpulan bahwa hipotesis 4 (H4) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau dapat diterima.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, Adapun definisi operasional variabel yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Keselamatan Kerja (X1)	Menurut Mathis dan Jackson (2015:105) merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan,	1. Penataan mesin dan alat 2. Kelayakan peralatan kerja 3. Penggunaan pelindung diri	Likert

	bahan-bahan dan proses pengelolaan, rantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja.	4. Pelaksanaan prosedur kerja 5. Mengamankan peralatan	
--	---	---	--

<p>Motivasi kerja karyawan (X2)</p>	<p>Menurut Hafidzi (2019 : 52) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fisiologis atau kebutuhan fisik 2. Keamanan (<i>safety</i>) 3. Sosial 4. Penghargaan 	<p>Likert</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Menurut Sutrisno (2016) Kinerja adalah kesuksesan dalam mencapai tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan Mental 5. Sikap 6. Disiplin Waktu dan Absensi 	<p>Likert</p>

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dikantor LPK Trimitra Matahari Mandiri. Yang berlokasi Jl. Raya Jatibening Ruko Kingsuood Kecamatan Pondok Gede Kabupaten Bekasi.

3.2.2. Waktu Penelitian

Tabel 3. 2
Waktu Penelitian

NO	KETERANGAN	TAHUN 2022-2023					
		Agustus	September	Oktober	November	Desember	Januari
1	PENDAFTARAN SKRIPSI						
2	PENGAJUAN JUDUL						
3	KUNJUNGAN PERUSAHAAN						
4.	PENULISAN BAB I - III						
5.	BIMBINGAN						
6.	PENULISAN BAB IV - V						
7.	PENYEBARAN KUESIONER						
8	SIDANG SKRIPSI						
9	WISUDA						

3.3. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dengan demikian, dalam melakukan penelitian perlu adanya suatu metode penelitian yang sesuai untuk memperoleh sebuah data yang akan diteliti dalam sebuah penelitian.

Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan jenis penelitian Survei yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan datanya dengan tujuan untuk mendapatkan informasi tentang sejumlah responden yang mewakili populasi tertentu dan menganalisis data secara statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Adapun pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data yang sudah terkumpul selanjutnya akan dianalisis secara kuantitatif dengan perhitungan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat ditarik kesimpulan terbukti atau tidaknya hipotesis yang dirumuskan.

3.4.Sumber Data

Adapun definisi operasional yang diperoleh oleh penulis dan semua data tersebut dapat memberikan informasi data tersebut dibagi menjadi 2 yaitu sebagai berikut :

1. Data primer yaitu data utama yang didapatkan langsung dari sumber aslinya yaitu hasil dari penulis melakukan wawancara, observasi langsung ke LPK Trimitra Matahari Mandiri. Setelah itu menyebarkan kuesioner kepada para responden mengenai Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Motivasi Kinerja Karyawan
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh tidak langsung oleh penulis data sekunder tersebut berupa *literature*, artikel, jurnal serta situs internet yang berkaitan dengan penelitian LPK Trimitra Matahari Mandiri.

3.5. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain terdapat dua variabel penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*): adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) adalah Keselamatan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2)
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*): merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dari penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6. Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling menurut Sugiyono (2019) pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu :

1. Probability Sampling

Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sample.

Teknik sampling meliputi :

1) *Simple Random Sampling*

Karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

2) *Proportionate Stratified Random Sampling*

Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Suatu organisasi yang mempunyai pegawai dari latar belakang pendidikan yang berstrata, maka populasi pegawai itu berstrata.

3) *Disproportionate Stratified Random Sampling*

Teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional.

4) *Cluster Sampling (Area Sampling)*

Teknik sampling daerah digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas.

2. *Nonprobability Sampling*

Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi :

1) *Sampling Sistematis*

teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut.

2) *Sampling Kuota*

teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan.

3) *Sampling Insidental*

teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang bersangkutan layak digunakan sebagai sumber data.

4) *Sampling Jenuh*

sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPK Trimitra Matahari Mandiri. Jumlah populasi karyawan LPK Trimitra Matahari Mandiri sebanyak 62 orang. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan dengan menggunakan metode simple random sampling, yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Sampel dalam penelitian ini ditetapkan menggunakan rumus metode Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi sebesar 0,05 (5%)

Dari rumus diatas, maka besarnya jumlah sampel (n) adalah sebagai:

$$n = \frac{62}{1 + 62 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{62}{1.15} = 54$$

Jadi, Perhitungan dengan menggunakan rumus metode slovin tersebut, maka jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 54 karyawan.

3.7. Teknik Analisis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sebagai berikut:

3.7.1. Uji Kualitas Data

Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer ini, maka peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji Validitas untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner dapat menggunakan uji validitas. Perhitungan uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Pearson Correlation*, dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikananya lebih kecil dari 5% menunjukkan bahwa pernyataan – pernyataan sudah sesuai sebagai pembentuk indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian validitas pada penelitian ini yaitu apabila $\text{sig} < (\alpha) 0,05$ pernyataan dinyatakan valid, sedangkan jika $\text{sig} > (\alpha) 0,05$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,50$.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Purnomo (2016) Uji asumsi klasik merupakan sebuah metode pengujian yang ditujukan agar hasil uji regresi nantinya terbebas dari semua penyimpangan yang akan mengganggu ketepatan dari hasil analisis. Uji asumsi klasik tersebut meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji *statistic*.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Nilai yang menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas adalah nilai tolerance $\geq 0,10$ dan nilai variance inflation factor (VIF) ≤ 10

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi. Salah satunya menggunakan uji *Durbin Watson (DW test)*. *Durbin Watson* hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel independen.

5. Uji Linearitas

Uji Linieritas ini perlu dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan linear atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *deviation from linearity*, yaitu gambaran hubungan linier anatar variabel dependen dan variabel independen.

5.8. Metode Analisa Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2017:307). Analisis Regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterum), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya).

Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Persamaan regresi untuk tiga prediktor adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y :Kinerja Karyawan

X1 : Keselamatan Kerja

X2: Motivasi

a : Harga Y = 0 (harga konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi,yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

5.8.1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Menurut Sarwono (2012) Uji t dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri atau parsial. Sehingga dalam penelitian ini Uji t dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh dari masing-masing komponen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi pengolahan data yaitu SPSS.

5.8.2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Sarwono (2018) untuk mengetahui apakah suatu model regresi sudah benar atau salah, diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis dengan menggunakan Uji F dimaksudkan agar dapat diketahui pengaruh dari Keselamatan kerja (x), Motivasi kerja, kinerja karyawan dengan kata lain Uji F dipergunakan untuk melihat pengaruh dari semua variabel bebas (independent variable) secara gabungan terhadap variabel terikat (dependent variable).

5.8.3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sarwono (2018) Koefisiensi determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya. Koefisiensi determinasi ini mengukur prosentase total varian variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam garis regresi.