



**PENGARUH DISIPLIN, SEMANGAT KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KESELAMATAN  
KERJA KARYAWAN PT. TIRTA SIBAYAKINDO  
BERASTAGI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Ujian Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**FADHILATUL KHIRIAH SITORUS**

NPM. 1615310635

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : FADHILATUL KHIRIAH SITORUS  
NPM : 1615310635  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN, SEMANGAT KERJA  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KESELAMATAN KERJA KARYAWAN PT.  
TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI

MEDAN, Februari 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

**DEKAN**

(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)

**PEMBIMBING I**

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM)

**PEMBIMBING II**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL  
SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**NAMA** : FADHILATUL KHIRIAH SITORUS  
**NPM** : 1615310635  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S-1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH DISIPLIN, SEMANGAT KERJA  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KESELAMATAN KERJA KARYAWAN PT.  
TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI

MEDAN, Februari 2021

**KETUA**



(Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi, M.Si)

**ANGGOTA-II**

(Abdi Setiawan, S.E., M.Si)

**ANGGOTA-I**

(Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM)

**ANGGOTA-III**

(Surya Asih, S.E., M.Si)

**ANGGOTA-IV**

(Febrilian Lestario, S.T., M.Si)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fadhilatul Khiriah Sitorus  
Npm : 1615310635  
Fakultas/Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja Dan Motivasi  
Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan  
PT. Tirta Sibyakindo Berastagi

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain ( Plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Februari 2021



Fadhilatul Khiriah Sitorus

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fadhilatul Khiriah Sitorus  
Npm : 1615310635  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : S-1(Strata satu)  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja Dan Motivasi  
Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan PT.  
Tirta Sibayakindo Berastagi

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi menuntut ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2021

Yat



(Fadhilatul Khiriah Sitorus)



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: FADHILATUL KHIRIAH SITORUS
Tanggal/Tgl. Lahir	: KISARAN / 18 April 1997
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1615310635
Program Studi	: Manajemen
Spesialisasi	: Manajemen SDM
Persyaratan Kredit yang telah dicapai	: 123 SKS, IPK 3.68
Nomor Hp	: 085261469262
Yang ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai	:

#### Judul

Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

  
 ( Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 21 Desember 2019

Pemohon,

  
 ( Fadhilatul Khiriah Sitorus )

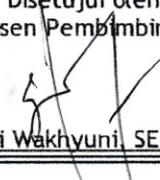
Tanggal : .....

Disahkan oleh  
Dekan

  
 ( Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. )

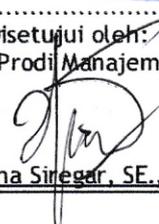
Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :

  
 ( Emi Wakhyuni, SE., M.Si )

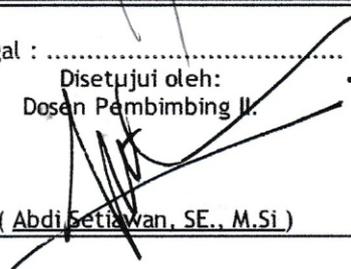
Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
Ka. Prodi Manajemen

  
 ( Nurafrina Siregar, SE., M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing II.

  
 ( Abdi Setiawan, SE., M.Si )



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FADHILATUL KHIRIAH SITORUS  
NPM : 1615310635  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
11 Juni 2020	ini koreksi saya : perbaiki isi pertanyaan di prasurvey, pertanyaan cukup 3 butir saja yang dipilih berdasarkan indikator yang menonjol fenomena dan masalahnya di tempat penelitian, kalimat nya hrs ada unsur SPOK, demikian juga untuk identifikasi masalah harus dimunculkan masalahnya, susun ulang kalimatnya agar lebih jelas dan dipahami, utk identifikasi mslh point 1 mhn diperjelas demikian juga yang terkait bonus, kalimat hrs ada unsur SPOK, selaraskan kalimat di rumusan, tujuan dan hipotetesis, lengkapi dengan kuesioner	Revisi	
18 Juni 2020	waalaikumsalam, fadhilah ini apa yang kamu perbaiki??? koreksinya masih sama spt kemaren, tidak ada korelasi hasil prasurvey kamu dgn fenomena dan identifikasi masalah, hsl prasurvey semua sdh bagus, semua sdh seyuju??? kemudian kalimat identifikasi point pertama, alat pelindung diri itu bukan utk diperhatikan, tapi scr disiplin wajib digunakan lengkap sesuai jenis pekerjaan (ini masalahnya apa/), konsistensi kalimat rumusan mslh, tujuan dan hipotesis blm ada, baca per kata amati mana yg beklm seragam/, awal kalimat hipotetesis tambahkan kata "diduga", kuesionernya mana??? jangan buru" upload file di portal kalau belum diperbaiki sesuai koreksi saya	Revisi	
25 Juli 2020	waalaikumsalm, perbaiki subjek kalimat kuesioner ya, seragamkan, kemudian pastikan setiap awal kalimat harus huruf capital	Revisi	
30 Juli 2020	Acc sempro sesuai perbaikan pd bimbingan terakhir	Disetujui	
03 Desember 2020	Acc sidang	Disetujui	
10 Maret 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 10 Maret 2021  
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FADHILATUL KHIRIAH SITORUS  
NPM : 1615310635  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : Strata Satu  
Pendidikan :  
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
11 Juni 2020	ini koreksi saya : perbaiki isi pertanyaan di prasurvey, pertanyaan cukup 3 butir saja yang dipilih berdasarkan indikator yang menonjol fenomena dan masalahnya di tempat penelitian, kalimat nya hrs ada unsur SPOK, demikian juga untuk identifikasi masalah harus dimunculkan masalahnya, susun ulang kalimatnya agar lebih jelas dan dipahami, utk identifikasi mslh point 1 mhn diperjelas demikian juga yang terkait bonus, kalimat hrs ada unsur SPOK, selaraskan kalimat di rumusan, tujuan dan hipotetsis, lengkapi dengan kuesioner	Revisi	
18 Juni 2020	waalaikumsalam, fadhilah ini apa yang kamu perbaiki??? koreksinya masih sama spt kemaren, tidak ada korelasi hasil prasurvey kamu dgn fenomena dan identifikasi masalah, hsl prasurvey semua sdh bagus, semua sdh seyju??? kemudian kalimat identifikasi point pertama, alat pelindung diri itu bukan utk diperhatikan, tapi scr disiplin wajib digunakan lengkap sesuai jenis pekerjaan (ini masalahnya apa/), konsistensi kalimat rumusan mslh, tujuan dan hipotesisi blm ada, baca per kata amati mana yg bekum seragam/, awal kalimat hipotetsis tambahkan kata "diduga", kuesionernya mana??? jangan buru" upload file di portal kalau belum diperbaiki sesuai koreksi saya	Revisi	
25 Juli 2020	waalaikumslm, perbaiki subjek kalimat kuesioner ya, seragamkan, kemudian pastikan setiap awal kalimat harus huruf capital	Revisi	
30 Juli 2020	Acc sempro sesuai perbaikan pd bimbingan terakhir	Disetujui	
03 Desember 2020	Acc sidang	Disetujui	
10 Maret 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 10 Maret 2021  
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

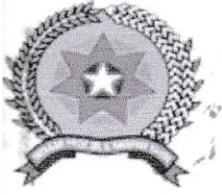
Nama Mahasiswa : FADHILATUL KHIRIAH SITORUS  
NPM : 1615310635  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Sibyakindo Berastagi

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
25 Agustus 2020	Acc Seminar Proposal.	Disetujui	
10 Desember 2020	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
05 Maret 2021	Acc Jilid lux	Disetujui	

Medan, 08 Maret 2021  
Dosen Pembimbing,



ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FADHILATUL KHIRIAH SITORUS  
NPM : 1615310635  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
25 Agustus 2020	Acc Seminar Proposal.	Disetujui	
10 Desember 2020	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
05 Maret 2021	Acc Jilid lux	Disetujui	

Medan, 08 Maret 2021  
Dosen Pembimbing,



ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 08 Maret 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FADHILATUL KHIRIAH SITORUS  
 Tempat/Tgl. Lahir : Kisaran / 18 April 1997  
 Nama Orang Tua : SYAHRUL SITORUS  
 N. P. M : 1615310635  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 085261469262  
 Alamat : Jl. kertas, Ayahanda

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Sibyakindo Berastagi, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>0</b>

Ukuran Toga : 

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MW.  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



FADHILATUL KHIRIAH SITORUS  
 1615310635

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



**SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER**

Dengan ini saya Ka LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/ pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Ritonga, BA, MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA  
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA  
NOMOR: 3415/PERP/BP/2020**

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : FADHILATUL KHIRIAH SITORUS  
N.P.M. : 1615310635  
Tingkat/Semester : Akhir  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 17 Desember 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 17 Desember 2020  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

## ABSTRAK

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh disiplin, semangat kerja, dan motivasi kerja terhadap keselamatan kerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi. Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui metode kuesioner terhadap 42 responden karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi dengan menggunakan metode *random sampling* untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif meliputi uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis lewat uji T dan F serta uji analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang berfungsi untuk membuktikan hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil analisis SPSS versi 25 pada penelitian ini, menunjukkan bahwa hasil uji F (simultan) sebesar 0,798 dengan nilai signifikan  $0,503 > 0,05$  dengan demikian  $H_4$  diterima, yaitu disiplin kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja. Sedangkan uji T (parsial) diperoleh t hitung dari variabel disiplin sebesar 2,052 dengan nilai signifikan  $0,007 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima. Kemudian untuk variabel semangat kerja diperoleh t hitung sebesar 0,312 dengan nilai signifikan  $0,757 > 0,05$  maka  $H_2$  ditolak. Selanjutnya untuk variabel motivasi kerja diperoleh t hitung sebesar 1,535 dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  dengan demikian  $H_3$  ditolak. Dimana diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,015 yang berarti besarnya proporsi variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap Y 59 %, sedangkan sisanya 41% dipengaruhi faktor lain yang tidak teliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan (2) semangat kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan. (4) disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dan tidak signifikan secara simultan terhadap keselamatan kerja karyawan.

**Kata kunci: Disiplin, Semangat Kerja, Motivasi Kerja dan Keselamatan Kerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*The purpose of writing this thesis is to determine whether or not there is an influence of work morale discipline and work motivation on employee safety at PT. Tirta Sibayakindo Berastagi. In this study data were collected through a questionnaire method to 42 employee respondents at PT. Tirta Sibayakindo Berastagi by using a random sampling method to determine the respondents response to each variable. Obtained in the form of quantitative analysis and qualitative analysis .Quantitative analysis includes testing the validity and reliability of the classical assumption test, hypothesis testing through T and F tests and analysis of the coefficient of determination ( $R^2$ ). The data analysis technique used is multiple linear regression analysis which serves to prove the research hypothesis. Based on the results of the analysis of SPSS Version 25 in this study, it shows that the result of the F test (simultane) ous is 0,798 with a significant value  $0,503 > 0,05$ . Thus  $H_4$  is accepted, namely work discipline, morale, and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on work safety. While the T test (partial) obtained T count from the discipline variable of 2,052 with a significant value of  $0,007 < 0,05$  then  $H_1$  is accepted. Obtained T count of 0,312 with a significant value of  $0,757 > 0,05$  then  $H_2$  is rejected. Furthermore, for the work motivation variable obtained T count of 1, 535 with a significant value of  $0,003 < 0,05$  thus  $H_3$  is accepted. Where the value of the coefficient of determination is 0,05, which means that the proportion of the variable X1, X2, X3 to Y is 59% while the remaining 41% is influenced by other factors not examined. The results showed that (1) discipline partially had a positive and significant (2) morale partially has a negative and insignificant effect on employee safety (3) work motivtion partially has a negative and insignificant effect on employee safety (4) work morale discipline and work motivation have a positive and significant effect simultaneously on employee work safety.*

**Keywords: Discipline, Morale, Work Motivation and Employee Safety**

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul dari skripsi ini adalah “ **Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja, Dan Motivasi Kerja terhadap Keselamatan Kerja Karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi**”. Skripsi ini merupakan syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari masalah. Hal tersebut dapat diatasi berkat adanya, bimbingan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi, sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Ibu Dewi Nurmasari, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan bantuannya dalam masa perkuliahan sehingga saya dapat menyelesaikan perkuliahan dengan baik.
7. Untuk Pimpinan dan karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi. Terima kasih sudah memperkenankan saya melakukan penelitian dan telah memberikan banyak informasi yang saya butuhkan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga PT. Tirta Sibayakindo Berastagi semakin maju dan berkembang. Amin
8. Teristimewa untuk Ibu saya Mardiana Nasution dan untuk seluruh keluarga Nasution Dan para teman dan sahabat Terima kasih yang tiada henti-hentinya telah memberikan do'a dan dukungan, motivasi sekaligus do'a restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, kiranya Allah SWT membalas kebaikannya.
9. Seluruh teman-teman khususnya stambuk 2016 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima Kasih atas persahabatan yang luar biasa dan tidak akan pernah penulis lupakan.
10. Seluruh Staff pengajar di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang menuntun saya selama mengikuti perkuliahan sampai dengan selesai.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Dengan ini saya mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung saya, semoga Allah SWT membalasnya. Amin

Medan, Februari 2021  
Penulis / Peneliti

FADHILATUL KHIRIAH SITORUS  
NPM. 1615310635

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
F. Keaslian Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	11
1. Keselamatan Kerja Karyawan .....	11
a. Pengertian Keselamatan Kerja Karyawan .....	11
b. Tujuan Keselamatan Kerja Karyawan .....	11
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja .....	12
d. Indikator Keselamatan Kerja Karyawan.....	14
e. Ruang Lingkup & Syarat Keselamatan Kerja Karyawan .....	15
f. Larangan & Kewajiban Bekerja .....	20
g. Cara Mengurangi Kecelakaan Kerja .....	20
2. Disiplin .....	22
a. Pengertian Disiplin .....	22
b. Tujuan Disiplin .....	24
c. Jenis-jenis Disiplin .....	25
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin .....	26
e. Indikator Disiplin .....	28
3. Semangat Kerja .....	29
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	29
b. Dimensi Semangat Kerja .....	30
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja ....	32
d. Indikator Semangat Kerja .....	33
4. Motivasi Kerja.....	34
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	34
b. Tujuan Motivasi Kerja.....	36

c. Teori Motivasi Kerja .....	37
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	39
e. Demensi & Indikator Motivasi Kerja .....	40
B. Penelitian Terdahulu .....	41
C. Kerangka Konseptual .....	44
D. Hipotesis .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	50
B. Lokasi & Waktu Penelitian .....	50
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	51
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	56
E. Teknik Pengumpulan Data .....	57
F. Teknik Analisis Data .....	57
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	64
1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	64
2. Struktur Organisasi Perusahaan .....	65
3. Deskripsi Karakteristik Responden Kerja Karyawan .....	65
4. Deskripsi Variabel Penelitian .....	67
5. Pengujian Validitas dan Reabilitas .....	92
6. Uji Asumsi Klasik .....	97
7. Regresi Linier Berganda .....	101
8. Uji Hipotesis .....	102
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	110
B. Saran .....	111
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>113</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>115</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dan sebagai unsur terpenting penyelenggara perusahaan dapat lebih meningkatkan keselamatan dalam bekerja, hal ini karyawan lebih meningkatkan kedisiplinan untuk tujuan bersama, dengan ini karyawan dapat terhindar dari kecelakaan dikarenakan mengikuti aturan-aturan yang diterapkan langsung oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi. Arti penting sumber daya manusia bermula dari suatu realita yaitu manusia merupakan elemen yang paling utama dalam organisasi. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber dayanya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap efektif dan dengan kelangsungan perusahaan pada keselamatan kerja karyawan.

Kasmir (2018:266) menyatakan bahwa keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya.

Keselamatan kerja dipengaruhi oleh faktor – faktor kompetensi yang dimiliki karyawan, beberapa diantaranya adalah disiplin kerja, semangat kerja dan motivasi kerja. Karyawan yang didasarkan atas kompetensi akan meningkatkan keterampilan dan membangun karakter SDM yang bersangkutan, hal ini dapat dipahami karena apabila orang-orang yang

bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka sumber daya manusia yang bersangkutan akan memiliki kapasitas kerja yang maksimal, baik dari segi disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Widodo (2015:238) keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

PT. Tirta Sibayakindo Berastagi adalah sebuah perusahaan berstatus swasta nasional pertama yang memproduksi air mineral dalam bentuk kemasan. Perusahaan tersebut bergerak dalam bidang produksi air minum yang telah disterilkan dengan merk "Aqua". Aqua adalah sebuah merk air minum dalam kemasan (AMDK) yang diproduksi oleh PT. Aqua Golden Mississippi Tbk di Indonesia sejak tahun 1973. Selain di Indonesia, Aqua juga di jual di Malaysia, Singapura dan Brunei. Aqua adalah merek AMDK dengan penjualan terbesar di Indonesia dan merupakan salah satu merek AMDK yang paling terkenal di Indonesia, sehingga telah menjadi seperti merek generik AMDK saat ini terdapat 14 pabrik yang memproduksi Aqua dengan kepemilikan berbeda-beda (3 pabrik dimiliki oleh PT. Tirta Investama, 10 pabrik dimiliki oleh PT. Aqua Golden Mississippi, dan pabrik di Berastagi, Sumatera Utara dimiliki oleh PT. Tirta Sibayakindo). Aqua Group didirikan oleh Tirta Utomo (1930-1994), warga asli Wonosobo yang setelah keluar (resign) bekerja dari Pertamina, mendirikan usaha air minum dalam kemasan (AMDK) Tirta berjasa besar atas perkembangan bisnis atau usaha AMDK di Indonesia, karena sebagai seorang pionir maka almarhum

berhasil menanamkan nilai-nilai dan cara pandang bisnis AMDK di Indonesia.

Masalah yang pertama, karyawan menjalankan alat pelindung diri (APD) dengan benar, akan tetapi karyawan harus lebih meningkatkan keselamatan kerja.

Berdasarkan pra-survey terdapat masalah keselamatan kerja karyawan pada PT. Tirta Sibyakindo Berastagi pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan PT. Tirta Sibyakindo Berastagi**

No	pernyataan	Setuju		Tidak setuju		Total	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1.	Karyawan mematuhi dan menjalankan visi-misi peraturan pemakaian <i>safety</i> .	38	90,48%	4	9,52%	42	100%
2.	Karyawan memiliki asuransi kecelakaan yang diperoleh perusahaan	42	0	0	0	0	100%
3.	Karyawan menjalankan alat pelindung diri (APD) yang benar	25	59,52%	17	40,48%	42	100%

Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil pra-survey pada Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa hanya terdapat 38 orang (90,48%) karyawan mematuhi dan menjalankan visi-misi peraturan pemakaian *safety*. 42 orang yang setuju karyawan memiliki asuransi kecelakaan yang diperoleh perusahaan. Lalu

25 orang (59,52%) karyawan menjalankan alat pelindung diri (APD) dengan benar.

Masalah yang kedua, karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya yang akan diberikan oleh atasan.

Berdasarkan pra survey terdapat masalah disiplin pada PT. Tirta Sibayindo Berastagi pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Tirta Sibayakindo Berastagi**

No	pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1.	Karyawan memperhatikan perlengkapan keselamatan kerja/APD.	35	83,33%	7	16,67%	42	100%
2.	Karyawan meningkatkan kreativitas untuk menemukan solusi yang lebih kreatif.	38	90,48%	4	9,52%	42	100%
3.	Karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya yang diberikan untuk atasan.	15	35,72%	27	64,28%	42	100%

*Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2020)*

Berdasarkan hasil pra survey pada Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa karyawan terdapat Hanya 35 orang (83,33%) yang setuju karyawan memperhatikan perlengkapan keselamatan kerja / APD. Hanya 38 orang (90,48%) yang setuju karyawan meningkatkan kreativitas untuk menemukan solusi yang lebih kreatif. Lalu 15 orang (35,72%) yang setuju karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya yang diberikan untuk atasan.

Masalah yang ketiga, karyawan kurang memaksimalkan atas bantuan terhadap pekerjaan yang dihadapi pada karyawan lainnya.

Berdasarkan pra survey terdapat masalah semangat kerja pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi pada tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi**

No	Pernyataan	Setuju		Tidak setuju		Total	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1.	Karyawan semangat kerja dengan pengawasan ketat terhadap perusahaan.	33	78,58%	9	21,42%	42	100%
2.	Karyawan saling menawarkan bantuan dalam bekerja.	10	23,81%	32	76,19%	42	100%
3.	Karyawan mendapatkan gaji dan bonus sesuai jabatan/profesi yang diberikan perusahaan.	38	90,48%	4	9,52%	42	100%

*Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2020)*

Berdasarkan hasil pra-survey pada Tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa terdapat 33 orang (78,58%) yang setuju karyawan semangat kerja dengan pengawasan ketat terhadap perusahaan. Hanya 10 orang (23,81%) yang setuju karyawan saling menawarkan bantuan dalam bekerja. selanjutnya 38 orang (90,48%) setuju karyawan mendapatkan gaji dan bonus sesuai jabatan / profesi yang diberikan perusahaan.

Masalah yang keempat, karyawan merasa tidak senang daam bekerja atas dukungan pimpinan terhadap suasana lingkungan kerja yang sedikit kurang nyaman.

Berdasarkan pra survey terdapat masalah motivasi kerja pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi pada tabel 1.4 sebagai berikut:

**Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi**

No	Pernyataan	Setuju		Tidak setuju		Total	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1.	Karyawan senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman.	26	61,9%	16	38,1%	42	100%
2.	Karyawan menerima program pensiun atau hari tua	42	0	0	0	0	100%
3.	Karyawan tidak dibeda-bedakan oleh pimpinan, semua mendapatkan perhatian yang sama.	35	83,33%	7	16,67%	42	100%

*Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti (2020)*

Berdasarkan hasil pra-survey di atas dapat dilihat bahwa hanya terdapat Hanya 26 orang (61,9%) responden yang setuju karyawan senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman. Selanjutnya 42 orang setuju karyawan menerima program pensiun atau program hari tua. Lalu 35 responden (28,58%) yang setuju karyawan tidak dibeda-bedakan oleh pimpinan / perusahaan, semua mendapatkan perhatian yang sama.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mempelajari dan mengevaluasi Disiplin, Semangat Kerja, dan Motivasi Kerja. Maka penulis menyusun suatu tulisan ilmiah yang berjudul:

“Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Karyawan sudah menjalankan alat pelindung diri (APD) dengan benar, akan tetapi karyawan harus lebih meningkatkan keselamatan kerja.
2. Karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya yang diberikan oleh atasan.
3. Karyawan kurang memaksimalkan atas bantuan/kerja sama terhadap pekerjaan yang dihadapi pada karyawan lainnya.
4. Karyawan merasa tidak senang dalam bekerja atas dukungan pimpinan terhadap suasana lingkungan kerja yang sedikit kurang nyaman.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulisan membatasi masalah agar tetap terfokus pada permasalahan pokok untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel disiplin, semangat kerja, dan motivasi kerja pada faktor keselamatan kerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi. Dan penelitian ini dilakukan hanya pada karyawan tetap saja.

## **D. Batasann Masalah**

1. Apakah Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.?

2. Apakah Semangat Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.?
3. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.?
4. Apakah Disiplin, Semangat Kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keselamatan Kerja Karyawan PT. TirtaSibayakindo Berastagi.?

#### **E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan perumusan dan latar belakang masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Tujuan Penelitian
  - a. Untuk mengetahui disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.
  - b. Untuk mengetahui semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.
  - c. Untuk mengetahui motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.

- d. Untuk mengetahui disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.

## 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

### a. Bagi PT. Tirta Sibayakindo Berastagi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran yang positif yang akan berguna kepada pihak perusahaan agar dapat melakukan evaluasi pada keselamatan kerja karyawan oleh pihak-pihak yang berkaitan di internal perusahaan.

### b. Bagi Peneliti

Sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti pada bidang manajemen, sumber daya manusia sebagai bekal untuk pengaplikasian ilmu akademis pada dunia kerja nantinya.

### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi, informasi, pembelajaran, dan perbandingan bagi penelitian yang akan datang agar lebih memudahkan pada saat melakukan penelitian berikutnya. Khususnya mengenai keselamatan kerja karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.

## **F. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Sumiati Siregar, Universitas Pekanbaru (Riau) yang berjudul “Pengaruh Disiplin

Kerja dan Pengawasan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan pada PT. Riau *Crumb Rubber Factory* Pekanbaru”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi”. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu:

- 1. Variabel Penelitian:** Penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu disiplin kerja dan pengawasan dan 1 variabel terikat yaitu keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu disiplin, semangat kerja, dan motivasi kerja dan 1 variabel terikat yaitu keselamatan kerja karyawan.
- 2. Jumlah observasi/ sampel (n) :** Penelitian sebelumnya populasi berjumlah 153 orang dan sampel sebanyak 60 orang. Sedangkan penelitian ini populasinya berjumlah 436 karyawan tetap dan sampel sebanyak 42 karyawan.
- 3. Waktu penelitian:** Penelitian terdahulu dilakukan 2014 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
- 4. Lokasi penelitian :** lokasi terdahulu di perusahaan Riau *Crumb Rubber Factory* Pekanbaru, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.
- 5. Model Penelitian:** Metode penelitian sebelumnya menggunakan metode regresi berganda sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linear berganda.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Keselamatan Kerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Keselamatan Kerja**

Menurut Kasmir (2018:266) Keselamatan kerja adalah merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya.

Menurut Nur (2012:21) keselamatan kerja adalah setiap tenaga kerja butuh perlindungan, yaitu perlindungan keselamatan dari tempat dimana ia bekerja. Perlindungan keselamatan tersebut dimaksudkan agar tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaannya sehari-hari dengan aman.

Menurut Widodo (2015:238) keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

Menurut Widodo (2015:240) “keselamatan kerja merupakan suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh para pekerja / karyawan.

###### **b. Tujuan Keselamatan Kerja**

Menurut Kasmir (2018:269) tujuan dari program keselamatan kerja adalah:

- 1) Membuat karyawan merasa aman, artinya dengan memiliki prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja.
- 2) Memperlancar proses kerja, artinya dengan adanya program keselamatan kerja dan kesehatan kerja dapat diminimalkan.
- 3) Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja, maksudnya karyawan dalam hal ini setiap melakukan pekerjaannya sudah dengan paham dan mengerti akan aturan kerja yang telah ditetapkan.
- 4) Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja, artinya perusahaan akan memasang rambu-rambu kerja yang telah ada dipasang di berbagai tempat sebagai tanda dan peringatan.
- 5) Tidak mengganggu proses kerja, artinya dengan adanya program keselamatan kerja diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas karyawannya.
- 6) Menekan biaya, maksudnya perusahaan berupaya menekan biaya dengan adanya program keselamatan kerja.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja**

Menurut Kasmir (2018:274) Berikut ini akan diuraikan faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan, yaitu:

- 1) Kelengkapan peralatan kerja, maksudnya adalah 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 juga ikut terjamin.
- 2) Kualitas peralatan kerja, artinya peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan memengaruhi keselamatan kerja itu sendiri. Makin tidak berkualitas perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja tidak terjamin. Guna meningkatkan kualitas perlengkapan kerja, maka diperlukan, pemeliharaan perlengkapan secara terus-menerus.
  - 3) Kedisiplinan karyawan, maksudnya hal yang berkaitan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tidak terjamin. Artinya timbul risiko kecelakaan makin besar dan sering terjadi. Demikian sebaliknya bagi karyawan yang disiplin, akan keselamatan kerjanya makin terjamin, penggunaan perlengkapan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari, lupa dan kelalaian karyawan.
  - 4) Ketegasan pimpinan, maksudnya dalam hal ini 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) Semangat kerja, artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.
- 6) Motivasi kerja, maksudnya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna.
- 7) Pengawasan, artinya setiap setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan memengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik.
- 8) Umur alat kerja, maksudnya umur dari peralatan kerja juga akan memengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan.

#### **d. Indikator Keselamatan Kerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2017:250), indikator keselamatan kerja karyawan menyatakan :

- 1) Tingkat pemahaman terhadap pemakaian alat keselamatan yang benar.
- 2) Jaminan keselamatan

3) Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja

**e. Ruang Lingkup dan Syarat Keselamatan Kerja**

Menurut undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ruang lingkup keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

Ketentuan - ketentuan menurut undang-undang ini berlaku dalam tempat kerja di mana:

- 1) Dibuat, dicoba dipakai atau dipergunakan mesin, pesawat, alat perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya atau dapat menimbulkan kecelakaan atau peledakan.
- 2) Dibuat, diolah, dipakai dipergunakan, diperdagangkan, diangkut, atau disimpan atau bahan yang dapat meledak, mudah terbakar, menggigit, beracun, menimbulkan infeksi, bersuhu tinggi.
- 3) Dikerjakan pembangunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, gedung atau bangunan lainnya termasuk bangunan perairan, saluran atau terowongan di bawah tanah dan sebagainya atau dimana dilakukan pekerjaan persiapan.
- 4) Dilakukan usaha: Pertanian perkebunan pembukaan hutan, pengerjaan hutan, pengolahan kayu atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan dan lapangan kesehatan.

- 5) Dilakukan usaha pertambangan dan pengolahan: emas, perak, logam, atau biji logam lainnya, batu-batuan gas, minyak atau mineral lainnya, baik di permukaan atau didalam bumi, maupun di dasar perairan.
- 6) Dilakukan pengangkutan barang, binatang atau manusia, baik di darat, melalui terowongan, di permukaan air, dalam air maupun di udara.
- 7) Dikerjakan bongkar muat barang muatan di kapal, perahu, dermaga, dok, stasiun atau gudang.
- 8) Dilakukan penyelamatan, pengambilan benda dan pekerjaan lain di dalam air.
- 9) Dilakukan pekerjaan, dalam ketinggian di atas permukaan tanah atau perairan.
- 10) Dilakukan pekerjaan di bawah tekanan udara atau suhu yang tinggi atau rendah.
- 11) Dilakukan pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun tanah, kejatuhan, terkena pelantingan benda, terjatuh atau terperosok, hanyut atau terpelanting.
- 12) Dilakukan pekerjaan dalam tengki, sumur atau lubang.
- 13) Terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, suhu, kotoran, api, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara atau getaran.
- 14) Dilakukan pembuangan atau pemusnahan sampah atau limbah.

- 15) Dilakukan pemancaran, penyinaran, atau penerimaan radio radar, televisi, atau telepon.
- 16) Dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan, penyelidikan atau riset (penelitian) yang menggunakan alat teknis.
- 17) Dibangkitkan, dirubah, dikumpulkan, disimpan, dibagi-bagikan atau disalurkan listrik gas, minyak atau air.
- 18) Diputar film, pertunjukan sandiwara atau diselenggarakan reaksi lainnya yang memakai peralatan, instalasi listrik, atau mekanik.

Dengan peraturan perundangan dapat ditunjuk sebagai tempat kerja, ruangan-ruangan atau lapangan-lapangan lainnya yang dapat membahayakan keselamatan atau kesehatan yang bekerja atau yang berada di ruangan atau lapangan itu dan dapat diubah perincian tersebut.

Dalam praktiknya keselamatan kerja yang ditetapkan oleh setiap perusahaan adalah mencegah, atau memberi pertolongan, menyelenggarakan dan mengamankan aktivitas perusahaan. Oleh karena keselamatan kerja yang dimiliki harus memiliki syarat-syarat seperti yang telah ditetapkan pemerintah melalui undang-undang.

Menurut Kasmir (2018:281), Adapun syarat-syarat keselamatan kerja menurut undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 adalah untuk:

- a) Mencegah dan mengurangi kecelakaan
- b) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
- c) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan

- d) Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- e) Memberi pertolongan pada kecelakaan
- f) Memberialat-alat perlindungan diri pada para pekerja.
- g) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinarradiasi, suara dan getaran.
- h) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun *psychis*, peracunan, infeksi dan penularan.
- i) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- j) Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
- k) Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- l) Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
- m)Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- n) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman, atau orang.
- o) Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- p) Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- q) Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
- r) Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaan nyaman jadi bertambah tinggi.

Dengan peraturan perundangan dapat diubah perincian seperti tersebut di atas sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknik dan teknologi serta pendapatan-pendapatan baru di kemudian hari.

(1) Dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja dalam perencanaan, pembuatan, pengangkutan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan dan penyimpanan bahan, barang, produk teknis dan aparat produksi yang mengandung dan dapat menimbulkan bahaya kecelakaan.

(2) Syarat-syarat tersebut memuat prinsip-prinsip teknis ilmiah menjadi suatu kumpulan ketentuan yang disusun secara teratur, jelas, dan praktis yang mencakup bidang konstruksi, bahan, pengolahan, dan pembuatan, perlengkapan alat-alat perlindungan, pengujian dan pengesahan, pengepakan atau pembungkusan, pemberian tanda-tanda pengenal atas bahan, barang, produk teknis dan aparat produk guna menjamin keselamatan barang-barang itu sendiri, keselamatan tenaga kerja yang melakukannya dan keselamatan umum.

Dengan peraturan perundangan dapat diubah perincian seperti tersebut di atas dengan peraturan perundangan ditetapkan siapa yang berkewajiban memenuhi dan mentaati syarat-syarat keselamatan tersebut.

#### **f. Larangan dan Kewajiban untuk Bekerja**

Menurut Kasmir (2018:283), larangan dan kewajiban untuk bekerja adalah:

Untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, maka menurut undang-undang, siapa pun dilarang memperkerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan – pekerjaan yang terburuk.

Adapun pekerjaan - pekerjaan yang terburuk yang dimaksud meliputi:

- 1) Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya.
- 2) Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian.
- 3) Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zata diktif lainnya dan
- 4) Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.

#### **g. Cara Mengurangi Kecelakaan Kerja**

Menurut Kasmir (2018:280), cara mengurangi kecelakaan kerja adalah :

Banyak cara yang dapat dilakukan agar kecelakaan kerja. Berikut ini cara-cara untuk mengurangi kecelakaan kerja dapat dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Buat aturan tentang keselamatan

Artinya perusahaan harus membuat suatu peraturan tentang keselamatan kerja. Biasanya dalam bentuk buku yang diberi judul pedoman keselamatan kerja, baik kondisi di darat air, maupun di udara.

#### 2) Buatlah rambu-rambu yang mudah dibaca

Artinya setelah adanya pedoman keselamatan kerja, pihak perusahaan juga harus memasang rambu-rambu di setiap sudut yang dianggap penting. Tujuannya agar karyawan dapat mengetahui, sekaligus mengingatkan mereka akan keselamatan kerja. Letak rambu-rambu tersebut selain strategis juga harus mencolok, sehingga mudah dilihat dan dibaca.

#### 3) Sediakan alat pengaman kerja

Artinya dalam bekerja sudah disediakan berbagai alat pengaman tergantung di mana lokasi bekerja. Misalnya penutup kepala berupa helm, atau masker untuk penutup mulut, penutup telinga, kacamata, sepatu khusus kerja atau baju kerja. Peralatan keselamatan kerja ini harus digunakan pada tempat di mana karyawan bekerja sesuai dengan fungsinya masing-masing.

#### 4) Selalu melakukan pemeliharaan alat secara terus-menerus

Artinya peralatan kecelakaan kerja harus suatu waktu secara terus-menerus dijaga dan pelihara. Tujuan agar fungsi dari peralatan tersebut tetapi terjaga kualitasnya. Apabila fungsi alat-alat peralatan kecelakaan kerja sudah dianggap tidak layak, maka

sebaiknya jangan digunakan lagi dan digantikan dengan peralatan yang baru.

1) Melakukan pengawasan secara ketat

Artinya karyawan yang menggunakan peralatan keselamatan kerja harus diawasi secara ketat. Mengapa demikian? Karena kebanyakan karyawan lupa atau lalai tidak menggunakan peralatan kerja atau tidak menggunakan secara benar. Bahkan terkadang ada unsur kesengajaan untuk tidak menggunakan dengan berbagai alasan, misalnya karena alasan merepotkan.

2) Memberikan sanksi bagi yang melanggar

Artinya ada semacam sanksi atau tindakan bagimereka yang tidak menggunakan peralatan bekerja selama bekerja. Sanksi ini bertujuan agar yang bersangkutan selalu ingat untuk menggunakan peralatan kerja. Lebih dari itu sanksi juga dapat memberikan efek pelajaran bagi karyawan bila melakukan hal yang sama.

## **2. Disiplin**

### **a. Pengertian Disiplin**

Menurut Agustini (2011:70) disiplin adalah :

Banyak pengertian yang diberikan oleh para ahli untuk mendefinisikan disiplin. Secara umum disiplin dapat diperhatikan oleh seluruh anggota organisasi agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai. Penerapan disiplin adalah suatu perusahaan akan menjadi pedoman bagi karyawan, sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi. Disiplin merupakan suatu dan

perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Menurut Agustini (2011:71) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi.

Menurut Sutrisno (2016:86) menyatakan bahwa Disiplin adalah “Sikap keadilan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Agustini (2011:72) disiplin kerja adalah sikap kejiwaan atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang ditentukan.

Menurut Siagian (2013:305) menjelaskan mengenai pengertian disiplin adalah sebagai berikut:

Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan pengertian atau pendapat sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan

guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin kerja digunakan untuk mendidik karyawan yang berperilaku tidak taat pada peraturan perusahaan/organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang disiplin berarti karyawan yang mampu mematuhi semua peraturan yang berlaku dikantornya atau organisasinya. Dari beberapa pengertian yang diungkapkan di atas tampak bahwa disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi yang didalamnya mencakup :

- 1) Adanya tata tertib atau ketentuan - ketentuan
- 2) Adanya kepatuhan para pengikut dan
- 3) Adanya sanksi bagi pelanggar

#### **b. Tujuan Disiplin**

Menurut Siswanto (2010:292 dalam Arika 2016:20), maksud dan sasaran terpenuhnya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhnya beberapa tujuan seperti:

- 1) Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja
  - a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan

perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajer.

- b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan *service* yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku pada perusahaan.
- d) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

### **c. Jenis-Jenis Disiplin**

Menurut Agustini (2011:74) semua kegiatan pendisiplinan harus berita mendidik. Di dalam perusahaan terdapat tiga jenis disiplin kerja, yaitu:

#### **1) Disiplin Preventif**

Disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan setiap organisasi diusahakan pencegahan jangan

sampai para karyawan berperilaku negative sehingga penyelewengan dapat dicegah.

### 2) Disiplin Korektif

Disiplin yang bertujuan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada karyawan yang telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan. kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

### 3) Disiplin Progresif

Disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman - hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

## **d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Agustini (2011:79) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada 5 yaitu sebagai berikut:

### 1) Besar / kecilnya pemberian kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan.

2) Ada / tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi / perusahaan, semua pegawai / karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3) Ada / tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/ perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada/ tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan.

6) Ada/tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain.

7) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberitahu bila meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

#### **e. Indikator Disiplin**

Menurut Agustini (2011:73) menyatakan Bahwa indikator disiplin ada 5, yaitu sebagai berikut:

##### 1) Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

##### 2) Tata cara kerja

Tata kerja yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

##### 3) Ketaatan pada atasan

Ketaatan pada atasan yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasannya guna mendapatkan hasil yang baik.

#### 4) Kesadaran bekerja

Kesadaran bekerja yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

#### 5) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

### **3. Semangat Kerja**

#### **a. Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya. Menurut Agustini (2011:59) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan kemauan sekelompok orang untuk bekerja giat dan terpadu dalam mengerjakan tujuan bersama.

Menurut Nitesimio (2010:160) “sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaannya dalam arti lebih baik. Nitisemito (2010:160) semangat kerja adalah “melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.

Menurut Agustini (2011:60) menyatakan bahwa semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya.

Menurut Siagian (2010:57) semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Menurut Agustini (2011:60) semangat kerja adalah merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Dari pendapat para ahli sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerja sama berdisiplin, dan bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan baik. Semangat kerja adalah kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan.

#### **b. Dimensi Semangat Kerja**

Menurut Agustini (2011:60) dimensi semangat kerja agar dapat memberikan hasil kerja yang terbaik, karyawan tentu memiliki semangat tersendiri. Semangat inilah yang kemudian menjadi motivasi bagi karyawan untuk semakin memberikan kinerja yang optimal dan memberikan kontribusi bagi perusahaan. Berkaitan

dengan semangat kerja ini, maka motivasi tersebut dibagi menjadi dua garis besar yaitu:

1) Motivasi Intrinsik

Pada motivasi intrinsik atau motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, lebih mengarah pada tingkat kepuasan atas kinerja (*performance*) yang ditunjukkannya. Dalam hal ini apabila karyawan diberikan *feedback* berkala atau evaluasi yang rutin atas kerjanya, maka karyawan akan mampu menilai seberapa besar kinerja mereka. Umpan balik yang bisa diberikan berupa pujian, laporan, tertulis, sehingga peringatan.

2) Motivasi Ekstrinsik

Untuk memotivai secara ekstrinsik atau motivasi dari luar, adalah dengan memberikan karyawan kepastian akan kinerja yang dilakukan. Biasanya dilakukan dengan memberikan bonus. Untuk diketahui, ada tiga tipe bonus. Yakni *small bonus* dimana seseorang mampu menunjukkan *performance* sedikit di atas standar perusahaan. Ada pula yang disebut *medium bonus*. Bonus ini ditujukan bagi seseorang yang mampu menunjukkan kinerja di atas standar dan bersifat kontinyu. Dan yang terakhir adalah *special bonus*, yaitu ketika seseorang karyawan berhasil menunjukkan prestasi kinerja yang melebihi dari prestasi karyawan lainnya. Ada pula kepastian akan upah yang diberikan. Dan diberikan pula kesempatan untuk promosi ke jabatan yang lebih tinggi. Karenanya, dengan mengaktifkan kedua motivasi ini,

maka seseorang karyawan mampu memberikan *performance* yang maksimal.

Semangat kerja muncul dari dalam diri karyawan yang sifatnya abstrak, tetapi sangat penting dalam dunia kerja. Semangat kerja ini dapat dibedakan menjadi dua dimensi yaitu :

a) Semangat kerja tinggi

Semangat kerja yang tinggi dari para karyawan akan membawa sumbangan positif bagi perusahaan. Karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi karakteristiknya adalah bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dapat berinteraksi dengan baik, mempunyai partisipasi kerja, dapat bekerja sama dengan teman sejawat, dan inovatif.

b) Semangat kerja rendah

Karyawan dengan semangat kerja yang rendah akan dapat memberikan nilai yang negative bagi perusahaan, dimana semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan, menurunnya hasil kerja, bekerja tidak tenang, menunda pekerjaan, bersifat menunggu perintah, tidak kreatif.

**c. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Menurut Agustini (2011:63) Semangat kerja karyawan di tempat kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang membuat naik turunnya semangat kerja tersebut. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Menyangkut kepuasan di luar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan lingkungan kerja.
- 2) Menyangkut kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu minat kerja, peluang untuk maju, prestise dalam organisasi, dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- 3) Menyangkut kepuasan pribadi, seperti kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, perasaan diperlakukan dengan baik, dan kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja.

#### **d. Indikator Semangat Kerja**

Menurut Agustini (2011:65) indikator semangat kerja ada 4 yaitu sebagai berikut:

##### 1) Disiplin

Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan. Usaha-usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui tata tertib atau peraturan yang jelas juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata tertibatatau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap karyawan.

##### 2) Kerja Sama

Kerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

##### 3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, serta kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan.

#### 4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas tindakan yang diambilnya. Tanggung jawab dapat diukur melalui:

- a) Kesanggupan bekerja dan melaksanakan perintah dari atasan
- b) Mampu melaksanakan tugas dengan cepat dan benar
- c) Mampu melaksanakan tugas dengan baik.
- d) Kesadaran bahwa tugas menjadi tanggung jawabnya dan menjadi kepentingan sendiri.

### **4. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Edison (2017:167) Maslow ber-teori bahwa, kebutuhan seseorang pergerakannya berjenjang, jika kebutuhan yang rendah sudah terpenuhi maka ia menginginkan kebutuhan yang lebih tinggi.

Menurut Agustini (2011:31) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab.

Menurut Menurut Manullang (2017:235) Manajemen Sumber Daya Manusia. Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang menimbulkan

dorongan atau semangat kerja dan dengan singkat, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.

Menurut Swasto (2011:100) motivasi adalah suatu keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan.

Menurut Bangun (2012:313) berpendapat “motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur”.

Menurut Wibowo (2014:323) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Menurut Riniwati (2011:187) motivasi bertujuan untuk meningkatkan gairah dalam bekerja sehingga produktivitas kerja tercapai.

Menurut Uno (2012:71) menyatakan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Dari pendapat beberapa ahli sebelumnya dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan adalah dorongan yang timbul dari diri individu (*intern*) dan dari luar diri individu (*ekstern*) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan

karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri karyawan yang matang.

### **b. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja**

Menurut Agustini (2011:32) tujuan pemberian dalam motivasi kerja sebagai berikut:

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, kemudian karyawan dimotivasi kearah tujuan itu. Secara umum motivasi bertujuan Agar karyawan mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Secara rinci, tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan kestabilan karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 6) Meningkatkan prestasi kerja karyawan
- 7) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 8) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 9) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- 10) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 11) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

12) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Metode motivasi dibedakan menjadi dua yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

**a) Motivasi Langsung**

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan bonus.

**b) Motivasi tidak langsung**

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan bersemangat melakukan pekerjaan.

**c. Teori Motivasi**

Menurut Agustini (2011:33) teori motivasi sebagai berikut:

Untuk mengetahui carad an tindakan yang tepat untuk memotivasi karyawan, terlebih dahulu perlu dipahami teori-teori motivasi.

Adapun teori Motivasi menurut Bangun (2012:316) sebagai berikut:

**Teori Hierarki Kebutuhan**

Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Abraham Maslow, teori menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu.

Berikut penjelasan dari teori hierarki kebutuhan sebagai berikut:

**a) Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Karena kebutuhan ini, kebutuhan yang paling mendasar bagi hidup manusia.

b) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik.

c) Kebutuhan Sosial

Setiap manusia ingin hidup untuk berkelompok.

d) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi, prestasi, dan faktor penghormatan dari luar misalnya, status, pengakuan, dan perhatian.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian anpotensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

1) Teori Dua Faktor

Teori dua factor pertama sekali dikemukakan oleh *Frederick Herzberg*. Dalam teori ini dikemukakan bahwa, pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan.

2) Teori X dan Y

Teori yang pertama sekali dikemukakan oleh Douglas Mc Gregor. Teori dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai teori Y.

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Edison (2017:180) menyatakan faktor-faktor motivasi kerja adalah:

- 1) Menimbulkan perasaan suka atau tidak suka
- 2) Bertujuan untuk mengubah motif atau dorongan pada diri karyawan dari rendah menjadi tinggi
- 3) Memiliki korelasi dengan budaya organisasi

Menurut Agustini (2011:45) menyatakan faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor *intern* dan *ekstern* yang berasal dari karyawan.

- 1) Faktor di dalam diri individu (*intern*), yaitu:
  - a) Usia
  - b) Kematangan pribadi
  - c) Tingkat pendidikan
  - d) Keinginan dan harapan pribadi
  - e) Kebutuhan
  - f) Kelelahan dan kebosanan
  - g) Kepuasan kerja
- 2) Faktor di luar diri individu (*ekstern*), yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Adanya penghargaan atas prestasi
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang berlaku
- g) Budaya organisasi

#### e. Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Edison (2017:181) motivasi dengan mengembangkan teori kebutuhan dari Abraham Maslow sebagai dimensi dan indikator sebagai berikut:

Dimensi	Indikator
Kebutuhan Fisiologis	a. Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan
	b. Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.
Kebutuhan Rasa Aman	c. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya. d. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja. e. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja. f. Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua.
Kebutuhan Untuk Disukai	g. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaannya. h. Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang

	<p>persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya.</p> <p>i. Tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin.</p>
Kebutuhan Harga Diri	<p>j. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya.</p> <p>k. Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.</p>
Kebutuhan Pengembangan Diri	<p>l. Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.</p>

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

**Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Modal Analisis	Hasil Penelitian
1.	Sumiati Siregar, 2014	Pengaruh Disiplin Kerja dan pengawasan terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan pada PT. RIAU CRUMB RUBBER FACTORY PEKAN BARU	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan	Keselamatan dan Kesehatan Karyawan	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja dan pengawasan memiliki terikatnya
2.	Naibaho, Listra, 2015	Pengaruh Semangat Kerja terhadap Keselamatan dan	Pengaruh Semangat Kerja	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3)	Regresi Linear Berganda	Semangat Kerja memiliki pengaruh kepuasan terhadap

		Kesehatan Kerja (K3) PETUGAS OPERASIONAL PADA DINAS PENCEGAHAN PENANGGULANGAN KEBAKARAN DINAS KOTA BANDUNG				pekerjaan pada lingkungan pekerjaan dan rasa aman.
3.	Rio Wardana, 2014	Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. PLN MALNG	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Analisis Regresi Linear	Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja karena memiliki sumber daya manusia yang memiliki tanggung jawab dan dapat bekerja sama pada tim.
4.	Heny Sidanti, 2015	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Keselamatan Kerja Pegawai Sipil di sekretariat MADIUN	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja	Keselamatan Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi memiliki tujuan utama pada perusahaan agar pegawai merasa tenang dan semangat untuk bekerja.
5.	Meghar Tremtari Savitri, 2013	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja Pada Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja dan Disiplin memiliki pengaruh

		terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. KABELINDO MURNI, Tbk.				untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk menjalankan kualitas pekerjaan.
6.	Dwi Suci Puspita Sari, 2016	Pengaruh Disiplin dan Komitmen terhadap Keselamatan Kerja Pada PT. RAJA BESI SEMARANG	Pengaruh Disiplin dan Komitmen	Keselamatan Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Disiplin memiliki tanggung jawab dan berkomitmen pada tujuan menjalankan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya.
7.	Karsini, 2016	Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang berdampak pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) SEMARANG	Semangat Kerja dan Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Mengetahui pengaruh semangat kerja atas kedisiplinan terhadap kepuasan kerja melalui kebijaksanaan dalam bekerja.
8.	Cicik Ratnasih, 2017	<i>Leadership, Style, Discipline, Motivation and The Implications On Teachers Performance</i>	<i>Leadership Style, Discipline, Motivation</i>	<i>The Implications, On Teachers Performance</i>	<i>Multiple Linear Regression Analysis</i>	<i>Leadership style is trying is the behavior norm that used by a persons. Motivation is the drive</i>

		<i>e</i>				<i>that exist in people who activate to teachers performance .</i>
9.	Heru Sriyono, 2017	<i>The Effect Of Self-Concept, Motivation and Discipline On The Performance Of The Primary School Principals At Jakarta Regency Of South JAKARTA</i>	<i>The Effect Of Self Concept, And Dicipline</i>	<i>The Performace Of The Primary School Principals</i>	<i>Multiple Linear Regression Analysis</i>	<i>Associated with the discipline of the principal, which is the taskof the school, which began with a time of discipline in the sucess of the task.</i>
10.	Kartini, Bedjo Sujanto, 2017	<i>The Influence Of Organizational, Climate, Transformational Leadership, And Work Motivation On Teacher Job Performance.</i>	<i>Transformational Leadership, And Work Motivation On Teacher Job Performance</i>	<i>On Teacher Job Performance</i>	<i>Structural equation</i>	<i>From result of calculation of path coefficient direct influence of organizational climate to teacher performance</i>

*Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2020)*

### **C. Kerangka Konseptual**

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perlu sekali karyawan-karyawan yang ada dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga keselamatan kerja mereka dapat ditingkatkan. Dan untuk meningkatkan keselamatan kerja, mereka perlu dimotivasi. Dengan pengawasan atas *safety* yang diberikan dan diharapkan akan dapat meningkatkan disiplin, semangat

kerja, dan motivasi kerja, akhirnya meningkatkan keselamatan kerja dalam organisasi.

Sebagaimana diketahui, bahwa untuk meningkatkan keselamatan bekerja karyawan, maka pimpinan perusahaan harus berusaha agar setiap karyawan dapat bekerja sama dengan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pengawasan terhadap *safety* dan memberikan motivasi agar dapat meningkatkan keselamatan kerja mereka.

Ada beberapa hubungan antara variabel yang dikemukakan oleh beberapa peneliti yaitu :

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Keselamatan Kerja**

Kasmir (2018:275) hal berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tidak terjamin. Artinya timbul risiko kecelakaan makin besar dan sering terjadi. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang disiplin, akan keselamatan kerjanya makin terjamin. Penggunaan perlengkapan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari, lupa dan kelalaian karyawan.

Sumiati Siregar (2014 Jom Fekon Vol.1 No.2 Oktober, Page.3). Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan kesadarantugasdantanggungjawab.

(<http://jom.Unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/Article/View/5408/528> 7).

## **2. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Keselamatan Kerja**

Kasmir (2018:275) dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka semangat kerja karyawan juga akan turun.

T. FirliMusfar (2017 JOM Fekon, Vol.4. No.1 )semangat kerja yang dapat diamati pada perusahaan tersebut adalah mengenai perilaku kerja yang dilakukan oleh karyawan yaitu pada masa jam kerja sebagian karyawan bekerja dengan rajin dan tekun serta sebagian lagi karyawan bermalas-malasan seperti berkumpul tanpa bekerja.

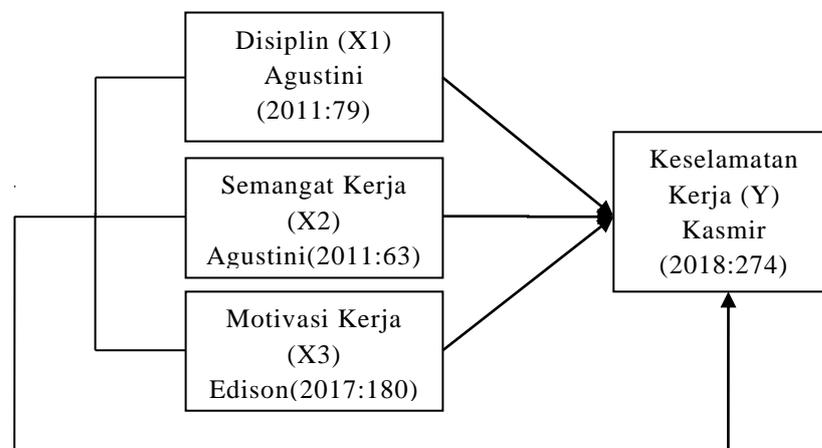
## **3.Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Keselamatan Kerja Karyawan**

Kasmir (2018:276) Maksudnya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga agar kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.

## **4.Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Keselamatan Kerja Karyawan**

Kasmir (2018:266) menjelaskan bahwa keselamatan kerja adalah merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aaktivitasnya. Kasmir (2018:274-275-276) menjelaskan bahwa terdapat delapan faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan, delapan tersebut adalah kelengkapan peralatan kerja, kualitas peralatan kerja, kedisiplinan karyawan, ketegasan pimpinan, semangat kerja, motivasi kerja, pengawasan, dan umur alat kerja. Sehingga berdasarkan teori ini, makadapat diketahui bahwa disiplin kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka pada penelitian ini dapat digambarkan hubungan antara variable disiplin kerja ( $X_1$ ), semangat kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap keselamatan kerja karyawan ( $Y$ ) kedalam bentuk kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Regresi Linear Berganda

*Sumber: Oleh peneliti (2020)*

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti di samping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel yang diteliti.

#### **D. Hipotesis**

Sugiyono (2018:64) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Maka berdasarkan uraian diatas, dapat dimunculkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.
- 2) Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.

- 3) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.
- 4) Disiplin, semangat kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berarti sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik dalam pengambilan sampelnya dilakukan secara random. pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang merupakan pendapat sugiyono (2012:13).

Filsafat positivisme yaitu memandang realitas, gejala serta fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan mempunyai hubungan gejala yang bersifat sebab akibat. Penelitian pada umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang representatif. Proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk dapat menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Selanjutnya, hipotesis diuji melalui pengumpulan data lapangan. Untuk mengumpulkan data digunakan instrumen penelitian. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat simpulan hipotesis yang dirumuskan terbukti maupun sebaliknya yaitu tidak terbukti sugiyono (2012:13).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Pada penelitian ini berlokasi di PT. Tirta Sibyakindo Berastagi yang beralamat di Jalan Raya Medan-Berastagi, Km 55, Kabupaten Karo, Provinsi Sumatera Utara.

## 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada waktu sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	September (2020)	Oktober (2020)	November (2020)	Desember (2020)	Januari (2021)
1.	Pengajuan Judul	■				
2.	Observasi Awal		■			
3.	Penyusunan proposal		■	■		
4.	seminar proposal			■		
5.	Pengolahan data			■		
6.	Penyusunan skripsi				■	
7.	Bimbingan skripsi				■	
8.	Sidang meja hijau					■

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

## C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang dioperasikan dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu variabel bebas pertama disiplin ( $X_1$ ), variabel bebas kedua semangat kerja ( $X_2$ ), variabel bebas ketiga motivasi kerja ( $X_3$ ) dan variabel terikat keselamatan kerja ( $Y$ ).

### 2. Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka perlu diberikan definisi variabel-

variabel yang akan diteliti sebagai dasar untuk membuat kuesioner-kuesioner sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Operasional	Deskripsi	Skala
Disiplin (X1)	Disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Agustini (2011:70)	Terdapat indikator-indikator disiplin yaitu: 1) Tingkat kehadiran 2) Tata cara kerja 3) Ketaatan pada atasan 4) Kesadaran bekerja 5) Tanggung jawab  Agustini (2011:73)	1) Tingkat kehadiran yang dilakukan pegawai membuktikan kehadiran dalam bekerja 2) Tata cara aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota perusahaan 3) Ketaatan pada atasan, menjalankan tugas yang dipekerjakan pada perusahaan. 4) Kesadaran bekerja, meningkatkan kreativitas untuk menemukan solusi yang lebih kreatif untuk masalah sehari-hari. 5) Kesiapan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya.	Likert
Semangat Kerja (X2)	Semangat Kerja merupakan kemauan sekelompok orang untuk bekerja giat dan terpadu dalam mengerjakan tujuan bersama. Agustini	Terdapat indikator-indikator semangat kerja yaitu: 1) Disiplin 2) Kerja Sama 3) Kepuasan Kerja 4) Tanggung	1) Mematuhi dan menjalankan peraturan visi, misi, perusahaan, dan pengawasanketat pada karyawan. 2) Karyawan berdiskusi untuk mengambil	Likert

	(2011:59)	Jawab Agustini (2011:65)	keputusan untuk kepentingan bersama. 3) Adanya komunikasi antara atasan dan bawahan. 4) Tanggung jawab dengan kesungguhan karyawan menyelesaikan tugas dan tepat waktu.	
Motivasi Kerja (X3)	Motivasi kerja merupakan usaha untuk menemukan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan seseorang lebih keras dari yang lain, karyawan mencari level tanggung jawab yang lebih tinggi dan beberapa orang lainnya tidak serta mengapa sejumlah insentif upah merangsang beberapa karyawan tapi yang lain tidak. Edison (2017:167)	Terdapat dimensi dan indikator-indikator motivasi kerja yaitu: a. Kebutuhan Fisiologis 1) Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan. 2) Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya. b. Kebutuhan Rasa Aman 3) Tingkat penerimaan perasaan yang menyenangkan dari karyawan terhadap pemimpinnya. 4) Perasaan yang menyenangkan	1) Tingkat kebutuhan hidup karyawan yang diterima 2) Tingkat kebutuhan yang diterima karyawan 3) Tingkat penerimaan perasaan yang menyenangkan dari karyawan terhadap pemimpinnya. 4) Perasaan yang menyenangkan terhadap rekan kerja dalam berdiskusi. 5) Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja di perusahaan, dengan kenyamanan bekerja. 6) Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua, yang telah disediakan perusahaan untuk para karyawan. 7) Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan	Likert

		<p>terhadap rekan kerja.</p> <p>5) Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja</p> <p>6) Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua.</p> <p>c. Kebutuhan untuk disukai</p> <p>7) Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya.</p> <p>8) Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawan.</p> <p>9) Tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin.</p> <p>d. Kebutuhan Harga Diri</p> <p>10) Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya.</p> <p>11) Tingkat penghargaan</p>	<p>karyawannya, dengan memberikan solusi untuk mengambil tindakan.</p> <p>8) Tingkat perhatian pemimpin secara personal, persoalan pribadi antar karyawan dan pemimpin, mengenai keluhan bekerja terhadap di lingkungan kerja.</p> <p>9) Tingkat persamaan karyawan terhadap pemimpin, karyawan tidak dibeda-bedakan, semua mendapatkan perhatian yang sama.</p> <p>10) Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin, memperlakukan karyawannya dengan baik dan sopan tidak dibedakan antara atasan dan bawahan.</p> <p>11) Pemimpin memperhatikan dan menghargai prestasi yang diperoleh karyawannya.</p> <p>12) Memberikan dukungan penuh karyawannya untuk pengembangan diri. kepada Dan memfasilitasi</p>	
--	--	--	---	--

		<p>n atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.</p> <p>e. Kebutuhan Pengembangan Diri</p> <p>12) Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan. Edison (2017:181)</p>	<p>untuk pengembangan diri karyawannya .</p>	
<p>Keselamatan Kerja Karyawan (Y)</p>	<p>Keselamatan kerja adalah merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh, artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. Kasmir (2018:266)</p>	<p>Terdapat indikator-indikator keselamatan kerja karyawan yaitu:</p> <p>1) Tingkat pemahaman terhadap pemakaian keselamatan kerja yang benar</p> <p>2) Jaminan keselamatan kerja</p> <p>3) Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja</p> <p>Kasmir (2017:250)</p>	<p>1) Tingkat pemahaman terhadap pemakaian alat keselamatan yang benar menunjukkan dukungan penyediaan kelengkapan pakaian kerja, kondisi angkut, kendaraan barang dari pihak perusahaan terjamin, dan pemahaman terhadap menjalankan alat <i>safety</i>/petunjuknya.</p> <p>2) Asuransi kecelakaan, memberi <i>safety</i> dan hak asasi dipenuhi instansi atau perusahaan.</p> <p>3) Perlengkapan alat <i>safety</i>, disaat</p>	<p>Likert</p>

			kerja, dan tanda bel peringatan berbunyi.	
--	--	--	---	--

Sumber : Diolah Peneliti (2020)

## D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi obyek dan benda-benda alam yang lain. Dan populasi juga termasuk jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari. Tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tirta Sibyakindo Berastagi yang berjumlah 436 karyawan tetap, yang terdiri dari karyawan *shift* 303 karyawan dan non shift 133 karyawan.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila, populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sedangkan, Rusiadi dkk, (2016:31) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam

penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling*. Yang merupakan teknik pengambilan teknik yang cara pengambilannya secara acak tanpa memperhatikan strata atau tingkatan dalam pemilihan anggota populasi Sugiyono (2012:130).

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Berdasarkan teori yang dikemukakan Rusiadi (2016:21) jenis dan sumber data ada dua, yaitu:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus dan penyebaran kuesioner.
- b. Data Sekunder adalah data yang bersumber dari catatan perusahaan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya, misalnya sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sinulingga (2017:88) kuesioner adalah suatu bentuk instrument pengumpulan data dalam format pertanyaan tertulis yang dilengkapi dengan kolom dimana responden akan menuliskan jawaban atas pertanyaan/pertanyaan yang diarahkan kepadanya.

### **F. Teknik Analisis Data**

#### **1. Uji Kualitas Data**

##### **a. Uji Validitas**

Sugiyono (2017:455) uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan

data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakni dalam pengukuran pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan  $r$ -kritis = 0,30. Berdasarkan hasil kuesioner, maka untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel maka diperlukan uji validitas ini, sedangkan kevalitan dari data sendiri berdasarkan jumlah  $H$  (responden) pada derajat  $r$ tabel ( $df=n-k$ ) harus lebih kecil ( $<$ ) dari 0,30.

$$df = n - k$$

Ket:  $df$  = degree of freedo/derajat kebebasan

$n$ = Jumlah Sampel

$k$ = Jumlah Variabel

#### b. 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 pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu tidak boleh acak.

Dalam penelitian ini untuk untuk menemukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar ( $>$ ) dari

0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 Sunyoto (2018:114).

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji Asumsi Klasik tersebut antara lain :

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi variabel residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam hal ini uji normalitas yang digunakan adalah grafik histogram dan P-P Plot. Rusiadi dkk (2016: 50) grafik histogram menempatkan gambar variabel dependent sebagai sumbu horizontal. Adapun kriteria grafik histogram adalah sebagai berikut :

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri, maka tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka berdistribusi normal.
- 3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan, maka tidak berdistribusi normal.

Adapun kriteria untuk P-P Plot adalah sebagai berikut :

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada disekitar garis diagonal maka data terdistribusi secara normal

- 2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu untuk mengetahui apakah lebih dari satu hubungan linear yang sempurna atau antara variabel bebas dan korelasi. Model regresi yang paling baik adalah apabila tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolineritas dapat dilihat dari *Varians Inflation Factor* (VIF).

- 1) Apabila  $VIF > 10$ , maka ada multikolinearitas
- 2) Apabila  $VIF < 10$ , maka tidak ada multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan. Jika varians residual antara suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, tetapi varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas, Rusiadi dkk (2016:50) mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan hasil program Statistical Product and Service Solution (SPSS) dengan dasar pengambilan keputusan, sebagai berikut :

- 1) Jika ada tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang benar bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengalami gangguan heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Kesesuaian (Test Godnes Of Fit)

#### a. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data dalam penelitian hal ini menggunakan regresi linier berganda (multiple regression). Dengan ketentuan  $b_1 > 0; b_2 > 0; b_3 > 0$  dengan rumus persamaan regresi berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y	: Keselamatan Kerja Karyawan
X <sub>1</sub>	: Disiplin
X <sub>2</sub>	: Semangat Kerja
X <sub>3</sub>	: Motivasi Kerja
$\alpha$	: Konstanta
$\beta$	: Koefisien Regresi
$\epsilon$ (epsilon)	: Error term/ tingkat kesalahan

#### b. Uji Hipotesis

##### 1) Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan uji F untuk melihat pengaruh secara serempak variabel-variabel bebas (X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub>) terhadap dan variabel terikat (Y), pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  (5%).

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H<sub>0</sub> (tolak H<sub>1</sub>), apabila Fhitung < Ftabel atau sig F >  $\alpha$  5%

Tolak H<sub>0</sub> (terima H<sub>1</sub>), apabila Fhitung > Ftabel atau sig F <  $\alpha$  5%

H<sub>0</sub>=b<sub>1</sub>=b<sub>2</sub>=b<sub>3</sub>=0 artinya disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap keselamatan kerja.

$H_1 = \text{minimal } 1 \neq 0$  artinya disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap keselamatan kerja.

## 2) Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji t merupakan metode pengujian hipotesis secara parsial terhadap koefisien regresi yaitu dengan membandingkan nilai statistik masing-masing koefisien regresi dengan nilai t tabel sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan.

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{sig } F > \alpha 5\%$

Tolak  $H_0$  ( terima  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{sig } F < \alpha 5\%$

$H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = 0$  artinya disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap keselamatan kerja.

$H_1 = b_1, \neq b_2, \neq b_3 \neq 0$  artinya disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap keselamatan kerja.

## 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Menurut Rusiadi. *et, all* (2014:131) “Koefisien determinasi digunakan

untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat". Kelemahan dalam penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independent yang dimasukan ke dalam variabel model. Setiap tambahan satu variabel independent, maka ( $R^2$ ) akan meningkat, tidak peduli apakah penelitian ini menggunakan Adjusted  $R^2$  seperti yang banyak dianjurkan peneliti. Berikut rumusnya :

$$D = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Hal ini, menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y sedangkan jika determinansi ( $R^2$ ) semakin kecil mendekati 0, maka dapat di katakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

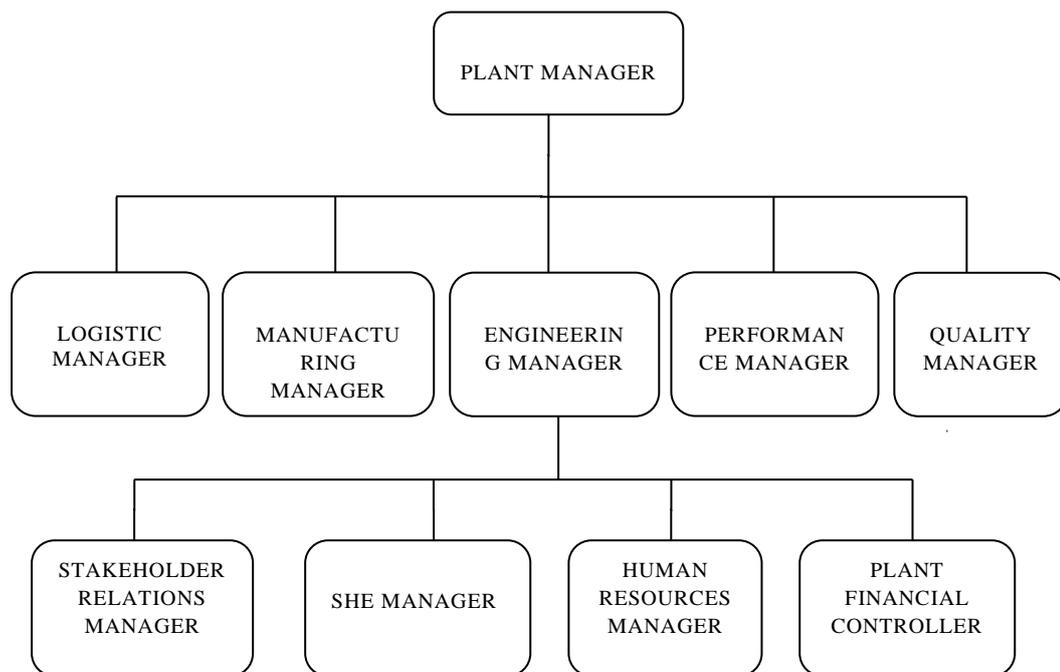
PT. Tirta Sibayakindo Berastagi adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang produksi air minum dalam kemasan (AMDK) bermerek AQUA yang telah disterilisasi. Perusahaan ini merupakan anak cabang perusahaan Aqua Golden Mississippi Group yang merupakan perusahaan air minum dalam kemasan pertama di Indonesia, perusahaan memberikan lisensi kepada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi terletak di Desa Doulu, dan didirikan pada tanggal 17 Mei 1993, dimana mata air yang dipakai berada  $\pm$  100 meter dari lokasi pabrik. Pabrik didirikan di atas tanah seluas 1,25 Ha dengan ketinggian sekitar meter di atas permukaan laut. Semua produk PT. Tirta Sibayakindo di pasarkan di dalam negeri antara lain: wilayah Sumatera Utara, Aceh, Pekanbaru, Padang, dan Batam.

Aqua untuk saat ini merupakan *market leader* dalam medan persaingan berbagai produk air mineral di Indonesia. Posisinya yang kuat disebabkan oleh faktor Aqua. Sebagai produk air mineral yang pertama kali hadir di Indonesia serta strategi promosi dan pemasaran yang gencar. Metode promosi yang digunakan adalah terutama melalui iklan di media elektronik dan cetak, mensponsori berbagai acara, serta instalasi iklan billboard secara luas. Dalam pemasarannya, grup distribusi Aqua memiliki jaringan distribusi air mineral yang terluas di

Indonesia, yang mana menembus sampai hampir ke setiap sudut kepulauan.

## 2. Struktur Organisasi Perusahaan

*Gambar 4.1 Struktur Organisasi*



*Sumber: PT. Tirta Sibayakindo Berastagi (2020)*

## 3. Deskripsi Karakteristik Responden

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum responden yang ada dalam PT. Tirta Sibayakindo

Berastagi berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 :

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Wanita	14	33.3	33.3	33.3
Valid Laki-laki	28	66.6	66.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2020)*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 66,6% dari total responden.

#### **b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Gambaran umum yang ada pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25-30 tahun	3	7.1	7.1	7.1
Valid 31-40 tahun	20	45.2	45.2	80.9
Valid 41-50 tahun	19	47.7	47.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi yang menjadi responden berusia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 45,2% dari total responden.

#### **c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Gambaran umum yang ada pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

**Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK	8	19.0	19.0	19.0
D-3	10	23.8	23.8	45.8
Valid S-1	24	57.2	57.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2020)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S-1 yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 57,2% dari total responden.

#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dan setiap variabel harus di isi oleh responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

##### a. Variabel X<sub>1</sub> ( Disiplin)

**Taabel 4.4**  
**Karyawan berharap kegiatan yang dilakukan membuktikan**  
**kehadiran dalam bekerja**  
**Pertanyaan X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4.7	4.7	4.7
4	5	11.1	11.1	12.6
5	35	84.3	84.3	100.0
Total	42	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (84.3%), setuju sebanyak 5 orang (11,1) dan sebanyak 2 orang (4,7%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Jadi

dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan dapat membuktikan kegiatan untuk kehadiran dalam bekerja.

**Tabel 4.5**  
**Karyawan bersemangat dan antusias memiliki ide-ide yang dapat dikerjakan**  
**Pertanyaan X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	7.2	7.2	7.2
3	4	9.5	9.5	16.6
4	35	83.3	83.3	40.3
Total	42	100,0	100,0	100.0

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (83.3%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 3 orang (7.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan bersemangat dan antusias memiliki ide-ide yang dapat dikerjakan.

**Tabel 4.6**  
**Karyawan mendapatkan motivasi terhadap peningkatan kinerja terhadap perusahaan**  
**Pertanyaan X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.7	4.7	4.7
3	4	9.5	9.5	18.1
4	36	85.8	85.8	100.0
Total	42	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Penelitian SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (85.8%), Ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 2 orang (4.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak

36 orang (85.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mendapatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja terhadap perusahaan.

**Tabel 4.7**  
**Karyawan mengikuti visi misi dengan bertanggung jawab dan menjalankannya**  
**Pertanyaan X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	4.7	4.7	4.7
	3	4.7	4.7	4.9
Valid	4	66.8	66.8	12.8
	5	23.8	23.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 10 (23.8%), setuju sebanyak 28 orang (66,8%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (4,7%) dan sebanyak 2 orang (4,7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (66.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mengikuti visi-misi dengan bertanggung jawab dan menjalankannya.

**Tabel 4.8**  
**Karyawan bertanggung jawab dan menyampaikan laporan kerja pada waktunya**  
**Pertanyaan X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	4.7	4.7	4.7
	3	4.7	4.7	11.4
Valid	4	19.1	19.1	10.1
	5	71.5	71.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (71,5%), setuju sebanyak 8 orang (19,1),

ragu-ragu sebanyak 2 orang (4,7%) dan sebanyak 2 orang (4,7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju 30 orang (71.5). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan bertanggung jawab dan menyampaikan laporan kerja pada waktunya.

**Tabel 4.9**  
**Karyawan mengikuti yang diarahkan atasan, guna mendapatkan hasil yang baik**  
**Pertanyaan X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
2	2	4,7	4,7	4,7
3	4	9,5	9,5	18,5
Valid 4	30	71,5	71,5	14,8
5	6	14,3	14,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 (14.3%), setuju sebanyak 30 (71.5), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 2 orang (4,7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju 30 orang (71.5). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mengikuti yang diarahkan atasan, untuk mendapatkan hasil yang baik.

**Tabel 4.10**  
**Karyawan menjalankan tugas atas perintah atasan dengan tepat waktu**  
**Pertanyaan X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.7	4.7	4.7
3	12	28.6	28.6	14.4
4	18	42.9	42.9	13.9
5	10	23.8	23.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (23,8%), setuju sebanyak 18 orang (42,9%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (28,6%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (4,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42,9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan menjalankan tugas atas perintah atasan dengan tepat waktu.

**Tabel 4.11**  
**Karyawan taat menjalankan tugas, atas perintah atasan**  
**Pertanyaan X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.7	4.7	4.7
3	5	12.0	12.0	24.3
4	24	57.1	57.1	12.8
5	11	26.2	26.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian SPSS Versi 25 (2020)

Berdasarkan tabel diatas 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (26,2%), setuju sebanyak 24 orang (57,1%), ragu-ragu sebanyak 5 (12,0%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (4,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju adalah 24 orang (57,1%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju Karyawan taat menjalankan tugas, atas perintah atasan.

**Tabel 4.12**  
**Karyawan dapat mengerjakan tugas dengan baik, bukan atas paksaan**  
**Pertanyaan X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	2.3	2.3	2.3
	2	4.7	4.7	6.7
	3	9.5	9.5	18.5
Valid	4	35.8	35.8	13.6
	5	47.7	47.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (47.7%), setuju sebanyak 15 orang (35,8%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%, tidak setuju sebanyak 2 orang (4,7%). Dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,3%) Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju adalah 20 orang (47.7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju Karyawan mengerjakan tugas dengan baik, bukan atas paksaan.

**Tabel 4.13**  
**Karyawan meningkatkan kreativitas , menemukan solusi yang lebih kreatif**  
**Pertanyaan X1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	2.3	2.3	2.3
	2	9.5	9.5	18.5
	3	16.7	16.7	14.7
Valid	4	14.3	14.3	28.6
	5	57.2	57.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Penelitian SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (57.2%), setuju sebanyak 6 orang (14,3%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (16,7%, tidak setuju sebanyak 4 orang (9.5%). Dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,3%) Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju adalah 24 orang (57.2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju Karyawan meningkatkan kreativitas, menemukan solusi yang lebih kreatif.

**Tabel 4.14**  
**Karyawan fokus lebih baik pada tindakan pekerjaan**  
**Pernyataan X1. 11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4.7	4.7	4.7
3	12	28.6	28.6	16.4
Valid 4	22	52.4	52.4	17.6
5	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (14,3%), setuju sebanyak 22 orang (52,4%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (28,6%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju adalah 22 orang (52,4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju Karyawan fokus lebih baik pada tindakan pekerjaan.

**Tabel 4.15**  
**Karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerja untuk**  
**diberikan pada atasan**  
**Pernyataan X1.12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	4.7	4.7	4.7
2	3	7.2	7.2	10.4
Valid 3	10	23.9	23.9	18.4
4	15	35.7	35.7	12.8
5	12	28.5	28.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (28,5%), setuju sebanyak 15 orang (35,7%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (23,9%), tidak setuju sebanyak 3 orang (23,9%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju Karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerja untuk diberikan pada atasan.

**Tabel 4.16**  
**Karyawan tidak menunda pekerjaan, dan langsung dikerjakan**  
**Pertanyaan X1.13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.4	2.4	2.4
3	6	14.3	14.3	16.7
Valid 4	25	59.5	59.5	14.5
5	10	23.8	23.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (23,8%), setuju sebanyak 25 orang (59,5%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (14,3%), dan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,4%) Jadi dapat disimpulkan responden setuju Karyawan tidak menunda pekerjaan dan langsung dikerjakan.

**Tabel 4.17**  
**Karyawan bertanggung jawab atas sarana dan prasarana yang**  
**digunakan sehari-hari dalam bekerja**  
**Pertanyaan X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.4	2.4	2.4
2	6	14.3	14.3	16.7
3	10	23.8	23.8	11.5
Valid 4	10	23.8	23.8	11.5
5	15	35.7	35.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (35,7%), setuju sebanyak 10 orang (23,8%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (23,8%), tidak setuju sebanyak 6 orang (14,3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju Karyawan bertanggung jawab atas sarana dan prasarana yang digunakan sehari-hari dalam bekerja.

**b. Variabel X<sub>2</sub> ( Semangat Kerja)**

**Tabel 4.18**  
**Karyawan semangat mematuhi dengan menjalankan**  
**peraturan visi misi**  
**Pertanyaan X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	19	19	19.0
Valid 4	22	52.4	52.4	12.6
5	12	28.6	28.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.18 didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (28,6%), setuju sebanyak 22 orang (52,4%) dan ragu-ragu sebanyak 8 orang (19,%). Jadi dapat disimpulkan responden

setuju karyawan semangat mematuhi dengan menjalankan peraturan visi misi.

**Tabel 4.19**  
**Karyawan bekerja disiplin waktu**  
**Pertanyaan X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	14.3	14.3	14.3
Valid 4	20	47.6	47.6	28.6
Valid 5	16	38.1	38.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang ( 38,1%), setuju sebanyak 20 orang (47,6%) dan ragu-ragu sebanyak 6 orang ( 14,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju karyawan bekerja disiplin waktu.

**Tabel 4.20**  
**Karyawan menjalankan pengawasan ketat terhadap perusahaan**  
**Pertanyaan X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.4	2.4	2.4
Valid 2	5	11.9	11.9	10.2
Valid 3	6	14.3	14.3	12.5
Valid 4	14	33.3	33.3	9.6
Valid 5	16	38.1	38.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (38.1%), setuju sebanyak 14 orang (33,3%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (14,3%), tidak setuju sebanyak 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju karyawan menjalankan pengawasan ketat terhadap perusahaan .

**Tabel 4.21**  
**Karyawan bermusyawarah mengambil keputusan untuk**  
**kepentingan bersama**  
**Pertanyaan X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	4.8	4.8	4.8
	3	4.8	4.8	16.8
Valid	4	33.3	33.3	9.6
	5	57.1	57.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (57,1%), setuju sebanyak 14 orang (33,3%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (4,8%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju karyawan bermusyawarah mengambil keputusan untuk kepentingan bersama.

**Tabel 4.22**  
**Karyawan menghargai pendapat dan keputusan rekan kerja**  
**Pertanyaan X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	2.4	2.4	2.4
	2	4.8	4.8	12.8
Valid	4	54.7	54.7	20.9
	5	38.1	38.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)B*

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (38.1%),setuju sebanyak 23 orang (54,7%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (4,8%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju karyawan menghargai pendapat dan keputusan rekan kerja.

**Tabel 4.23**  
**Karyawan saling menawarkan bantuan dalam bekerja terhadap**  
**rekan kerja lain**  
**Pertanyaan X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.7	4.7	4.7
2	6	14.3	14.3	12.6
3	12	28.6	28.6	14.4
4	16	38.1	38.1	16.2
5	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (14.3%), setuju sebanyak 16 orang (38.1%), ragu-ragu sebanyak 12 orang ( 28,6%) , tidak setuju sebanyak 6 orang (14.3%) dan tidak sangat setuju sebanyak 2 orang (4,7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju karyawan saling menawarkan bantuan dalam bekerja terhadap rekan kerja.

**Tabel 4.24**  
**Karyawan saling berkomunikasi antara karyawan dan**  
**pimpinan**  
**Pertanyaan X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.7	4.7	4.7
2	3	7.1	7.1	14.2
3	5	12	12	20.3
4	32	76.2	76.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, didapat bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (76.2%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (12%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7.1%), dan sangat tidak setuju 2 orang (4,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju karyawan saling berkomunikasi antara karyawan saling berkomunikasi antara karyawan dan pimpinan.

**Tabel 4.25**  
**Karyawan mendapatkan gaji dan bonus sesuai jabatan/profesi**  
**Pertanyaan X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	4.7	4.7	4.7
	3	19.1	19.1	18.2
Valid	4	33.3	33.3	15.6
	5	42.9	42.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, terdapat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (42.9%), setuju sebanyak 14 orang (33,3%). Ragu-ragu sebanyak 8 orang (19.1%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (4,7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju karyawan mendapatkan gaji dan bonus sesuai jabatan/profesi .

**Tabel 4.26**  
**Karyawan diberikan jaminan finansial dan sosial oleh perusahaan**  
**Pertanyaan X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	4.7	4.7	4.7
	3	2.4	2.4	8.4
Valid	4	28.6	28.6	14.6
	5	64.3	64.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.26 didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang ( 64.3%), setuju sebanyak 12 orang (28.6%), ragu-ragu sebanyak 1 orang sebanyak (2,4%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang ( 4.7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju karyawan diberikan jaminan finansial dan sosial oleh perusahaan.

**Tabel 4.27**  
**Karyawan berani menanggung risiko terhadap masalah pekerjaan**  
**Pertanyaan X2.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	28.6	28.6	28.6
	4	40.5	40.5	20.4
	5	13	30.9	100.0
Total	42	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (30,9%), setuju sebanyak 17 orang (40,5%), dan ragu-ragu sebanyak 12 orang (28.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju karyawan berani menanggung risiko terhadap masalah pekerjaan.

**Tabel 4.28**  
**Karyawan bertanggung jawab terhadap visi-misi perusahaan**  
**Pertanyaan X2.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	.24	2.4	2.4
	2	2.4	2.4	8.4
	3	7.1	7.1	14.2
	4	22	52.4	25.4
	5	15	35.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 (35.7%), setuju sebanyak 22 orang (52.4%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.1%), tidak setuju sebanyak 1 orang ( 2.4%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju karyawan bertanggung jawab terhadap visi-misi perusahaan.

**Tabel 4.29**  
**Karyawan berani menanggung risiko terhadap masalah**  
**pekerjaan**  
**Pertanyaan X2.12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2,3	2,1	2,1
	3	7,2	7,2	79,4
	4	38	90,5	100,0
Total	42	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2020)*

Berdasarkan tabel 4.29 didapat data yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (90.5%), kurang setuju sebanyak 3 orang (7,2%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (2.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju karyawan berani menanggung risiko terhadap masalah pekerjaan.

**c. Variabel X<sub>3</sub> ( Motivasi Kerja)**

**Tabel 4.30**  
**Karyawan termotivasi dalam bekerja**  
**Pertanyaan X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4,8	4,8	4,8
	3	8	19,1	18,2
	4	18	42,8	16,4
	5	14	33,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (33,3%), setuju sebanyak 18 orang (42,8%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (19,1%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (4,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju karyawan termotivasi dalam bekerja.

**Tabel 4.31**  
**Karyawan termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan**  
**Pertanyaan X3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	4.7	4.7	4.7
	3	12	12	20.4
Valid	4	54.7	54.7	20.7
	5	28.6	28.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.31 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (28,6%), setuju sebanyak 23 orang (54,7%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (12%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (4,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju karyawan termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan.

**Tabel 4.32**  
**Karyawan termotivasi dalam bekerja, karena pimpinan sangat menyenangkan**  
**Pertanyaan X3.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	7.2	7.2	7.2
	3	28.6	28.6	16.6
Valid	4	47.6	47.6	28.6
	5	16.6	16.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.32 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (16.6%), setuju sebanyak 20 orang (47.6%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (28,6%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (7,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju karyawan termotivasi dalam bekerja, karena pimpinan sangat menyenangkan.

**Tabel 4.33**  
**Karyawan senang rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan**  
**merasa nyaman**  
**Pertanyaan X3.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	2.4	2.4	2.4
	2	9.5	9.5	18.5
Valid	3	31	31	9.3
	4	57.1	57.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.33 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (57,1%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31%), tidak setuju sebanyak 4 orang (9,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju karyawan senang rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan merasa nyaman.

**Tabel 4.34**  
**Karyawan senang bekerja karena didukung suasana lingkungan kerja**  
**yang nyaman**  
**Pertanyaan X3.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	4.7	4.7	4.7
	2	9.6	9.6	15.6
	3	40.5	40.5	16.8
Valid	4	40.5	40.5	16.8
	5	4.7	4.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.34 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,7%), setuju 17 orang (40,5%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (40,5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (9,6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,7%). Jadi dapat disimpulkan

responden sebagian setuju dan sebagian ragu-ragu karyawan senang bekerja karena didukung suasana lingkungan kerja yang nyaman.

**Tabel 4.35**  
**Karyawan memiliki program pensiun hari tua yang terjamin**  
**ditempat kerja**  
**Pertanyaan X3.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.4	2.4	2.4
3	3	7.2	7.2	9.3
4	12	28.6	28.6	16.6
5	26	62	62	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.35 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (62%), setuju sebanyak 12 orang (28,6%), ragu-ragu sebanyak (7,2%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju karyawan memiliki program pensiun hari tua yang terjamin ditempat kerja.

**Tabel 4.36**  
**Karyawan mendapatkan perhatian oleh atasan terhadap**  
**pekerjaan yang dikerjakan karyawan**  
**Pertanyaan X3.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	7.1	7.1	7.1
3	12	28.6	28.6	16.6
4	21	50	50	25.2
5	6	14.3	14.3	12.5
Total	42	100.0	100.0	100.0

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.36 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (14,3%), setuju sebanyak 21 orang (50%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (28,6%), dan tidak setuju sebanyak 3 orang

(7.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju karyawan mendapatkan perhatian oleh atasan terhadap pekerjaan yang dikerjakan karyawan.

**Tabel 4.37**  
**Karyawan diberiperhatian oleh atasan secara personal untuk**  
**menghadapi masalah pekerjaan**  
**Pertanyaan X3.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	1	2.4	2.4
	3	5	12	7.3
Valid	4	20	47.6	28.6
	5	16	38	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.37 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang(38%), setuju sebanyak 20 orang (47,6%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (12%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju karyawan diberi perhatian oleh atasan secara personal untuk menghadapi masalah pekerjaan.

**Tabel 4.38**  
**Karyawan tidak dibedakan atasan dan semua mendapatkan**  
**perhatian yang sama**  
**Pertanyaan X3.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	0	0	0
Valid	4	18	42.8	16.4
	5	24	57.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.38 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (57,2%), setuju sebanyak 18 orang (42,8%) dan ragu-ragu 0 (tidak ada). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju

karyawan tidak dibedakan atasan dan semua mendapatkan perhatian yang sama.

**Tabel 4.39**  
**Karyawan selalu diperhatikan dengan baik dan sopan oleh atasan**  
**Pertanyaan X3.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.7	4.7	4.7
Valid 3	18	42.8	42.8	12.8
Valid 4	22	52.4	52.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.39 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (52,4%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (42,8%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (4,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju karyawan selalu diperhatikan dengan baik dan sopan oleh atasan.

**Tabel 4.40**  
**Karyawan diperhatikan dan dihargai atasan atas prestasi kerja yang didapatkan**  
**Pertanyaan X3.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	14.3	14.3	14.3
Valid 4	24	57.1	57.1	12.7
Valid 5	12	28.6	28.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.40 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (28,6%), setuju sebanyak 24 orang (57,1%) dan ragu-ragu sebanyak 6 orang (14,3%). Jadi dapat disimpulkan responden

setuju karyawan diperhatikan dan dihargai atasan atas prestasi kerja yang didapatkan.

**Tabel 4.41**  
**Karyawan diberi dukungan penuh oleh atasan untuk pengembangan diri**  
**Pertanyaan X3.12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.7	4.7	4.7
2	8	19	19	18.2
3	12	28.6	28.6	48.2
4	15	35.7	35.7	35.7
5	5	12	12	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.41 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (12%), setuju sebanyak 15 orang (35,7%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (28,6%), tidak setuju sebanyak 8 orang (19%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju karyawan diberi dukungan penuh oleh atasan untuk pengembangan diri.

#### **d. Variabel Y (Keselamatan Kerja Karyawan)**

**Tabel 4.42**  
**Karyawan menjalankan kelengkapan diri untuk bekerja**  
**Pertanyaan Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	7.1	7.1	7.1
4	12	28.6	28.6	16.6
5	27	64.3	64.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.42 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan

sangat setuju 27 orang (64,3%), setuju sebanyak 12 orang (28,6%) dan ragu-ragu sebanyak 3 orang (7,1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju karyawan menjalankan kelengkapan diri untuk bekerja.

**Tabel 4.43**  
**Karyawan mematuhi menjalankan visi misi peraturan**  
**pemakaian *safety***  
**Pertanyaan Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.7	4.7	4.7
	4	14	33.3	33.3	9.3
	5	26	62	62	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.43 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (62%), setuju sebanyak 14 orang (33,3%) dan rata-rata sebanyak 2 orang (4,7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju karyawan mematuhi menjalankan visi misi peraturan pemakaian *safety*.

**Tabel 4.44**  
**Karyawan tidak terhalang bekerja dengan alat keselamatan**  
**Pertanyaan Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	2	4.7	4.7	11.7
	4	16	38.1	38.1	24.2
	5	23	54.7	54.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.44 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (54,7%), setuju sebanyak 16 orang

(38,1%), ragu-ragu sebanyak 2 orang sebanyak (4,7%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (2,4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju karyawan tidak terhalang bekerja dengan alat keselamatan.

**Tabel 4.45**  
**Karyawan memiliki asuransi kecelakaan yang diberikan perusahaan**  
**Pertanyaan Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.4	2.4	2.4
3	4	9.5	9.5	14.5
4	15	35.7	35.7	15.7
5	22	52.4	52.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.45 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (52%), setuju sebanyak 15 (35,7%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9,5%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju karyawan memiliki asuransi kecelakaan yang diberikan perusahaan.

**Tabel 4.46**  
**Karyawan memiliki lingkungan kerja yang aman, sehat, dan sejahtera sehingga tercapai suatu pekerjaan**  
**Pertanyaan Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.7	4.7	4.7
3	13	31	31	9.2
4	19	45.3	45.3	20.5
5	8	19.	19	100.0
Total	42	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.46 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (19%), setuju sebanyak 19 orang (45,3%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (4,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju karyawan memiliki lingkungan kerja yang aman, sehat, dan sejahtera sehingga tercapai suatu pekerjaan.

**Tabel 4.47**  
**Karyawan selalu diberikan peringatan terhadap keselamatan kerja**  
**Pertanyaan Y.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.4	2.4	2.4
3	2	4.7	4.7	8.7
4	13	31	31	9.2
5	26	61	61	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)

Berdasarkan tabel 4.47 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (61%), setuju sebanyak 13 orang (31%), rata-rata sebanyak 2orang (4,7%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju karyawan selalu diberikan peringatan terhadap keselamatan kerja.

**Tabel 4.48**  
**Karyawan memakai alat pelindung diri (*safety*) yang ditujukan perusahaan**  
**Pertanyaan Y.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	0	0	0	0
4	7	16.7	16.7	
5	35	83.3	83.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)

Berdasarkan tabel 4.48 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (83.3%), setuju sebanyak 7 orang (16,7%) dan ragu-ragu tidak ada. Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju karyawan memakai alat pelindung diri (*safety*) yang ditujukan perusahaan.

**Tabel 4.49**  
**Karyawan memperhatikan kondisi alat pelindung diri (APD)**  
**Pertanyaan Y.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	0	0	0	0
2	3	7.1	7.1	7.1
3	5	12	12	7.4
4	20	47.6	47.6	11.6
5	14	33.3	33.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)

Berdasarkan tabel 4.49 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (33,3%), setuju sebanyak 20 orang (47,6%), ragu-ragu sebanyak 5orang (12%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7,1%) dan sangat tidak setuju responden tidak ada memilih. Jadi dapat disimpulkan responden setuju karyawan memperhatikan kondisi alat pelindung diri (APD).

**Tabel 4.50**  
**Karyawan dapat bekerja lebih nyaman, tenang atas**  
**kelengkapan alat *safety* yang digunakan**  
**Pertanyaan Y.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4.7	4.7	4.7
4	10	23.8	23.8	16.8
5	30	71.4	71.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)

Berdasarkan tabel 4.50 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan

sangat setuju sebanyak 30 orang (71,4%), setuju sebanyak 10 orang (23,8%) dan ragu-ragu sebanyak 2 orang (4,7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju karyawan dapat bekerja lebih nyaman, tenang atas kelengkapan alat *safety* yang digunakan.

## 5. Pengujian Validitas dan Reabilitas

### a. Pengujian Validitas

Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan kesalahan atau kesahaan dari suatu instrument penelitian. Instrument penelitian yang valid mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteiti secara tetap. Cara mengukurnya adaah dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan syarat  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dalam penelitian ini uji validitas diukur dengan 42 responden menggunakan uji validitas *product moment pearson correlation*. Syaraat minimum untuk dianggap valid adalah nilai indeks validnya  $> 0,300$  dan jika koefisien korelasi *product moment*  $> r_{tabel}$ . Rusiadi (2015: 113). Maka dari itu, semua pertanyaan yang memiiki tingkat kreasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

**Tabel 4.51**  
**Hasil Uji Validitas X<sub>1</sub> (Disiplin)**  
**Item Total Statistic**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	123,0000	9,707	,367	,509
X1.2	123,0238	8,999	,433	,464
X1.3	123,0476	9,022	,337	,464
X1.4	123,0238	10,219	-,405	,536
X1.5	123,1429	9,833	,462	,508
X1.6	123,0476	9,217	,361	,477
X1.7	123,0476	9,803	,443	,512

X1.8	123,1190	9,912	,420	,514
X1.9	123,0714	10,019	-,431	,523
X1.10	123,1667	9,362	,393	,478
X1.11	123,0000	8,829	,386	,453
X1.12	123,0714	10,361	-,453	,541
X1.13	123,0952	10,137	-,381	,528
X1.14	123,0714	9,580	,383	,498
X1.15	123,0714	9,434	,389	,489

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.51 diatas nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*. Diperoleh hasil dari uji validitas dari 15 pertanyaan yang diberikan kepada responden dinyatakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisien lebih dari 0,300. Sesuai dengan syarat dinyatakan valid (sah) jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

**Tabel 4.52**  
**Hasil Uji Validitas X<sub>2</sub> (Semangat Kerja)**  
**Item Total Statistic**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	95,3095	10,658	-,381	,409
X2.2	95,2381	9,552	,384	,336
X2.3	95,2619	10,100	,361	,375
X2.4	95,2857	9,868	,358	,437
X2.5	95,3095	10,414	,355	,493
X2.6	95,2857	10,160	,353	,378
X2.7	95,2857	10,697	-,401	,414
X2.8	95,2857	10,014	,395	,337
X2.9	95,3095	10,609	-,356	,406
X2.10	95,2143	10,270	,363	,391
X2.11	95,2619	10,003	,405	,368
X2.12	95,2381	9,503	,406	,362

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS Versi 25 (2020)

Dari tabel 4.52 diatas berdasarkan hasil output SPSS Versi 25, hasil uji validitas terdapat pada kolom *Corrected Item Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 butir pertanyaan pada variabel semangat kerja dapat dinyatakan valid (sah). Karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,300.

**Tabel 4.53**  
**Hasil Uji Validitas X<sub>3</sub> ( Motivasi Kerja)**  
**Item Taotal Statistic**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	96,2619	14,198	,389	,491
X3.2	96,3810	15,461	-,435	,450
X3.3	96,2381	15,210	,343	,445
X3.4	96,3095	15,536	-,350	,458
X3.5	96,4048	15,710	-,437	,460
X3.6	96,2857	14,551	,388	,489
X3.7	96,2619	15,369	-,381	,488
X3.8	96,3810	15,071	,339	,444
X3.9	96,2381	14,820	,366	,469
X3.10	96,2619	14,198	,389	,391
X3.11	96,2857	15,038	,366	,322
X3.12	96,2381	14,479	,326	,338

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Dari tabel 4.53 diatas berdasarkan hasil output SPSS 25, hasil uji validitas terdapat pada kolom *Corrected Item Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 butir pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja dapat dinyatakan valid (sah). Karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,300.

**Tabel 4.54**  
**Hasil Uji Validitas (Y) Keselamatan Kerja Karyawan**  
**Item total Statistic**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	72,9524	11,607	,445	,664
Y.2	72,8571	11,247	,431	,654
Y.3	72,8571	10,223	,585	,607
Y.4	72,8571	10,321	,549	,612
Y.5	72,8571	10,955	,328	,642
Y.6	72,8810	10,839	,380	,635
Y.7	72,7857	11,490	,338	,666
Y.8	72,8810	11,278	,429	,654
Y.9	73,0000	11,463	,426	,656

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Dari tabel 4.54 diatas berdasarkan hasil output SPSS versi 25, hasil uji validitas terdapat pada kolom *Corrected Item Total Correlation* yang

artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 butir pertanyaan pada variabel keselamatan kerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah), karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,300.

### b. Uji Reabilitas Data

Reabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan alfa *Cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika alfa *cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika sama dengan atau dibawah 0.60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel Reliability Statistics yang disajikan dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 4.55**  
**Uji Reliabilitas Disiplin (X1)**

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)

Berdasarkan tabel 4.55 diatas nilai reabilitas terdapat pada kolom *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,823 > 0,60$  dengan 15 pertanyaan yang diberikan kepada responden. Sesuai dengan syarat dalam uji reabilitas jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  maka kuesioner yang diberikan kepada

responden dinyatakan reliable sehingga dapat disimpulkan pertanyaan yang diberikan kepada responden adalah realible (konsisten).

**Tabel 4.56**  
**Uji Reliabilitas Semangat Kerja (X2)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,808	12

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.56 diatas, nilai reabilitas terdapat pada kolom *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,808 > 0,60$  dengan 12 pertanyaan yang diberikan kepada responden. Sesuai dengan syarat dalam uji reabilitas jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  maka kuesioner yang diberikan kepada responden dinyatakan reliable sehingga dapat disimpulkan pertanyaan yang diberikan kepada responden adalah reliable (konsisten).

**Tabel 4.57**  
**Uji Realibilitas Motivasi Kerja (X3)**

**Reability Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	12

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabe 4.57 diatas nilai reabilitas terdapat pada kolom *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,16 > 0,60$  dengan 12 pertanyaan yang diberikan responden. Sesuai dengan syarat dalam uji reabilitas jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  maka kuesioner yang diberikan kepada responden dinyatakan

reliable. Sehingga dapat disimpulkan pertanyaan yang diberikan kepada responden adalah reliable (konsisten).

**Tabel 4.58**  
**Uji Reliabilitas keselamatan kerja karyawan (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,728	9

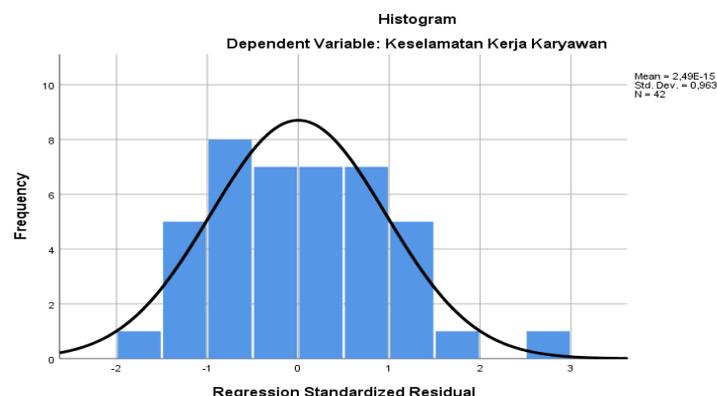
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)

Dari tabel 4.58 diatas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,728 > 0,60$  dengan 9 pertanyaan yang diberikan responden dengan syarat dalam uji reabilitas jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ , maka kuesioner yang diberikan kepada responden dinyatakan reliable. Sehingga dapat disimpulkan pertanyaan yang diberikan kepada responden adalah reliable (konsisten).

## 6. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

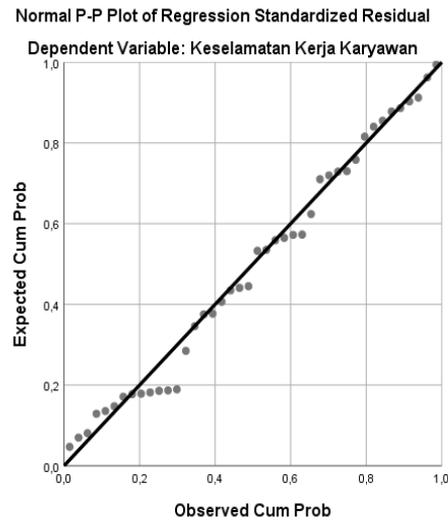
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2020)*

### **Gambar : 4.2 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar diatas, hasil pengujian normalitas data diketahui data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

### **Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel keselamatan kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji kolmogorov kini dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak.

Smirnov (1 sampel KS). Jika nilai Asymp.sig (2- tailed) > taraf nyata ( $\alpha = 0,05$ ) maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.59**  
**Uji Normalitas One Sample Kolmogrov Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>			
	Mean		38,5952
Most Extreme Differences	Std. Deviation		1,75387
	Absolute		,157
	Positive		,157
	Negative		,122
Test Statistic			,157
Asymp. Sig. (2-tailed)			,011 <sup>c</sup>

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)

Pada tabel 4.59 diatas, dapat dilihat bahwa hasil paengolahan data tersebut, besar nilai signifikan kolmogrov smirnov sebesar 0,11 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $0,11 > 0,05$ ).

Dengan demikian, sebesar keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal.

#### **b. Uji Multikolineritas**

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent, untuk mendiagnosa adanya mutikolineritas adaah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerancevalue* > 0,10 atau VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineritas.

Uji multikolineritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.60**  
**Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

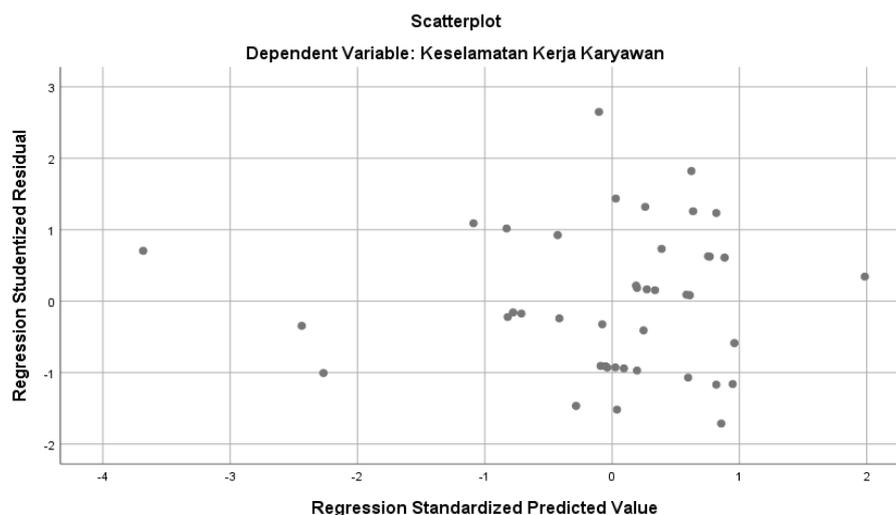
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	47,437	15,042		3,154	,003		
Disiplin	,006	,172	,052	,032	,974	,959	1,042
Semangat Kerja	-,038	,123	-,428	-,312	,757	,937	1,067
Motivasi Kerja	-,144	,094	aaaaaaa-,346	-1,535	,133	,964	1,038

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)

Berdasarkan tabel 4.60 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah disiplin  $1,042 < 10$  , semangat kerja  $1,067 < 10$  , dan motivasi kerja,  $1,038 < 10$  , sertanilai *Tolerance* disiplin  $0,959 > 0,10$  , semangat kerja  $0,937 > 0,10$  , dan motivasi kerja  $0,964 > 0,10$  , sehingga terbebas dari multikolinieritas.

**c. Uji Heteroskedasititas**

Uji heteroskedasititas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)

#### Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari heteroskedastisitas, dengan perkataan lain : variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

### 7. Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas.

Hasil regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.61**  
**Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47,437	15,042		3,154	,003
	Disiplin	,006	,172	,052	2,054	,974
	Semangat Kerja	-,038	,123	-,428	-,312	,757
	Motivasi Kerja	-,144	,094	-,346	-1,535	,133

a. Dependent Variable: Keselamatan Kerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)

Berdasarkan tabel 4.61 diatas, diperoleh regresi linear berganda diperoleh hasil konstanta dari Keselamatan Kerja Karyawan(Y) sebesar 47,437. Nilai regresi dari Disiplin sebesar 0,006, nilai regresi dari Semangat kerja sebesar 0,038 dan nilai regresi dari Motivasi Kerja sebesar 0,144.

$$Y = 47,437 + 0,006X_1 + 0,038X_2 + 0,144X_3 + e,$$

interpretasi dari persamaan regresi linear berganda adalah:

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai keselamatan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 47,437.
2. Jika terjadi peningkatan disiplin 1, maka keselamatan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,006.
3. Jika terjadi peningkatan semangat kerja 1, maka keselamatan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,038.
4. Jika terjadi peningkatan motivasi 1, maka keselamatan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,144.

## 8. Uji Hipotesis

### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkaitnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $= 0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.62**  
**Uji Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,473	3	2,491	,798	,503 <sup>b</sup>
	Residual	118,646	38	3,122		
	Total	126,119	41			

a. Dependent Variable: Keselamatan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin, Semangat Kerja

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.62 di atas dapat dilihat bahwa Fhitung sebesar 0,798 sedangkan Ftabel sebesar 0,829 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  yaitu  $0,503 > 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini disiplin, semangat kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan.

**b. Uji Parsial (Uji T)**

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat :

**Tabel 4.63**  
**Uji Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47,437	15,042		3,154	,003
	Disiplin	,006	,172	,052	2,052	,007
	Semangat Kerja	-,038	,123	-,428	,312	,757

Motivasi Kerja	-,144	,094	-,346	1,535	,003
----------------	-------	------	-------	-------	------

a. Dependent Variable: Keselamatan Kerja Karyawan

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.63 di atas, dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh disiplin terhadap keselamatan kerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa thitung 2,052 > ttabel 3,15 dan signifikansi 0,007 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak, yang menyatakan disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan.

2) Pengaruh semangat kerja terhadap keselamatan kerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa thitung 0,312 < ttabel 3,15 dan signifikansi 0,757 > 0,05, maka Ha ditolak dan Ho diterima, yang menyatakan semangat kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan.

3) Pengaruh motivasi kerja terhadap keselamatan kerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa thitung 1,535 > ttabel 3,15 dan signifikansi 0,003 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan.

### **c. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel Dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

**Tabel 4.64**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,243 <sup>a</sup>	,059	,015	1,76699

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: Keselamatan Kerja Karyawan

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi (2020)*

Berdasarkan tabel 4.64 diatas dapat dilihat bahwa angka Adjusted R Square 0,15 yang mengartikan bahwa 1,5% keselamatan kerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Disiplin, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya 41% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas seperti pemimpin, atasan, pimpinan yang efektif dan peduli terhadap kesejahteraan antara karyawan dan perusahaan.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Disiplin Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan**

Hipotesis  $H_1$  yang diajukan peneliti dalam peneliti ini adalah Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keselamatan Kerja Karyawan di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa variabel Disiplin memiliki nilai regresi 0,006 yang mengartikan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap keselamatan kerja sehingga peningkatan disiplin yang akan dilakukan juga akan meningkatkan keselamatan kerja karyawan.

Hasil Uji t menunjukkan bahwa thitung disiplin sebesar 2,052 dengan nilai ttabel 3,15. Nilai thitung > ttabel yaitu sebesar  $2,052 > 3,15$  pada signifikansi  $0,007 < 0,05$  yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin secara parsial dapat mempengaruhi keselamatan kerja karyawan.

Berdasarkan uji regresi linier berganda dan uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan pada PT Tirta Sibayakindo Berastagi.

Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden karyawan mempertnggjawabkan hasil kerjanya, dan menjalankan, memperhatikan keselamatan kerja.

Jika disiplin ditingkatkan di PT Tirta Sibayakindo Berastagi maka karyawan akan peduli dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka, meningkatkan tanggung jawab, dan menjalankan peraturan perusahaan.

## **2. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Keselamatan Kerja Karyawan**

Hipotesis  $H_2$  yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah semangat kerja secara parsial tidak berpengaruh yang signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa variabel semangat kerja memiliki nilai regresi 0,038 yang, mengartikan bahwa semangat kerja berpengaruh tidak berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa thitung semangat kerja sebesar 0,312 dengan nilai ttabel 3,15 Nilai thitung < ttabel yaitu sebesar  $0,312 < 3,15$  pada signifikansi  $0,757 > 0,05$  yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga hipotesis yang diajukan tidak terbukti bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan.

Berdasarkan uji regresi linier berganda dan uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa semangat kerja secara parsial tidak berpengaruh yang signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan pada PT Tirta Sibayakindo Berastagi.

Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden, karyawan mengharapkan antara karyawan saling membantu dan kerja sama jika pekerjaan kurang dipahami dalam tugas yang diberikan atasan.

Jika semangat kerja dalam PT Tirta Sibayakind Berastagi sudah ditingkatkan dan dijalankan maka akan berdampak pada kegiatan dalam perusahaan, karena karyawan merasa senang dan puas atas yang diberikan berdasarkan kerja samanya.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Keselamatan Kerja Karyawan**

Hipotesis  $H_3$  yang diajukan peneliti dalam peneliti ini adalah motivasi kerja secara parsial tidak dapat pengaruh yang signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa variabel semangat kerja memiliki nilai regresi 0,144 yang mengartikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa thitung semangat kerja sebesar 1,535 dengan nilai ttabel 3,15 Nilai thitung < ttabel yaitu sebesar  $1,535 > 3,15$  pada signifikansi  $0,003 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis yang diajukan terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan.

Berdasarkan uji regresi linier berganda dan uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.

Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden, karyawan merasa tidak senang dalam bekerja atas dukungan pimpinan terhadap suasana lingkungan kerja yang sedikit kurang nyaman. dengan ini adanya bagian-bagian pada tempat bekerja seperti di ruang kantor atau di tempat pendistribusi dibedakan.

Jika motivasi kerja dalam PT. Tirta Sibayakindo Berastagi antara kantor dengan pendistribusi sudah diperoleh langsung oleh perusahaan, secara ruang tertutup dengan itu para pekerja tidak terganggu dan merasa nyaman dengan menyelesaikan tugas .

#### **4. Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan**

Hipotesis  $H_4$  yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan di PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa variabel disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengartikan bahwa secara simultan berpengaruh positif terhadap keselamatan kerja karyawan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  yang didapat sebesar 0,798. Nilai  $F_{hitung}$  yang didapat jauh lebih dari nilai  $F_{tabel}$  yang didapat sebesar 2,829. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,503 yang dimana nilai signifikan yang didapat jauh lebih kecil dari standart nilai signifikan sebesar 0,05. Oleh karena dapat disimpulkan bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu sebesar  $0,798 < 2,829$  pada signifikansi  $0,503 > 0,05$  yang artinya  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. sehingga disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh yang signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan.

Maka dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap keselamatan kerja karyawan.

Jika semua bagian dalam perusahaan berusaha untuk sejalan dalam mencapai tujuan-tujuan yang akan dicapai, maka akan berdampak kepada perusahaan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi, dimana signifikansi  $0,007 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, bahwa disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap keselamatan kerja karyawan.
2. Semangat kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi, dimana signifikansi  $0,757 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ditolak, bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh negatif dan dan tidak signifikansi terhadap keselamatan kerja karyawan.
3. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap keselamatan kerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi, dimana signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikansi terhadap keselamatan kerja.

4. Disiplin, semangat kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi, dimana signifikansi  $0,503 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan keselamatan kerja karyawan disuatu perusahaan dibutuhkan disiplin dengan tanggung jawab, semangat kerja yang mampu menjalankan tugas dengan baik, dan motivasi kerja yang memiliki peningkatan dalam menjalankan pekerjaan/peraturan sampai tujuan untuk mempengaruhi keselamatan kerja karyawan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu :

1. Disarankan bagi pihak PT. Tirta Sibayakindo Berastagi memperhatikan aspek-aspek dengan meningkatkan disiplin kepada karyawan agar karyawan selalu mematuhi peraturan dan menjaankan hubungan kerja yang menyenangkan, memberi arahan untuk tugas karyawan, memperlakukan sistem pemerintah yang ketat dan tegas, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Dengan adanya peningkatan pengawasan agar lebih ditingkatkan dan visi-misi dan aturan perusahaan harus dijalankan dan tetap terjaga, agar parapekerja antara atasan dan karyawan dapat bekerja dengan nyaman, pekerjaan terselesaikan sampai tujuan dan tanggung jawab pada masalah pekerjaan yang dihadapi.

2. Disarankan bagi pihak PT. Tirta Sibayakindo Berastagi memperhatikan semangat kerja kepada karyawan untuk diterapkan, agar karyawan agar mempertahankan dengan meningkatkan semangat kerja dalam menjalankan tugas pekerjaan dengan maksimal dan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan dengan baik. Kepercayaan satu sama lain antara teman lainnya dalam menjalankan kerja sama, dengan itulah tercapainya tujuan dengan hasil yang baik, dan karyawan harus memberikan peningkatan pada pekerjaan tersebut agar hasil memuaskan.
3. Disarankan bagi pihak PT. Tirta Sibayakindo Berastagi kepada perusahaan agar memperhatikan motivasi kerja terhadap karyawan, perusahaan dapat melihat cara kerja karyawan mengerjakan menyelesaikan tugas, tanggung jawab, dan meningkatkan kreatif dalam hal-hal yang baru dengan memproduksi dan mendistribusikan terhadap barang yang ada didalam pabrik pembuatan kemasan Aqua tersebut. Dan untuk perusahaan terus mendukung karyawan untuk berimajinasi pada karakter cup Aqua pada bagian *body cup* dan bagian atas *cup* tersebut, dengan itu perkembangan pada motivasi kerja dapat meningkat dalam mencapai tujuan.
4. Disarankan bagi PT. Tirta Sibayakindo Berastagi kepada perusahaan harus tetap memperhatikan keselamatan kerja karyawan agar terhindar dari keceakaan, untuk perusahaan juga harus memperhatikan karyawan yang benar menjalankan peraturan tersebut

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Madenatera.
- Kasmir, (2018). Manajemen Sumber Daya manusia. PT.Raja Grafindo Persada. Depok: Dr. Kasmir, SE., M.M.
- Alhamdani, M. R., & Sari, D. P. (2019). Performance Evaluation of Pontianak Kapuas Indah Market from Architecture and Behaviour Aspect. *Journal of Architectural Research and Education*, 1(2), 107.
- Astuty, W., Pasaribu, F., Rahayu, S., & Habibie, A. (2021). The influence of environmental uncertainty, organizational structure and distribution network competence on the quality of supply chain management information systems. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(1), 116-124.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Edison, dkk. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta : IKAPI
- Franita, R. (2020). Efektifitas Audit Internal Di Tengah Wabah Covid. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 482-488.
- Manullang, (2017). Sumber Daya Manusia. Medan: Akasha Sakti
- Sunyoto, (2013). Teori, Kuesioner, Dan Analisis. Data. Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (*Center For Academic Publishing Service*).
- Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana (Prenada Media Group).
- Bangun, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Sunyoto, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Deresan X, Gejayan, Yogyakarta: 5528. CAPS (*Center For Academic Publishing Service*).
- Hasibuan, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- INDRAWAN, M. Penerapan Layanan Bimbingan Kelompok Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Di SMP Asuhan Jaya Medan.

- Iwashina, T., Rahayu, S., Sugahara, K., Mizuno, T., Tsutsumi, C., & Widyatmoko, D. (2021). Acylated pelargonidin and cyanidin 3-sambubiosides from the flowers of *Aeschynanthus* species and cultivars. *Phytochemistry*, 192, 112956.
- Indrawan, M. I., & Tumiran, F. R. Character Education and Local Wisdom through Weaving ULOS Balige towards Sigulati Geopark Area as Cultural Tourism.
- Kadarisman, (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Siswanto, (2010). *Manajemen Tenaga Kerja. Ancaman Dalam Pendaya gunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Rumondang, (2016). *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)*.
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2019). Communication and Customer Relations Strategy in Improving Hotel Guests' Satisfaction in Samosir Tourism Area, North Sumatra, Indonesia. *International Journal of Management (IJM)*, 10(6).
- Nitiemito, (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Listra, (2015). *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan kerja (K3) Petugas Operasional Pada Dinas Pencegahan Penanggulangan Kebakaran Dinas Kota Bandung*. <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/5728>
- Wardana, (2014). *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja PT. PLN Malang*: <https://media.neliti.com>.
- Sidanti, (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Madiun*: <http://Eprints.ums.ac.id>
- Savitri, (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk*. <https://doi.org/10.21009/JPEB.001.2.3>
- Sugito, S., & Saragih, M. G. (2020). The Effect Of Digital Economy On The Growth Of Social Media Users And Non-Cash Economic Transactions: The Effect Of Digital Economy On The Growth Of Social Media Users And Non-Cash Economic Transactions. *Jurnal Mantik*, 4(2), 1192-1199.

- Sari, (2016). Pengaruh Disiplin Dan Komitmen Terhadap Keselamatan Kerja Pada PT. Raja Besi Semarang.
- Karsini, (2016). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegaawai Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD). <https://jurnal.unpand.ac.id>
- Ratnasih, (2017). *Leadership Style, Discipline, Motivation And The Implications On Teacher Performance.*<https://doi.org/10.21009/IJHCM.01.01.10>
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sriyono, (2017). *The Effect Of Self Concept, Motivation And Discipline On The Performance Of The Primary School Principals At Jakarta Regency Of South Jakarta.* <https://doi.org/10.21009/IJHCM.01.01.08>
- Sujanto, (2017). *The Influence of Organizational, Climate, Transformational Leadership, And Work Motivation On Teacher Job Performance.* <https://doi.org/10.21009/IJHCM.01.01.15>
- Puspita S, (2018). Pengaruh Kepemimpinan , Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rsia Yk Madira Palembang. Fakultas Ekonomi Umsu. Emeil:Rahmadbasuki762@yahoo.com.
- Fajrin, (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Universitas Brawijaya Malang : [fajrinistiqomah@gmail.com](mailto:fajrinistiqomah@gmail.com).
- Theodora, (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Universitas Kristen Petra. Surabaya: : m31411017@john.petra.ac/id
- Siregar, (2014). Pengaruh Disiplin, Pengawasan, Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada PT. Riau *Crumb Rubber Factory* Pekan Baru.

VOL:1.No.2.hal (2:201–5:2014).

<http://jom.unri.ac.id/index.php/JOM.Fekon/Article/View/5408/5287>

Musfar, (2017). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Semangat Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Ramajaya Pramukti. <https://www.neliti.com>

Wahyuni, S., Mesra, B., Lubis, A., & Batubara, S. (2020). Penjualan Online Ikan Asin Sebagai Salah Satu Usaha Meningkatkan Pendapatan Masyarakat Nelayan Bagan Deli. *Ethos: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 8(1), 89-94.