



**PENGARUH KETEGASAN PIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN  
SEMANGAT KERJA TERHADAP KESELAMATAN  
KERJA DI PT. WIJAYA KARYA**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**JAYATI RAMADHANI DAULAY**  
NPM : 1715310474

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



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : JAYATI RAMADHANI DAULAY  
NPM : 1715310474  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KETEGASAN PIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KESELAMATAN KERJA DI PT. WIJAYA KARYA

MEDAN, JULI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

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

DEKAN



(DR. ONNY MEDALINE, SH, M.Kn)

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si, CIHCM, CPHCM)

PEMBIMBING II

(INDAH SARI, S.S., M.Hum)



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

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

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : JAYATI RAMADHANI DAULAY  
NPM : 1715310474  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KETEGASAN PIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN  
SEMANGAT KERJA TERHADAP KESELAMATAN KERJA DI  
PT. WIJAYA KARYA

MEDAN, JULI 2021

KETUA

(YOSSIE ROSANTY, S.E., M.M)

ANGGOTA - I

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si, CIHOM, CPHCM)

ANGGOTA - II

(INDAH SARI, S.S., M.Hum)

ANGGOTA - III

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY. S.E., M.M)

ANGGOTA-IV

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : Jayati Ramadhani Daulay  
NPM : 1715310474  
Fakultas/Program studi : Sosial Sains/Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Ketegasan Pimpinan, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Keselamatan Kerja di PT. Wijaya Karya

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat 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, Juli 2021



(Jayati Ramadhani Daulay)  
NPM 1715310474

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Jayati Ramadhani Daulay  
NPM : 1715310474  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2021

Yang Membuat Pernyataan



Jayati Ramadhani Daulay



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099  
Medan.

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

**UNIV/PTS** : Universitas Pembangunan PancaBudi  
**Fakultas** : Sosial Sains  
**Dosen Pembimbing I** : Emi Wakhyuni, SE., M.Si., CIHCM., CPHCM  
**Nama Mahasiswa** : Jayati Ramadhani Dauley  
**Jurusan / Program Studi** : SDM /Manajemen  
**No. Stambuk/NPM** : 1715310474  
**Jenjang Pendidikan** : Strata I  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Ketegasan Pimpinan, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Di PT. Wijaya Karya

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
24 April 2021	Tambahkan rujukan UU terkait keselamatan kerja baik dilatar belakang dan bab 2, sempurnakan kalimat saran, relevan dgn masalah dan kesimpulan serta aplikatif, awali kalimat saran dengan kata <sup>2</sup> dari hasil pengujian dan data kesimpulan penelitian		
7 Mei 2021	Cek gelar kaprodi dan dekan kalimat saran harus benar-benar disesuaikan dgn masalah dan jawaban responden		
19 Mei 2021	terendah ACC sidang		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr. Onny Medalina, S.H, M.Kn.

Dosen Pembimbing I

Emi Wakhyuni, SE., M.Si., CIHCM., CPHCM



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend Gatot Subroto Km 4,5 Telp (061) 30106060 PO BOX 1099  
Medan

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV/PTS : Universitas Pembangunan PancaBudi  
 Fakultas : Sosial Sains  
 Dosen Pembimbing II : Indah Sari, SS., M.Hum  
 Nama Mahasiswa : Jayati Ramadhani Daulay  
 Jurusan / Program Studi : SDM /Manajemen  
 No. Stambuk/NPM : 1715310474  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Skripsi : Pengaruh Ketegasan Pimpinan, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Keselamatan Kerja DI PT. Wijaya Karya

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
04/06/2021	Revisi tulisan kejawaban kuis di skripsi		
17/06/2021	Revisi Abstrak, Revisi daftar Pustaka		
01/07/2021	ACC SIDANG		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh  
Dekan



Dr. Onny Medalina, SH, M.Kn

Dosen Pembimbing

Indah Sari, SS., M.Hum



**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 4004/PERP/BP/2021**

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

: JAYATI RAMADHANI DAULAY  
: 1715310474

Semester : Akhir  
: SOSIAL SAINS  
Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 14 April 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 14 April 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,



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

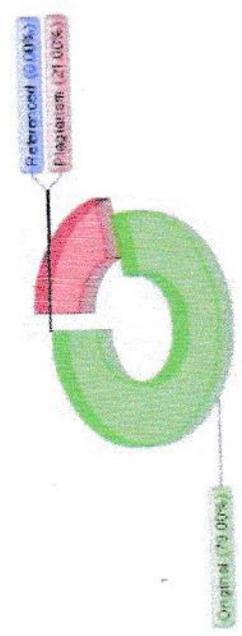
# Plagiarism Detector v. 1884 - Originality Report 7/3/2021 10:30:34 AM

Analyzed document: JAYATI RAMADHANI DAULAY\_1715310474\_MANAJEMEN.docx Uploaded to Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

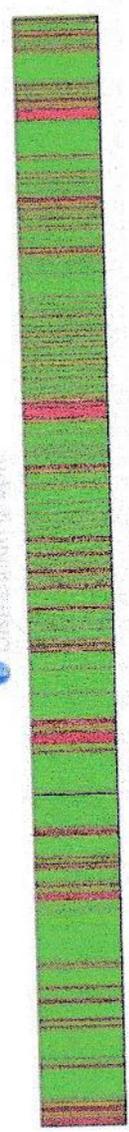
- Comparison Protocol: Rewrite
- Checked type: Internet Check



Detailed document body analysis



Dispersion graph



Top sources of plagiarism: 43

## 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.



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



Nama : JAYATI RAMADHANI DAULAY  
NPM : 1715310474  
Jurusan : Manajemen  
Kelas : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si  
Judul : PENGARUH KETEGASAN PIMPINAN, KEDISPLINAN KERJA, SEMANGAT KERJA TERHADAP KESELAMATAN KERJA DI PT WIJAYA KARYA TBK

Desember 2020	Acc sempro		Disetujui
Januari 2021	acc sidang meja hijau		Disetujui
Februari 2021	acc jilid lux		Disetujui

Medan, 22 Oktober 2021  
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



Nama : JAYATI RAMADHANI DAULAY  
No. : 1715310474  
Jurusan : Manajemen  
Tingkat : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Indah Sari, SS., M.Hum  
Judul : PENGARUH KETEGASAN PIMPINAN, KEDISPLINAN KERJA, SEMANGAT KERJA TERHADAP KESELAMATAN KERJA DI PT WIJAYA KARYA TBK

Agustus 2021	Bimbingan Bab 1-3		
Agustus 2021	Revisi Bab 1-3	Revisi	
Agustus 2021	Acc Seminar proposal	Revisi	
Agustus 2021	REVISI SKRIPSI	Disetujui	
Agustus 2021	REVISI SKRIPSI	Revisi	
Agustus 2021	ACC SIDANG MEJA HIJAU	Revisi	
Agustus 2021	ACC JILID LUX	Disetujui	
Agustus 2021	ACC JILID LUX	Disetujui	

Medan, 22 Oktober 2021  
Dosen Pembimbing,



Indah Sari, SS., M.Hum

Acc mid lux

*[Handwritten signature]*  
IS



Acc Mid Lux

*[Handwritten signature]*  
Tri W

**PENGARUH KETEGASAN PIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN  
SEMANGAT KERJA TERHADAP KESELAMATAN  
KERJA DI PT. WIJAYA KARYA**

**SKRIPSI**

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

Olch :

**JAYATI RAMADHANI DAULAY**  
NPM : 1715310474

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

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 05 Juli 2021  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : JAYATI RAMADHANI DAULAY  
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 12 Januari 1998  
Nama Orang Tua : AFFAN MUCHTAR DAULAY  
N. P. M : 1715310474  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 087891258183  
Alamat : Gang Marto No. 20ar Helvetia Timur

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH KETEGASAN PIMPINAN, KEDISPLINAN KERJA, SEMANGAT KERJA TERHADAP KESELAMATAN KERJA DI PT WIJAYA KARYA TBK**, 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 penjilidan discraahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani 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 yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

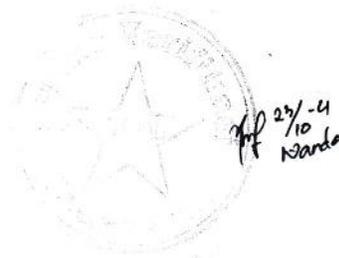
1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

**M**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

JAYATI RAMADHANI DAULAY  
1715310474

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.



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Tel. 061 8418077 ext 8000 - 1199 Medan

PROGRAM STUDI ETIMOLOGI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PEDAGOGIK	(TERAKREDITASI)

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

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : JAYATI RAMADHANI DAULAY  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 12 Januari 1998  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310474  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 126 SKS, IPK 3.38  
 Nomor Hp : 087891258183

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut:

No.	Judul
1.	PENGARUH KETEGASAN PIMPINAN, KEDISPLINAN KERJA, SEMANGAT KERJA TERHADAP KESELAMATAN KERJA DI PT WILAJA KARYA TBKD

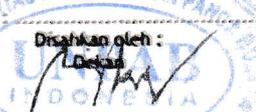
Catatan : Disisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

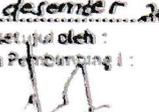
\*Coret Yang Tidak Perlu

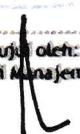
  
 Rektor I,  
 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

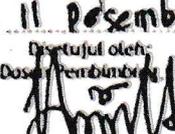
Medan, 16 November 2020  
Pemohon,

  
 (Jayati Ramadhani Daulay)

Tanggal : \_\_\_\_\_  
 Disahkan oleh :  
  
 (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MSi)

Tanggal : 07 Desember 2020  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 (Emi Wakhid, SE., MSi)

Tanggal : \_\_\_\_\_  
 Disetujui oleh :  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 (Ramadhan Marahen, S.E., S. Pd., M.Si.)

Tanggal : 11 Desember 2020  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 (Indah Sari, S.S., M.Hum.)

No. Dokumen: FM-UPBM 18-02      Revisi: 0      Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Senin, 16 November 2020 14:52:19

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh ketegasan pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap keselamatan kerja di PT. Wijaya Karya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 100 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa ketegasan pimpinan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Wijaya Karya. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel ketegasan pimpinan ( $X_1$ ) adalah 17,706 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,660 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $17,706 > 1,660$ ) dan nilai Sig.  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari ketegasan pimpinan ( $X_1$ ) terhadap keselamatan kerja ( $Y$ ) sebesar 0,549, yang berarti setiap ada peningkatan ketegasan pimpinan ( $X_1$ ), maka akan meningkatkan keselamatan kerja ( $Y$ ) sebesar 0,549 satuan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah 2,139 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,660 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,139 > 1,660$ ) dan nilai Sig.  $< 0,05$  ( $0,035 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap keselamatan kerja ( $Y$ ) sebesar 0,082, yang berarti setiap ada peningkatan disiplin kerja ( $X_2$ ), maka akan meningkatkan keselamatan kerja ( $Y$ ) sebesar 0,082 satuan. Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  2,601  $> t_{tabel}$  1,660 dan signifikan  $0,011 < 0,05$ . Besarnya pengaruh dari semangat kerja ( $X_3$ ) terhadap keselamatan kerja ( $Y$ ) sebesar 0,070, yang berarti setiap ada peningkatan semangat kerja ( $X_3$ ), maka akan meningkatkan keselamatan kerja ( $Y$ ) sebesar 0,070 satuan. Ketegasan pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 309,757 dengan tingkat signifikan 0,000.

***Kata Kunci : Ketegasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Keselamatan Kerja***

## ABSTRACT

---

*This study aims to examine and find out more clearly how the influence of leadership assertiveness, work discipline and work spirit on work safety at PT. Wijaya Karya. This study uses quantitative methods involving 100 respondents. Data collection is done by using the distribution of questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis which was managed by the SPSS program. The results of quantitative analysis show that the firmness of the leadership partially has a positive and partially significant effect on the safety of the employees of PT. Wijaya Karya. Tested and acceptable based on the tcount value of the leadership assertiveness variable (X1) is 17.706 and the ttable value is 1.660, so  $t_{count} > t_{table}$  ( $17.606 > 1.660$ ) and  $Sig. < 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). The magnitude of the influence of leadership firmness (X1) on work safety (Y) is 0.549, which means that every time there is an increase in leadership firmness (X1), it will increase work safety (Y) by 0.549 units. Work discipline partially has a positive and significant effect on work safety. Tested and acceptable based on the tcount value of the work discipline variable (X2) is 2.139 and the ttable value is 1.660, so  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.139 > 1.660$ ) and  $Sig. < 0.05$  ( $0.035 < 0.05$ ). The magnitude of the influence of work discipline (X2) on work safety (Y) is 0.082, which means that every time there is an increase in work discipline (X2), it will increase work safety (Y) by 0.082 units. Work morale partially has a positive and significant effect on work safety. This is evidenced by the value of tcount 2.601  $>$  ttable 1.660 and significant 0.011  $<$  0.05. The magnitude of the influence of work morale (X3) on work safety (Y) is 0.070, which means that every time there is an increase in work morale (X3), it will increase work safety (Y) by 0.070 units. Leadership firmness, work discipline and work spirit simultaneously have a positive and significant effect on employee safety. Tested and acceptable based on the calculated F value of 309.757 with a significant level of 0.000.*

**Keywords:** *Leadership Firmness, Work Discipline, Work Spirit and Work Safety*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT, karena atas Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang berjudul **“Pengaruh Ketegasan Pimpinan, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Keselamatan Kerja di PT. Wijaya Karya”**. Selama proses penyusunan proposal ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Emi Wakhyuni, SE.,M.Si., CIHCM., CPHCM., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Indah Sari, SS., M.Hum selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Bapak/Ibu Dosen serta pegawai Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.

7. Kepada Pimpinan PT. Wijaya Karya yang mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian, serta seluruh karyawan yang telah membantu penulis selama penelitian.
8. Teristimewah ucapan terima kasih kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda dan Ibunda yang telah banyak mendoakan dan memberikan motivasi serta bantuan baik moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada sahabat-sahabatku yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Juli 2021

Penulis

Jayati Ramadhani Daulay  
NPM 1715310474

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</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 dan Batasan Masalah.....	9
1. Identifikasi Masalah .....	9
2. Batasan Masalah.....	10
C. Rumusan Masalah .....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	11
1. Tujuan Penelitian .....	11
2. Manfaat Penelitian .....	11
E. Keaslian Penelitian.....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teoritis .....	14
1. Keselamatan Kerja .....	14
a. Defenisi Keselamatan Kerja.....	14
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja..	15
c. Tujuan Penting Keselamatan Kerja.....	18
d. Alasan Penting Keselamatan Kerja.....	18
e. Indikator Keselamatan Kerja.....	19
2. Ketegasan Pimpinan.....	21
a. Defenisi Ketegasan Pimpinan .....	21
b. Teori Kepemimpinan .....	22
c. Tujuan Kepemimpinan.....	24
d. Sifat Kepemimpinan.....	24
e. Kepemimpinan Yang Efektif .....	25
f. Jenis-jenis Kepemimpinan .....	26
g. Indikator Ketegasan Pimpinan .....	27
3. Disiplin Kerja .....	28
a. Defenisi Disiplin Kerja .....	28
b. Jenis-jenis Disiplin Kerja .....	28
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	29
d. Indikator Disiplin Kerja .....	30
4. Semangat Kerja .....	32

a. Defenisi Semangat Kerja.....	32
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	33
c. Indikasi Menurunnya Semangat Kerja.....	35
d. Indikator Semangat Kerja .....	36
B. Penelitian Sebelumnya .....	37
C. Kerangka Konseptual .....	40
D. Hipotesis.....	42

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	44
1. Lokasi Penelitian .....	44
2. Waktu Penelitian.....	44
C. Populasi dan Sampel .....	45
1. Populasi .....	45
2. Sampel .....	45
D. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	46
1. Jenis Data.....	46
2. Teknik Pengumpulan Data .....	46
E. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel.....	47
F. Skala Pengukuran .....	49
G. Teknik Analisa Data.....	50
1. Uji Kualitas Data .....	50
2. Uji Asumsi Klasik .....	54
3. Regresi Linear Berganda .....	58
4. Uji Hipotesis .....	59

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	63
1. Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	63
2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	65
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).....	67
a. Ketegasan Pimpinan ( $X_1$ ) .....	67
b. Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	72
c. Semangat Kerja ( $X_3$ ) .....	78
d. Keselamatan Kerja ( $Y$ ).....	81
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	86
a. Pengujian Validitas .....	86
b. Pengujian Reliabilitas.....	88
5. Pengujian Asumsi Klasik.....	90
6. Regresi Linear Berganda .....	95
7. Pengujian Hipotesis .....	96
a. Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	96
b. Uji Signifikan Parsial (Uji T) .....	97
c. Koefisien Determinasi.....	99
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	99

1. Pengaruh Ketegasan Kepemimpinan Terhadap Keselamatan Kerja .....	100
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Keselamatan Kerja.....	101
3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Keselamatan Kerja.....	102
4. Pengaruh Ketegasan Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Keselamatan Kerja.....	103

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	105
B. Saran .....	106

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Angka K Kecelakaan Kerja dan Jumlah Klaim di Indonesia ..... 5
Tabel 1.2	Identifikasi Fenomena Masalah Keselamatan Kerja ..... 6
Tabel 1.3	Identifikasi Fenomena Masalah Ketegasan Pimpinan ..... 7
Tabel 1.4	Identifikasi Fenomena Masalah Disiplin ..... 8
Tabel 1.5	Identifikasi Fenomena Masalah Semangat Kerja ..... 9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu ..... 37
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian ..... 44
Tabel 3.2	Defenisi Operasional Variabel ..... 47
Tabel 3.3	Instrumen Skala Likert ..... 50
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Status ..... 65
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia ..... 66
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan ..... 66
Tabel 4.4	Kriteria Penilaian Pernyataan Responden ..... 67
Tabel 4.5	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Analitis ( $X_{1.1}$ ) ..... 68
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan Komunikasi ( $X_{1.2}$ ) ..... 69
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keberanian ( $X_{1.3}$ ) ..... 70
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Mendengar ( $X_{1.4}$ ) ..... 71
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketegasan ( $X_{1.5}$ ) ..... 72
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan ( $X_{2.1}$ ) ..... 73
Tabel 4.11	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kewaspadaan ( $X_{2.2}$ ) ..... 74
Tabel 4.12	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan Terhadap Standar Kerja ( $X_{2.3}$ ) ..... 75
Tabel 4.13	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan Pada Peraturan Kerja ( $X_{2.4}$ ) ..... 76
Tabel 4.14	Penilaian Responden Terhadap Indikator Etika Kerja ( $X_{2.5}$ ) ..... 77
Tabel 4.15	Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi ( $X_{3.1}$ ) ..... 78
Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama ( $X_{3.2}$ ) ..... 79
Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Kerja ( $X_{3.3}$ ) ..... 80
Tabel 4.18	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kedisiplinan ( $X_{3.4}$ ) ..... 81
Tabel 4.19	Penilaian Responden Terhadap Indikator Penempatan atau Barang ( $Y_1$ ) ..... 82
Tabel 4.20	Penilaian Responden Terhadap Indikator Penyediaan Perlengkapan ( $Y_2$ ) ..... 83
Tabel 4.21	Penilaian Responden Terhadap Indikator Aturan Mengenai Ketertiban ( $Y_3$ ) ..... 84
Tabel 4.22	Penilaian Responden Terhadap Indikator Perawatan dan Pemeliharaan ( $Y_4$ ) ..... 85
Tabel 4.23	Uji Validitas Ketegasan Kepemimpinan ( $X_1$ ) ..... 86
Tabel 4.24	Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_2$ ) ..... 87

Tabel 4.25 Uji Validitas Semangat Kerja ( $X_3$ ).....	87
Tabel 4.26 Uji Validitas Keselamatan Kerja (Y).....	88
Tabel 4.27 Uji Reliabilitas Ketegasan Kepemimpinan ( $X_1$ ).....	89
Tabel 4.28 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	89
Tabel 4.29 Uji Reliabilitas Semangat Kerja ( $X_3$ ).....	90
Tabel 4.30 Uji Reliabilitas Keselamatan Kerja (Y).....	90
Tabel 4.31 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	92
Tabel 4.32 Uji Multikolinieritas.....	93
Tabel 4.33 Regresi Linier Berganda.....	95
Tabel 4.34 Uji Simultan.....	97
Tabel 4.35 Uji Parsial.....	97
Tabel 4.36 Koefisien Determinasi.....	99

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Wijaya Karya Persero (Medan).....	65
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	91
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	92
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	94

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam menjamin tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang unggul dapat menjadi modal yang penting bagi perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru di bidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi.

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan maka tidak dapat dipungkiri bahwa setiap perusahaan mengikuti arus perkembangan industrialisasi, maka sumber daya manusia diharapkan mampu menggunakan teknologi tersebut. Tantangan dalam industrialisasi akan semakin meningkat dengan adanya teknologi canggih dan resiko tinggi. Tantangan tersebut harus dijawab dengan kesiapan tenaga kerja baik dari segi pendidikan, keterampilan, maupun alat-alat pelindung kerja. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan.

Dalam suatu landasan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan yang telah disahkan oleh pemerintah, membebankan pada perusahaan tentang kesehatan dan keselamatan kerja sejak karyawan mulai diterima

bekerja. Undang-undang yang dikeluarkan pemerintah untuk melindungi tenaga kerja dari pengusaha atau perusahaan yang tidak melaksanakan program K3 dengan baik. UU nomor 14 tahun 1969 dan UU nomor 1 tahun 1970 serta peraturan lain yang melengkapi. Masalah yang sering muncul dalam perusahaan saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek manusiawi. Masalah kinerja masih menjadi topik permasalahan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Perkembangan perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan. Melalui program K3 yang baik dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya program K3 konflik antar karyawan dengan perusahaan tentang jaminan keselamatan karyawan dapat diatasi, karena karyawan beranggapan bahwa perusahaan akan memikirkan keselamatan mereka saat bekerja. Pimpinan perusahaan harus memperhatikan keselamatan kerja karyawan. Karena jika kurang diperhatikan dapat menyebabkan kecelakaan kerja yang terjadi dalam perusahaan pada waktu karyawan melaksanakan pekerjaan dengan tingkatan resiko yang mana telah ditetapkan standar kecelakaan kerja pada perusahaan tersebut.

Keselamatan kerja sangat penting untuk dilaksanakan pada semua bidang pekerjaan tanpa terkecuali proyek konstruksi yang mana karyawannya yang langsung berhubungan dengan penggunaan mesin dan teknologi perusahaan. Setiap organisasi menginginkan karyawan yang kompetitif dalam menjalankan kegiatan operasional dengan tetap menjunjung keselamatan kerja yang paling utama. Keselamatan kerja dalam suatu proses produksi dan jasa merupakan suatu syarat yang harus diperhatikan oleh perusahaan dan para karyawan.

Perlindungan tenaga kerja memiliki beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan kerjanya secara aman melakukan kerjanya sehari-hari untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Kasmir (2016:264) keselamatan kerja adalah merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. Mangkunegara (2013:161) menjelaskan keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan penglihatan dan pendengaran. Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. (Mangkunegara, 2013:65).

Kasmir (2016:66) mengungkapkan ketegasan pimpinan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keselamatan kerja. Kepemimpinan yang tegas mampu dan terampil ketika menjabat sebagai pimpinan dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya agar berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga dapat mencapai keselamatan dalam bekerja. Ketegasan seorang pimpinan dibutuhkan dalam organisasi agar karyawan atau anggotanya dapat menaati segala peraturan yang ada di perusahaan dan memastikan tujuan perusahaan tercapai. Mangkunegara (2013:86) menjelaskan ketegasan seorang pemimpin adalah kemampuan untuk mempertimbangkan segala aspek dari keputusan

yang akan diambil, serta menetapkan keputusan pada waktu dan kondisi yang tepat. Ketegasan seorang pemimpin inilah yang belum dimiliki oleh pemimpin negara ini. Handoko (2011:95) menjelaskan ketegasan pemimpin disini lebih terlihat pada kemampuan pemimpin untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah dengan cakap dan tepat. Ketegasan pemimpin diharapkan mampu meminimalisir kecelakaan kerja sehingga keselamatan kerja dapat dicapai perusahaan.

Kasmir (2016:274-276) menguraikan disiplin kerja merupakan salah satu faktor kuat yang dapat mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi, hal ini sangat berdampak pada pencapaian karyawan dan keselamatan kerja karyawan. Rivai & Sagala (2013:40) menjelaskan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Hasibuan (2012:115) mengungkapkan kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi keselamatan kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kasmir (2016:67) menguraikan untuk mencapai keselamatan kerja maka semangat kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat

mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Semangat kerja merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan dan melakukan seluruh tugas dan pekerjaan yang baik. Semangat kerja bisa saja dipengaruhi oleh situasi dari karyawan itu sendiri, bawahan, pimpinan maupun lingkungan sekitar tempat bekerja. Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikandefenisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Sastrohadiwiryo (2013:282) menyebutkan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan kantor dengan tetap menjaga keselamatan kerja. Di Indonesia angka kecelakaan kerja menunjukkan angka yang sangat mengkhawatirkan. Padahal biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan akan sangat besar apabila sampai terjadi kecelakaan di tempat kerja. Berikut adalah fenomena terkait dengan keselamatan kerja :

**Tabel 1.1 Angka Kecelakaan Kerja dan Jumlah Klaim di Indonesia**

<b>Tahun</b>	<b>Kecelakaan Kerja (kasus)</b>	<b>Jumlah Klaim (Rp)</b>
2016	101.368	833,44 Miliar
2017	123.041	971,62 Miliar
2018	173.415	1,22 Triliun
2019	130.923	1,09 Triliun

*Sumber : BPJS Ketenagakerjaan, Jamsostek*

Perkiraan data terbaru yang dikeluarkan BPJS Ketenagakerjaan sekitar 2,4 juta (86,3 %) dari kematian ini dikarenakan penyakit akibat kerja, sementara lebih dari 380.000 (13,7 %) dikarenakan kecelakaan kerja. Setiap tahun, ada hampir seribu kali lebih banyak kecelakaan kerja non-fatal dibandingkan kecelakaan kerja fatal.

Dalam penyusunan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) diperlukan data dan informasi sebagai komponen utama dan pendukung. Masalah keselamatan dan kecelakaan kerja di Indonesia masih sering diabaikan, hal ini dapat dilihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja. Menurut data Jamsostek jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2018 mencapai 173.415 kasus dengan nominal santunan yang dibayarkan mencapai Rp 1,2 Trilyun.

PT.Wijaya Karya Beton (Wika Beton) adalah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang konstruksi bangunan beton pracetak. Perusahaan ini menyadari pentingnya perlindungan keselamatan kerja karyawan, karena karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan.

Penelitian kali ini difokuskan pada keselamatan kerja karyawan yang menjadi perhatian karena adanya berbagai fenomena masalah yang berkaitan dengan keselamatan kerja. Berikut hasil *pra survey* terhadap 20 karyawan yang dilakukan peneliti di perusahaan.

**Tabel 1.2**  
**Identifikasi Fenomena Masalah Keselamatan Kerja**

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	Kondisi tempat kerja sudah membuat para karyawan nyaman.	2	5	10	3	-	20
2	Ketentuan atau peraturan kerja yang telah ditetapkan sudah membuat karyawan merasa aman.	3	5	10	2	-	20

*Sumber : Diolah Penulis, 2021*

Tabel 1.2 di atas menjelaskan fenomena masalah yang terjadi di perusahaan terkait dengan variabel yang diangkat pada penelitian ini. Pernyataan di atas merupakan persepsi dari 20 orang karyawan perusahaan bagian operasional konstruksi pabrik mengenai beberapa variabel yang diangkat untuk diteliti. Berdasarkan pada variabel keselamatan kerja mayoritas

karyawan sebanyak 10 orang responden menyatakan bahwa mereka kurang setuju atas kondisi tempat kerja sudah membuat para karyawan nyaman. Dan ada sebanyak 10 orang yang kurang setuju dengan ketentuan atau peraturan kerja yang telah ditetapkan sudah membuat karyawan merasa aman. Berdasarkan pada uraian pra *survey* di atas maka dapat disimpulkan bahwa kondisi tempat kerja dan peraturan kerja masih menjadi masalah keamanan dan keselamatan kerja bagi karyawan.

Keselamatan kerja erat kaitannya dengan ketegasan seorang pimpinan dalam memimpin anggotanya agar bekerja mengikuti dan sesuai aturan yang berlaku. Semakin tegas pimpinan maka diharapkan bawahan dapat mengikuti aturan secara disiplin berikut disajikan hasil pra *survey* mengenai ketegasan pimpinan.

**Tabel 1.3**  
**Identifikasi Fenomena Masalah Ketegasan Pimpinan**

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	Pimpinan berani untuk mengambil keputusan secara cepat.	3	3	12	2	-	20
2	Pimpinan tegas terhadap bawahan yang abai terhadap keselamatan kerja.	3	5	9	3	-	20

*Sumber : Diolah Penulis, 2021*

Tabel 1.3 di atas menjelaskan fenomena masalah terkait dengan ketegasan pimpinan yang ada di perusahaan. Sebanyak 12 responden beranggapan kurang setuju atas keberaniannya mengambil keputusan secara cepat dan tepat dan hanya ada sebanyak 3 orang responden yang menyatakan sangat setuju dan ada 3 orang yang setuju atas pernyataan kemampuan pimpinan mereka dalam mengambil keputusan.

Terdapat sebanyak 9 orang yang menyatakan kurang setuju bila pimpinan kurang tegas terhadap bawahannya yang abai terhadap keselamatan

dalam bekerja. Fenomena ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan merasa pimpinan mereka kurang tegas dalam memimpin sehingga berpotensi pada pelanggaran dan pengabaian keselamatan kerja.

Keselamatan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki tingkat keselamatan kerja yang baik. Berikut disajikan hasil pra *survey* mengenai disiplin kerja karyawan

**Tabel 1.4**  
**Identifikasi Fenomena Masalah Disiplin**

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	Karyawan selalu taat pada standar kerja yang ada di perusahaan.	2	7	8	3	-	20
2	Karyawan merasa taat terhadap setiap aturan yang berlaku di perusahaan.	2	4	10	4	-	20
3	Karyawan selalu menjaga etika yang baik dalam bekerja dengan saling menghargai dan menghormati rekan kerja agar tercipta kondisi yang baik.	6	7	5	2	-	20

*Sumber : Diolah Penulis, 2021*

Pada Tabel 1.4 di atas yaitu fenomena masalah variabel disiplin kerja dapat dilihat bahwasannya ada sebanyak 7 responden merasa kurang taat atas standar kerja yang berlaku di perusahaan, ada sebanyak 10 responden merasa kurang taat pada aturan yang berlaku di perusahaan. Hal ini menggambarkan mereka abai atas setiap aturan yang berlaku di pabrik. Kemudian ada sebanyak 5 orang yang menyatakan kurang setuju bahwa mereka memiliki etika yang baik dalam bekerja untuk menjaga konsistensi dalam bekerja. Fenomena ini menggambarkan bahwa masih ada karyawan yang mengabaikan kedisiplinan dalam bekerja.

Semangat kerja menjadi bagian penting dalam mendukung tercapainya keselamatan dalam bekerja. Berikut disajikan hasil pra *survey* tentang semangat kerja karyawan.

**Tabel 1.5**  
**Identifikasi Fenomena Masalah Semangat Kerja**

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	Karyawan dapat bekerja sama dengan baik di dalam pabrik.	2	7	8	3	-	20
2	Karyawan mampu bekerja dengan baik sesuai dengan SOP yang berlaku.	2	4	10	4	-	20

*Sumber : Diolah Penulis, 2021*

Pada Tabel 1.5 fenomena masalah variabel semangat kerja dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden sebanyak sebanyak 8 orang yang beranggapan kurang setuju mereka dapat bekerja sama dengan baik dan ada sebanyak 10 orang yang kurang setuju bahwa mereka dapat bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan masih memiliki semangat kerja yang rendah sehingga mereka cenderung tidak bekerja dengan optimal.

Berdasarkan pada beberapa uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Ketegasan Pimpinan, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Keselamatan Kerja di PT. Wijaya Karya”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan tidak memperhatikan pentingnya menjaga keselamatan dalam bekerja.
- b. Karyawan merasa bahwa pimpinan kurang tegas dalam memimpin karyawannya.
- c. Karyawan kurang disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada di perusahaan.
- d. Karyawan kurang bersemangat dalam bekerjasama sama dengan rekan kerjanya.

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis membatasi masalah agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Penulis membatasi masalah hanya pada variabel independen meliputi ketegasan pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja serta variabel terikat meliputi keselamatan kerja karyawan.

## **C. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitiannya adalah bagaimana meningkatkan ketegasan pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja serta keselamatan kerja.

Pertanyaan yang timbul berkaitan dengan kepuasan kerja adalah :

1. Apakah ketegasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Wijaya Karya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Wijaya Karya?

3. Apakah semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Wijaya Karya?
4. Apakah ketegasan pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Wijaya Karya?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk menganalisis pengaruh ketegasan pimpinan secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Wijaya Karya.
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap keselamatan kerja secara parsial karyawan PT. Wijaya Karya.
- c. Untuk menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap keselamatan kerja secara parsial karyawan PT. Wijaya Karya.
- d. Untuk menganalisis pengaruh ketegasan pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Wijaya Karya.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

- a. Bagi Penulis

Sebagai alat ukur mempraktikkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan

secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi/perusahaan, seperti masalah mengenai keselamatan kerja.

b. Bagi Perusahaan Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen PT. Wijaya Karya.

c. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah keselamatan kerja.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian dengan judul Faktor Yang Berhubungan dengan Kesadaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Lingkungan Lanud Maimun Saleh Sabang. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Ketegasan Pimpinan, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Keselamatan Kerja di PT. Wijaya Karya”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (kesadaran personel, perilaku pimpinan dan lingkungan) dan satu variabel terikat yaitu (keselamatan kerja) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (ketegasan pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja) dan satu variabel terikat yaitu (keselamatan kerja).

2. Jumlah observasi/sampel (n) : penelitian terdahulu berjumlah 85 pegawai sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan.
3. Waktu penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2021.
4. Lokasi penelitian : Penelitian terdahulu di Lingkungan Lanud Maimun Saleh Sabang sedangkan penelitian di PT. Wijaya Karya Beton jalan Medan-Binjai

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Lendasan Teoritis**

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

###### **a. Definisi Keselamatan Kerja**

Perlindungan tenaga kerja memiliki beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan kerjanya secara aman melakukan kerjanya sehari-hari untuk meningkatkan produktivitas. Keselamatan kerja dalam suatu tempat kerja mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan kondisi dan keselamatan sarana produksi, manusia dan cara kerja. Di dalam UU No. 1 Tahun 1970 telah disebutkan secara jelas dan tegas persyaratan keselamatan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap orang atau badan yang menjalankan usaha, baik formal maupun informal. Undang-undang yang dikeluarkan pemerintah untuk melindungi tenaga kerja dari pengusaha atau perusahaan yang tidak melaksanakan program K3 dengan baik. UU nomor 14 tahun 1969 dan UU nomor 1 tahun 1970 serta peraturan lain yang melengkapi.

Kasmir (2016:264) berpendapat keselamatan kerja adalah merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. Bangun (2012:377) mengemukakan keselamatan kerja adalah perlindungan atas

keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Mangkunegara (2013:161) menjelaskan keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan penglihatan dan pendengaran. Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara, 2013:65).

**b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja**

Kasmir (2016:274) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan, sebagai berikut:

1) Kelengkapan peralatan kerja

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 tidak terjamin.

2) Kualitas peralatan kerja

Peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri. Makin tidak berkualitas keselamatan kerja, maka keselamatan kerja karyawan makin tidak terjamin. Cara

meningkatkan kualitas perlengkapan kerja, maka diperlukan pemeliharaan perlengkapan secara terus-menerus.

3) Kedisiplinan karyawan

Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tidak terjamin. Akhirnya timbul resiko kecelakaan makin besar dan sering terjadi. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang disiplin, akan keselamatan kerjanya makin terjamin. Penggunaan keselamatan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari lupa dan kelalaian kerja.

4) Ketegasan Pimpinan

Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan. Karena pimpinan yang tegas akan mempengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, demikian pula sebaliknya jika pimpinannya tidak tegas, maka karyawan banyak yang bertindak masa bodoh, akibatnya keselamatan kerjanya makin tidak terjamin.

5) Semangat kerja

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

tidak lengkap, buruk dan tidak sempurna maka semangat kerja karyawan juga akan turun.

6) Motivasi kerja

Sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang tidak lengkap, buruk dan tidak sempurna maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.

7) Pengawasan

Setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang akan melanggar. Hal ini tentu mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik. Pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti CCTV di tempat-tempat tertentu.

8) Umur alat kerja

Umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih kelihatan baik.

### **c. Tujuan Penting Keselamatan Kerja**

Buntarto (2015:6) menguraikan tujuan dari keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
- 2) Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
- 3) Memelihara sumber produksi dan menggunakan secara aman dan efisien.

### **d. Alasan Penting Keselamatan Kerja**

Wilson (2012:379) mengemukakan tiga alasan keselamatan kerja antara lain :

#### **1) Moral**

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan itu untuk membantu dan meringankan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarga.

## 2) Hukum

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

## 3) Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggung jawaban lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

### **e. Indikator Keselamatan Kerja**

Kasmir (2016:268) menguraikan indikator keselamatan kerja sebagai berikut :

#### 1) Lingkungan kerja secara fisik

- a) Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
  - b) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya : alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti : alat P3K, tabung oksigen, perahu penolong di setiap perahu besar.
- 2) Lingkungan Sosial Psikologis Jaminan keselamatan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan perusahaan mengenai berbagai jaminan pekerja yang meliputi :
- a) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para eksekutif dalam pekerjaan.
  - b) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang di alami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.

## **2. Ketegasan Pimpinan**

### **a. Definisi Ketegasan Pimpinan**

Mangkunegara (2013:86) menjelaskan ketegasan seorang pemimpin adalah kemampuan untuk mempertimbangkan segala aspek dari keputusan yang akan diambil, serta menetapkan keputusan pada waktu dan kondisi yang tepat. Ketegasan seorang pemimpin inilah yang belum dimiliki oleh pemimpin negara ini. Handoko (2011:95) berpendapat ketegasan pemimpin disini lebih terlihat pada kemampuan pemimpin untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah dengan cakap dan tepat. Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang ketika menjabat sebagai pimpinan dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya agar berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah rangkaian aktivitas penataan berupa kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wijon, 2010:65). Kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seorang ketika ingin mempengaruhi orang lain (Robbins, 2015:88). Soetopo & Soemanto (2013:88) berpendapat kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu yaitu tujuan bersama. Kepemimpin adalah kegiatan untuk

mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok (Toha, 2014:264).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan ketegasan kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mengontrol berbagai elemen yang memiliki fungsi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

## **b. Teori Kepemimpinan**

### 1) Teori Perilaku.

Teori perilaku kepemimpinan adalah teori-teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Dalam teori perilaku terdapat dua pendekatan yaitu: *job centered* dan *employee centered*. *Job centered* adalah pemimpin yang berpusat pada pekerjaan, yang mengawasi secara ketat dan memperhatikan kerja orang lain. Sedangkan *employee centered* adalah memperhatikan hubungan dengan karyawan, memperhatikan kepuasan pengikut.

### 2) Kepemimpinan Kontingensi

Prestasi kerja suatu kelompok dipengaruhi oleh sistem motivasi dari kepemimpinan dan sejauh mana pemimpin dapat mengendalikan dan mempengaruhi suatu situasi tertentu. Kepemimpinan dilihat sebagai suatu hubungan yang didasari oleh kekuatan dan pengaruh.

a) Kepemimpinan yang efektif terletak pada “belajar menjadi pemimpin yang baik”

- b) Penolakan terhadap pemikiran “satu jalan yang terbaik”.
  - c) Perilaku pemimpin yang sesuai tergantung pada karakteristik tertentu dari pemimpin, situasi yang dihadapi dan bawahan (mereka yang dipimpin).
  - d) Dasar teori kontingensi ialah perilaku pemimpin berubah sesuai dengan keadaan tertentu.
- 3) Teori Kepemimpinan Situasional (*Situational Leadership Theory*).
- Teori kepemimpinan situasional, dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard (2013:75). Teori ini berusaha memberikan pemahaman kepada pemimpin tentang kaitan antara gaya kepemimpinan yang efektif dengan tingkat kematangan dari para pengikutnya. Hersey dan Blanchard (2013:78) berpendapat bahwa bawahan merupakan faktor yang sangat penting dalam situasi kepemimpinan. Tingkat kematangan dari para bawahan menentukan gaya efektif dari pemimpin.

Dengan demikian konsep dari teori kepemimpinan situasional menekankan bahwa seorang pemimpin hendaknya menganalisa secara cermat tingkat kematangan anggota di dalam melaksanakan tugasnya. Misalnya anggota yang sudah bisa memotivasi dirinya sendiri akan sangat sesuai bila ia dipimpin dengan cara delegasi. Artinya ia dipercaya penuh mengerjakan tugas-tugasnya secara mandiri tanpa perlu adanya pengawasan melekat. Jadi dalam hal ini pemimpinlah yang harus menyesuaikan dirinya dengan tuntutan situasi.

### c. Tujuan Kepemimpinan

Robins (2015:93) menguraikan beberapa tujuan kepemimpinan yaitu

#### 1) Sarana untuk Mencapai Tujuan

Kepemimpinan adalah sarana penting untuk mencapai tujuan. Dengan memperhatikan apakah tujuan tercapai atau tidak dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut, maka kita bisa mengetahui jiwa kepemimpinan dari seseorang.

#### 2) Memotivasi Orang Lain

Tujuan kepemimpinan yang lain adalah untuk membantu orang lain menjadi termotivasi, mempertahankan serta meningkatkan motivasi di dalam diri mereka. Dengan kata lain, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa memotivasi pengikut/bawahan untuk mencapai tujuang yang diinginkan

### d. Sifat Kepemimpinan

Upaya untuk menilai sukses tidaknya pemimpin itu dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas atau mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Teori kesifatan atau sifat dikemukakan oleh beberapa ahli. Handoko (2011:297) mengemukakan 6 (enam) sifat kepemimpinan yaitu :

#### 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen.

- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
- 4) Ketegasan, atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah.

**e. Kepemimpinan Yang Efektif**

Kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan agar proses pengembangan para personalia pegawai berjalan dengan baik. Suatu kepemimpinan yang menghargai usaha para bawahan, yang memperlakukan mereka sesuai dengan bakat, kemampuan, dan minat masing-masing individu, yang memberi dorongan untuk berkembang dan mengarahkan diri kearah tercapainya tujuan organisasi.

- 1) Kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas ialah kepemimpinan yang hanya menekankan penyelesaian tugas-tugas kepada para bawahannya dengan tidak memperdulikan perkembangan bakat, kompetensi, motivasi minat, komunikasi, dan kesejahteraan bawahan.
- 2) Kepemimpinan yang berorientasi kepada antar hubungan manusia. kepemimpinan ini hanya menekankan perkembangan para personalianya, kepuasan mereka, motivasi, kerjasama, pergaulan dan kesejahteraan mereka. Pemimpin ini berasumsi bila para personalia diperlakukan dengan baik, maka tujuan organisasi akan tercapai

## **f. Jenis-Jenis Kepemimpinan**

### 1) Gaya Kepemimpinan Motivatif

Sutarto (2012:58) berpendapat kepemimpinan yang dapat menyampaikan informasi mengenai idenya, program dan kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program, dan kebijakann yang ditetapkan oleh atasan.

### 2) Kepemimpinan Demokratis

Sutarto (2012: 61) menjelaskan kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

### 3) Kepemimpinan Partisipatif

Sutarto (2012:61) mengemukakan kepemimpinan partisipatif memberikan spritual, fisik, maupun materiil dalam kiprahnya di organisasi.

### 4) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan yang terpusat pada diri pemimpin atau gaya direktif. Gaya ini ditandai dengan sangat banyaknya petunjuk yang datangnya dari pemimpin dan sangat terbatasnya bahkan sama sekali tidak adanya peran serta anak buah dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Pemimpin secara sepihak menentukan peran serta apa, bagaimana, kapan, dan bilamana berbagai tugas harus dikerjakan.

Yang menonjol dalam gaya ini adalah pemberian perintah.

**g. Indikator Ketegasan Pimpinan**

Mangkunegara (2013:89) menguraikan beberapa indikator ketegasan pimpinan diantaranya :

1) Kemampuan analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2) Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3) Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan kepadanya.

4) Kemampuan mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya

5) Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidak-tentuan, sangat penting bagi seorang pemimpin

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Defenisi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Rivai & Sagala (2013:825) menjelaskan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Hasibuan (2012:115) menjelaskan kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja dan keselamatan kerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan. Davis (2018:129), disiplin dkerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

#### **b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Mangkunegara (2013:130) mengklasifikasikan dua bentuk disiplin kerja sebagai berikut.

- 1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif yaitu suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin Korektif yaitu suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

**c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Singodimedjo dalam Sutrisno (2013:205) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin 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 perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang sama.

**d. Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Rivai dan Sagala (2013) menguraikan indikator disiplin kerja yaitu

1) Tujuan.

Kemampuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Dimensi tujuan kemampuan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a) Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja
- b) Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja

2) Tingkat Kewaspadaan Karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a) Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja
  - b) Menjaga dan merawat peralatan kerja
- 3) Ketaatan pada Standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- a) Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja
  - b) Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya
- 4) Ketaatan pada Peraturan Kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu

- a) Pemahaman pegawai atas peraturan kerja
  - b) Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja
- 5) Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

#### **4. Semangat Kerja**

##### **a. Definisi Semangat Kerja**

Semangat kerja merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan dan melakukan seluruh tugas dan pekerjaan yang baik. Semangat kerja bisa saja dipengaruhi oleh situasi dari karyawan itu sendiri, bawahan, pimpinan maupun lingkungan sekitar tempat bekerja. Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda.

Nitisemito (2015:160) berpendapat bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Hasibuan (2012:94) menjelaskan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sastrohadiwiryono (2013:282) menguraikan bahwa semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan kantor.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan

rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat taat terhadap disiplin pun akan meningkat.

#### **b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Naik turunnya semangat kerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor dan untuk meningkatkannya dapat dilakukan dengan berbagai cara. Nitisemito (2015:165) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja dilakukan dengan:

##### 1) Kompensasi

Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar tetapi tidak memaksakan kemampuan kantor.

##### 2) Lingkungan Kerja

Menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak.

##### 3) Spiritual

Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja.

##### 4) Promosi

Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat.

##### 5) Memperhatikan hari esok para tenaga kerja.

Zainun (2011:78) menguraikan beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja antara lain

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.
- 2) Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- 3) Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
- 4) Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
- 5) Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jarih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
- 6) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan

Nawawi (2013:68) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah

- 1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja

2) Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang

3) Status sosial pekerjaan.

Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.

4) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan.

Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja

5) Tujuan pekerjaan.

Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

### **c. Indikasi Menurunnya Semangat Kerja**

Nitisimito (2015:161) menjelaskan indikasi menurunnya semangat kerja penting diketahui oleh organisasi atau perusahaan karena pengetahuan. Adapun turunnya semangat kerja karyawan dapat dilihat dari:

1) Rendahnya produktivitas kerja.

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karna kemalasan, menunda pekerjaan dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2) Tingkat absensi yang naik atau turun.

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak

masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meski hanya untuk sementara.

3) *Labour tour over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi.

Keluar masuk karyawan meningkatkan terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4) Kegelisahan dimana-mana.

Kegelisahan tersebut seperti ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

5) Tuntutan yang sering terjadi.

Tuntutan merupakan perwujudan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

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

Nitisemito (2015:156) menguraikan indikator untuk mengukur semangat kerja yaitu :

1) Absensi. Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang di karenakan sakit,

kecelakaan dan pergi meninggalkan suatu pekerjaan karena alasan pribadi.

- 2) Kerjasama. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai suatu tujuan bersama.
- 3) Kepuasan Kerja. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka
- 4) Kedisiplinan. Suatu sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis

## B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1**  
**Peneliti Terdahulu**

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel Independen	Variabel Dependen	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Hendri dan Fauziah (2018)	Faktor yang Berhubungan dengan Kesadaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Lingkungan Lanud Maimun Saleh Sabang	1. Kesadaran Personel ( $X_1$ ) 2. Perilaku Pimpinan ( $X_2$ ) 3. Lingkungan ( $X_2$ )	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Y)	Regresi Linear Sederhana	Ada hubungan antara perilaku pimpinan dan lingkungan dengan kesadaran keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan Lanud Maimun Saleh Sabang. Diharapkan dapat memberikan informasi kepada personilnya agar berhati-hati dalam menjaga dirinya keselamatan dan kesehatan kerja.
2	Rudi dan Johan (2018)	Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja Karyawan Perusahaan Kontraktor di Surabaya	1. Disiplin ( $X_1$ ) 2. Semangat Kerja ( $X_2$ ) 3. Lingkungan ( $X_3$ )	Keselamatan Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan disiplin, semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap keselamatan kerja.

3	Endah dan Mujasiah (2016)	Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2)	1. Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) 2. Kesehatan Kerja ( $X_2$ )	Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima atau H1 diterima. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan diterima atau H2 diterima.
4	Anisa dan Indi (2015)	Analisis Pengaruh Persepsi, Sikap, Pengetahuan Dan Tempat Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan karyawan	1. Persepsi ( $X_1$ ) 2. Sikap ( $X_2$ ) 3. Tempat Kerja ( $X_3$ ) 4. Keselamatan Kerja (Y)		Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan faktor-faktor variabel persepsi, sikap, pengetahuan dan tempat kerjamenjelaskan bahwa secara simultan mempengaruhi perilaku keselamatan
5	Sudwiyatmoko (2011)	Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Barlow Tyrie Indonesia	1. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) 2. Keselamatan Kerja ( $X_2$ ) 3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	Produktifitas Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja
6	Ghiasi (2017)	<i>Analysis Of Factors Affecting Health And Safety Behavior Of Farmers (Work-Related Complications) Case Study Of Qazvin City</i>	1. Farmers' knowledge 2. Behavior	<i>Health and safety (complications from work)</i>	<i>multiple linear regression</i>	<i>The comparison of farmers' knowledge and behavior related to ergonomic issues revealed that there was no significant difference between knowledge and behavior of farmers in some cases</i>
7	Rostina, et all (2020)	<i>Occupational Health and Safety, Work Discipline,</i>	1. Occupational Helath 2. Savety	<i>Employe Performance</i>	<i>multiple linear regression</i>	<i>The variables of occupational safety and health, discipline, and</i>

		<i>Leadership Style Affect Employee Performance</i>	3. <i>Work Disciplin</i> 4. <i>Leadership Style</i>			<i>leadership style simultaneously have a significant effect on employee performance,</i>
8	Darojat, et all (2019)	<i>The Effect of Work Discipline, Work Motivation and Leadership on Employee Performance at PT. Devrindo Widya Karawang - Indonesia</i>	1. <i>Work Disciplin</i> 2. <i>Work Motivation</i> 3. <i>Leadership</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>multiple linear regression</i>	<i>There are influences both partially and simultaneously of work discipline, work motivation and leadership on employee performance at PT. Devrindo Widya Karawang - Indonesia</i>
9	Pesik, et all (2018)	<i>The Effect Of Employment Safety And Discipline On Employee Productivity Of PT.PLN (Persero) Area Manado</i>	1. <i>Work safety</i> 2. <i>Work discipline,</i>	<i>work productivity</i>	<i>multiple linear regression</i>	<i>Employees have an important role in the company to increase work productivity. The worse the employee's work productivity will have an adverse impact on the company itself. Work safety is a safety condition that is free from the risk of accidents and damage where we work which includes the condition of the building, the condition of the engine, safety equipment, and the conditions of the workers who aim to prevent.</i>
10	Bahari and Brahin (2013)	<i>Effect Of Occupational Health And Safety (K3) On The Performance Of Employees Of PT. Behaestex Gresik</i>	<i>Occupational Safety Health</i>	<i>Performance Of The Employees</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>This shows that the variable x, namely occupational safety and health has a significant effect on the performance of the employees of PT. Behaestex Gresik.</i>

Sumber : Penulis 2021

### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi dan alternative solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan. Penelitian ini menghubungkan variabel ketegasan pimpinan, disiplin dan semangat kerja terhadap keselamatan kerja.

#### **1. Pengaruh Ketegasan Pimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Keselamatan Kerja (Y)**

Ketegasan seorang pimpinan dibutuhkan dalam organisasi agar karyawan atau anggotanya dapat menaati segala peraturan yang ada di perusahaan dan memastikan tujuan perusahaan tercapai. Mangkunegara (2013:68) menjelaskan ketegasan seorang pemimpin adalah kemampuan untuk mempertimbangkan segala aspek dari keputusan yang akan diambil, serta menetapkan keputusan pada waktu dan kondisi yang tepat. Ketegasan seorang pemimpin inilah yang belum dimiliki oleh pemimpin negara ini. Handoko (2011:99) berpendapat ketegasan pemimpin lebih terlihat pada kemampuan pemimpin untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah dengan cakap dan tepat. Kasmir (2016:88) mengemukakan ketegasan pimpinan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keselamatan kerja. Kepemimpinan yang tegas mampu dan terampil ketika menjabat sebagai pimpinan dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya agar berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga dapat mencapai keselamatan dalam bekerja.

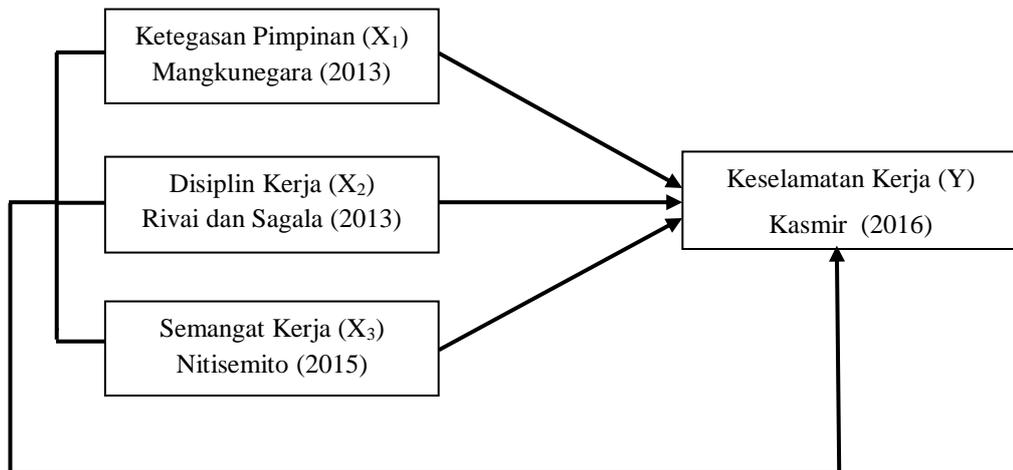
## **2. Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Keselamatan Kerja (Y)**

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi, hal ini sangat berdampak pada pencapaian karyawan dan keselamatan kerja karyawan. Kasmir (2016:45) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor kuat yang dapat mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Menurut Rivai & Sagala (2013:40) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Hasibuan (2012:115) menjelaskan kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi keselamatan kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

## **3. Pengaruh Semangat Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Keselamatan Kerja (Y)**

Semangat kerja merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan dan melakukan seluruh tugas dan pekerjaan yang baik. Semangat kerja bisa saja dipengaruhi oleh situasidari karyawan itu sendiri, bawahan, pimpinan maupun lingkungan sekitar tempat bekerja. Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikandefenisi

semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Kasmir (2016:68) menjelaskan bahwa untuk mencapai keselamatan kerja maka semangat kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Nitisemito (2015:160) berpendapat bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Hasibuan (2011 : 94) menjelaskan bahwa semangat kerja sebagai suatu keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Manullang dan

Pakpahan, 2014:55). Berdasarkan pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Ketegasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Wijaya Karya.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Wijaya Karya.
3. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Wijaya Karya.
4. Ketegasan pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Wijaya Karya.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Rusiadi, 2013:14). Penelitian yang bersifat kuantitatif asosiatif bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola bentuk pengaruh antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jl. Medan-Banda Aceh, Sei Semayang, Kecamatan. Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Maret hingga Juli 2021. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini.

**Tabel 3.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan/Tahun														
		Maret, 2020			April, 2020			Mei, 2021			Juni, 2021			Juli, 2021		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■	■	■												
2	Penyusunan Proposal				■	■	■									
3	Seminar Proposal							■	■	■						
4	Perbaikan Acc Proposal								■	■						
5	Pengolahan Data										■	■	■			
6	Penyusunan Skripsi													■	■	■
7	Bimbingan Skripsi													■	■	■
8	Meja Hijau															■

Sumber: Diolah Penulis 2021

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan dari penelitian (Manullang dan Pakpahan, 2014:70). Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian (Ridwan, 2014:55). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/objek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Adapun populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan tetap dan kontrak PT. Wijaya Karya Beton sebanyak 135 orang.

### 2. Sampel

Rusiadi (2013:35) menjelaskan sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya. Kriteria penentuan jumlah sampel menggunakan metode slovin karena jumlah populasi lebih dari pada 100 orang (Rusiadi, 2013).

$$n = \frac{135}{1 + 135 (0,5)^2}$$

$$n = 100.03$$

Jadi, jumlah sampel yang akan diteliti pada penelitian ini dibulatkan menjadi 100 responden.

#### **D. Jenis data dan Teknik Pengumpulan Data**

##### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisioner kepada responden.

##### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut :

- a. Angket yaitu membuat pertanyaan atau kuesioner yang akan dibagikan kepada responden yang memiliki objek penelitian dengan cara memilih salah satu jawaban yang telah dipersiapkan pada lembar angket, dan penilaian yang dilakukan dengan skala *likert*. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto dalam Baihaqi, 2010:34).
- b. Wawancara (*interview*), yaitu teknik yang dilakukan berupa tanya jawab dengan para pegawai yang bertanggung jawab untuk memberikan keterangan yang berhubungan dengan penelitian.
- c. Pengamatan (*observasi*), yaitu suatu teknik pengumpulan data, dimana responden tidak mengetahui sedang dijadikan sumber data atau penelitian.

- d. Pustaka yaitu melalui literatur buku. Kemudian dokumentasi yaitu sejarah ringkas, visi-misi struktur organisasi dan yang lainnya.

### E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka peneliti memberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuesioner penulisan.

**Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Keselamatan Kerja (Y)	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, 2016:264).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan Benda atau Barang</li> <li>2. Penyediaan perlengkapan</li> <li>3. Aturan mengenai ketertiban</li> <li>4. Perawatan dan pemeliharaan (Kasmir, 2016: 268).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.</li> <li>2. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan.</li> <li>3. Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali.</li> <li>4. Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. (Kasmir, 2016).</li> </ol>	Likert
Ketegasan Pimpinan (X <sub>1</sub> )	Ketegasan seorang pemimpin adalah kemampuan untuk mempertimbangkan segala aspek dari	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan Analitis</li> <li>2. Keterampilan Komunikasi</li> <li>3. Keberanian</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan</li> </ol>	Skala Likert

	keputusan yang akan diambil, serta menetapkan keputusan pada waktu dan kondisi yang tepat.. (Mangkunegara, 2013:86)	4. Kemampuan mendengar 5. Ketegasan (Mangkunegara, 2013:89).	prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang 2. Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi. 3. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan kepadanya. 4. Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya 5. Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidak tentuan, sangat penting bagi seorang pemimpin (Mangkunegara, 2013:89)	
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Rivai & Sagala, 2013:825)	1. Tujuan 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan Pada Standar kerja 4. Ketaatan pada Peraturan kerja 5. Etika kerja (Rivai dan Sagala, 2013).	1. Kemampuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan 2. Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. 3. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai	Likert

			<p>dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.</p> <p>4. Kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja</p> <p>5. Oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan (Rivai &amp; Sagala, 2013:40)</p>	
Semangat Kerja (X <sub>3</sub> )	Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. (Nitisemito, 2015: 160)	<p>1. Absensi</p> <p>2. Kerja Sama</p> <p>3. Kemampuan kerja</p> <p>4. Kedisiplinan (Nitisemito, 2015:156)</p>	<p>1. Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya</p> <p>2. Kesiediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan</p> <p>3. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.</p> <p>4. Suatu sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis</p>	Skala Likert

## F. Skala Pengukuran Variabel

Skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis (Manullang dan Pakpahan, 2014:98).

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

**Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert**

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono (2016:168)*

## **G. Teknik Analisa Data**

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

Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang valid yaitu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

### a. Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat (Rusiadi,2016:106).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Manullang dan Pakpahan, 2014:95)

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , dimana  $r_{kritis} = 0.30$  dan  $r_{tabel} < r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila  $r_{hitung} < 0.30$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah (Manullang dan Pakpahan, 2014:96).

Sujarweni (2016:186) berpendapat bila Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Maka butir pertanyaan tersebut valid, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikann skor tiap butir dengan skor total

yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan rumus: (dalam buku Rusiadi, 2016:113)

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi *product moment*

$n$  = Jumlah sampel

$x$  = Skor variabel  $x$

$y$  = Skor variabel  $y$

$\sum x$  = Jumlah skor variabel  $x$

$\sum y$  = Jumlah skor variabel  $y$

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor variabel  $x$

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat skor variabel  $y$

#### **b. Uji Reliabilitas (Keandalan)**

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Rusiadi, 2014:107).

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel (Manullang dan Pakpahan, 2014:97)

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien *alpha* dari *Cronbach* dengan rumus:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

$R_{11}$  = Reliabilitas Instrument

$K$  = Banyak butir pertanyaan

$\sigma_1^2$  = Varian total

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar (>) 0,70 (Sujarweni, 2016:239).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program

*Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 24.0 *For Windows*.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji-t an uji-F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti disribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada (Rusiadi, 2014:49).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji-t dan uji-F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi (2016:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

## 1) Analisa Grafik

### a) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria yang dapat terjadi:

- (1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.
- (2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal
- (3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal.

### b) *Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)*

*Normal probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *ploting*.

Kriteria yang dapat terjadi:

- (1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- (2) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

## 2) Analisa Statistik

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *Kolmogorov Smirnov (K-S)*. Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari (Rusiadi, 2016:153):

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal.

### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya *Variance Inflation Factor (VIF)* melalui program SPSS, Rusiadi (2016:154). Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji

parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sujarweni, 2016:230-231).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

$VIF > 10$  artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

$VIF < 10$  artinya tidak terdapat multikolinieritas

*Tolerance value*  $< 0.1$ , artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

*Tolerance value*  $> 0.1$ , artinya tidak terdapat multikolinieritas

Rusiadi (2016:154) dan Sujarweni (2016:231)

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana  $R_j^2$  = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left( \frac{1}{Tolerance} \right)$$

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas (Rusiadi, 2014:157). Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar,

atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah *uji Glejser*, *uji Park*, atau *uji White*.

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif.

### 3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Keselamatan Kerja (variabel terikat)  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)  
 $X_1$  = Ketegasan Pimpinan  
 $X_2$  = Disiplin Kerja  
 $X_3$  = Semangat Kerja  
 $\epsilon$  = *Error term* (Kesalahan penduga)

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Serempak (Uji-F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji-F sebagai berikut

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah:

1.  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Ketegasan Pimpinan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Semangat Kerja ( $X_3$ ) secara serempak terhadap variabel terikat Keselamatan Kerja (Y).

2.  $H_a$  : minimal 1  $\neq$  0, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Ketegasan Pimpinan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Semangat Kerja ( $X_3$ ) secara serempak terhadap variabel terikat Keselamatan Kerja ( $Y$ ).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

1. Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig > \alpha$  5%.
2. Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < \alpha$  5%.

#### b. Uji Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (uji-t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi *product moment*. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

*Sugiyono (2016:300-301)*

Keterangan :

$r_p$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

$k$  = Jumlah variabel (bebas + terikat)

$t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t$  tabel.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1.  $H_0$  :  $\beta_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

2.  $H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

1.  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
2.  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig > a 5\%$ .

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig < a 5\%$ .

### c. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. (Sugiyono, 2016:284). Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu:

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana :

$r^2$  = Koefisien Determinan

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Di mana rumus untuk mencari Koefisien korelasi sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi

x = Variabel bebas

y = Variabel tetap

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Tempat Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PT. Wijaya Karya Beton ( WIKA Beton )**

PT. Wijaya Karya Beton (WIKA Beton) adalah salah satu perusahaan anak PT. Wijaya Karya (WIKA) yang khusus bergerak dalam industri beton pracetak. Sebagai Badan Usaha Milik Negara, WIKA yang didirikan pada tahun 1960 memulai kegiatannya sebagai perusahaan instalatir listrik. Pengembangan Industri Beton Pracetak baru dimulai pada tahun 1978 dengan produk pertamanya adalah Tiang Listrik Beton Prategang berpenampang H untuk keperluan PLN. PT. Wijaya Karya Beton resmi didirikan pada tanggal 11 Maret 1997 di Jakarta berdasarkan akta pendirian dari Notaris Imas Fatimah, SH nomor 44 tanggal 11 Maret 1997. WIKA telah memulai konsentrasi pada industri beton pracetak di tahun 1977 dengan mengembangkan produk beton pracetak untuk teras perumahan. Sejak saat itu, WIKA bertekad mempertahankan pengembangan produk tersebut untuk mengantisipasi adanya pengembangan perencanaan dan datangnya proyek-proyek infrastuktur lain.

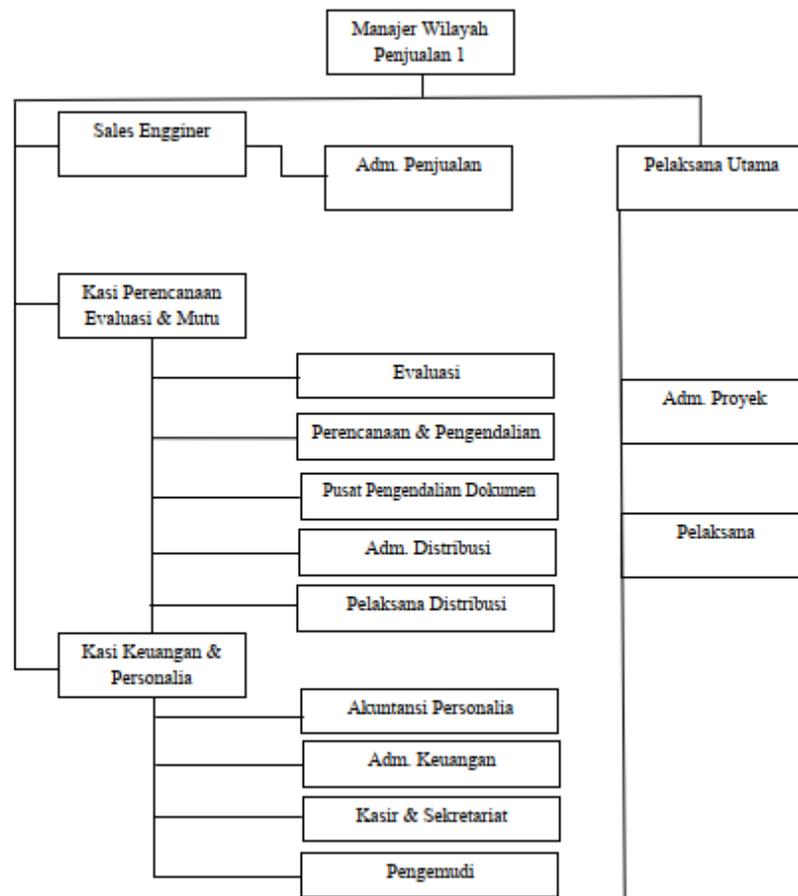
Pengembangan produk tersebut telah menciptakan beberapa hasil seperti tiang beton untuk jalur pendistribusian energi dan bantalan beton pracetak serta produk lainnya seperti bantalan, bantalan rel kereta api, produk beton untuk jembatan, pipa, dinding penahan tanah dan

bangunan gedung dan perumahan yang diimplementasikan untuk berbagai macam proyek. Produk-produk ini dihasilkan pada waktu yang tepat dan diprediksikan akan menjadi produk pemimpin dipasaran.

#### **b. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi perusahaan mencerminkan kebijaksanaan yang ditempuh untuk mengadakan pengawasan terhadap manusia, peralatan, fasilitas lainnya yang terlibat di dalamnya demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah direncanakan dan ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya. Bentuk organisasi yang digunakan oleh perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kebijaksanaan perusahaan dalam mengorganisir bawahannya, karena itu dalam menetapkan kebijaksanaan terlebih dahulu ditetapkan bentuk organisasi yang akan ditetapkan dengan keahliannya.

Struktur organisasi perusahaan yang berlaku pada PT. Wijaya Kara Beton Wilayah Penjualan I Medan Sumatera Utara adalah berbentuk garis lurus, dimana terdapat fungsi staff sebagai pembantu pimpinan dan bertanggung jawab kepada pimpinan serta adanya wewenang dan tanggung jawab yang mengalir dalam satu garis lurus dan masing-masing Kasi atau Kepala Seksi bertanggung jawab atas bagian yang ada dibawahnya. Adapun struktur organisasi PT. Wijaya Karya Beton Wilayah Penjualan I Medan Sumatera Utara adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Wijaya Karya Persero (Medan)**

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	32	32%	32%	32%
	Sudah Menikah	68	68%	100%	100%
	Total	100	100,0	100,0	

*Sumber Data Primer diolah Dengan SPSS Versi 23.0 (2021)*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini adalah yang sudah menikah yaitu sebanyak 68 orang (68%), responden yang belum menikah yaitu sebanyak 32 orang (32%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang sudah menikah yaitu sebanyak 68 orang (68%).

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.**

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

		Usia			
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	32	32%	32%	32%
	26-35	38	38%	38%	70%
	36-45	20	20%	20%	90%
	46-55	10	10%	10%	100%
	Total	100	100%	100%	

*Sumber Data Primer diolah Dengan SPSS Versi 23.0 (2021)*

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa pegawai yang menjadi responden berusia 18-25 tahun tahun sebanyak 32 orang (32%), responden berusia 26-35 tahun sebanyak 38 orang (38%), responden berusia 36-45 tahun sebanyak 20 orang (20%), sedangkan yang berusia 46-55 tahun sebanyak 10 orang (10%). Jadi dapat disimpulkan responden berusia 26-35 tahun yang paling dominan menjadi responden dalam penelitian ini.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Pendidikan			
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	50	50%	50%	50%
	D3	30	30%	30%	80%
	S1	20	20%	20%	100%
	Total	100	100%	100%	

*Sumber Data Primer diolah Dengan SPSS Versi 23.0 (2021)*

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 50 orang (50%), responden berpendidikan D3 sebanyak 30 orang (20%), dan S1 sebanyak 20 orang (20%). Jadi dapat disimpulkan responden yang berpendidikan SMA yang paling dominan menjadi responden pada penelitian kali ini.

### 3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Masing-masing butir pernyataan setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 40 orang.

**Tabel 4.4 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden**

No.	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2015)

#### a) Ketegasan Pimpinan ( $X_1$ )

Variabel ketegasan Pimpinan ( $X_1$ ) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari kemampuan analitis ( $X_{1.1}$ ), keterampilan komunikasi ( $X_{1.2}$ ), keberanian ( $X_{1.3}$ ), kemampuan mendengar ( $X_{1.4}$ ) dan ketegasan ( $X_{1.5}$ )  
Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Analitis (X<sub>1.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pimpinan terampil memecahkan masalah dan memberi solusi terkait permasalahan di pabrik		Pimpinan mampu mengambil solusi atas setiap masalah dan memberi solusi terkait permasalahan di pabrik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	6	6,0	4	4,0
Tidak Setuju	4	4,0	16	16,0
Kurang Setuju	50	50,0	20	20,0
Setuju	40	40,0	60	60,0
Sangat Setuju	-	-	-	-
Total	100	100,0	100	100,0
<i>Mean</i>	3,2400		3,3600	

*Sumber: Data primer diolah, 2021*

Indikator kemampuan analitis (Tabel 4.5) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pimpinan terampil memecahkan masalah dan memberi solusi terkait permasalahan di pabrik, sebanyak 50 responden (50,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,2400. Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan terampil memecahkan masalah dan memberi solusi terkait permasalahan di pabrik cukup baik.
2. Untuk item pimpinan mampu mengambil solusi atas setiap masalah dan memberi solusi terkait permasalahan di pabrik, sebanyak 60 responden (60,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,3600. Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan mampu mengambil solusi atas setiap masalah dan memberi solusi terkait permasalahan di pabrik cukup baik.

**Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan Komunikasi (X<sub>1.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pimpinan dalam mendelegasikan wewenang tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan		Pimpinan selalu menerima saran dalam menyelesaikan pekerjaan dengan bawahannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	6	6,0	16	16,0
Tidak Setuju	4	4,0	4	4,0
Kurang Setuju	36	36,0	12	12,0
Setuju	54	54,0	68	68,0
Sangat Setuju	-	-	-	-
Total	100	100,0	100	100,0
<i>Mean</i>	3,3800		3,3200	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator keterampilan komunikasi (Tabel 4.6) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pimpinan dalam mendelegasikan wewenang tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan, sebanyak 54 responden (54,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,3800. Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan dalam mendelegasikan wewenang tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan cukup baik.
2. Untuk item pimpinan selalu menerima saran dalam menyelesaikan pekerjaan dengan bawahannya, sebanyak 68 responden (68,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,3200. Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan selalu menerima saran dalam menyelesaikan pekerjaan dengan bawahannya cukup baik.

**Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keberanian (X<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pimpinan berani untuk mengambil keputusan secara cepat		Pimpinan mempunyai keberanian dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) serta kebijakan yang dipandang perlu bagi perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	14	14,0	14	14,0
Tidak Setuju	6	6,0	4	4,0
Kurang Setuju	36	36,0	32	32,0
Setuju	44	44,0	50	50,0
Sangat Setuju	-	-	-	-
Total	100	100,0	100	100,0
Mean	3,1000		3,1800	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator keberanian (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pimpinan berani untuk mengambil keputusan secara cepat, sebanyak 44 responden (44,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,1000. Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan berani untuk mengambil keputusan secara cepat cukup baik.
2. Untuk item pimpinan mempunyai keberanian dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) serta kebijakan yang dipandang perlu bagi perusahaan, sebanyak 50 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,1800. Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan mempunyai keberanian dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) serta kebijakan yang dipandang perlu bagi perusahaan cukup baik.

**Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Mendengar (X<sub>1.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pimpinan peka terhadap situasi dan masalah yang dihadapi karyawan		Pemimpin menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	16	16,0	10	10,0
Tidak Setuju	6	6,0	8	8,0
Kurang Setuju	8	8,0	26	26,0
Setuju	70	70,0	56	56,0
Sangat Setuju	-	-	-	-
Total	100	100,0	100	100,0
Mean	3,3200		3,2800	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator kemampuan mendengar (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pimpinan peka terhadap situasi dan masalah yang dihadapi karyawan, sebanyak 70 responden (70,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,3200. Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan peka terhadap situasi dan masalah yang dihadapi karyawan cukup baik.
2. Untuk item pemimpin menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja, sebanyak 56 responden (56,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,2800. Jawaban ini menggambarkan bahwa pemimpin menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja cukup baik.

**Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketegasan (X<sub>1.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pimpinan selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran		Pimpinan dalam memberikan instruksi kerja dalam memberikan tugas bawahan selalu jelas	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	18	18,0	14	14,0
Tidak Setuju	4	4,0	2	2,0
Kurang Setuju	12	12,0	36	36,0
Setuju	66	66,0	48	48,0
Sangat Setuju	-	-	-	-
Total	100	100,0	100	100,0
Mean	3,2600		3,1800	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator ketegasan (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pimpinan selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran, sebanyak 66 responden (66,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,2600. Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran cukup baik.
2. Untuk item pimpinan dalam memberikan instruksi kerja dalam memberikan tugas bawahan selalu jelas, sebanyak 48 responden (48,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,1800. Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan dalam memberikan instruksi kerja dalam memberikan tugas bawahan selalu jelas cukup baik.

#### b) Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari tujuan (X<sub>2.1</sub>), tingkat kewaspadaan (X<sub>2.2</sub>), ketaatan pada standard kerja (X<sub>2.3</sub>), ketaatan pada peraturan kerja (X<sub>2.4</sub>) dan etika kerja (X<sub>2.5</sub>)

Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan (X<sub>2.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan		Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab karyawan dan dikerjakan secara optimal	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	22	22,0	14	14,0
Tidak Setuju	8	8,0	6	6,0
Kurang Setuju	44	44,0	32	32,0
Setuju	26	26,0	46	46,0
Sangat Setuju	-	-	2	2,0
Total	100	100,0	100	100,0
Mean	2,7400		3,1600	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator tujuan (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, sebanyak 44 responden (44,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,7400. Jawaban ini menggambarkan bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan belum baik.
2. Untuk item tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab karyawan dan dikerjakan secara optimal, sebanyak 46 responden (46,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,1600. Jawaban ini menggambarkan bahwa tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab karyawan dan dikerjakan secara optimal cukup baik.

**Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kewaspadaan (X<sub>2.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan		Karyawan selalu waspada dalam bekerja sehingga risiko kecelakaan kerja dapat dihindari	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	14	14,0	8	8,0
Tidak Setuju	8	8,0	2	2,0
Kurang Setuju	44	44,0	40	40,0
Setuju	34	34,0	46	46,0
Sangat Setuju	-	-	4	4,0
Total	100	100,0	100	100,0
Mean	2,9800		3,3600	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator tingkat kewaspadaan (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan, sebanyak 44 responden (44,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,9800. Jawaban ini menggambarkan bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan belum baik.
2. Untuk item karyawan selalu waspada dalam bekerja sehingga risiko kecelakaan kerja dapat dihindari, sebanyak 46 responden (46,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,3600. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu waspada dalam bekerja sehingga risiko kecelakaan kerja dapat dihindari cukup baik.

**Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan Terhadap Standar Kerja (X<sub>2.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa taat terhadap setiap aturan yang berlaku di perusahaan		Karyawan mengerti pada standar kerja yang ada di perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	6	6,0	12	12,0
Tidak Setuju	4	4,0	-	-
Kurang Setuju	40	40,0	60	60,0
Setuju	50	50,0	28	28,0
Sangat Setuju	-	-	-	-
Total	100	100,0	100	100,0
<i>Mean</i>	3,3400		3,0400	

*Sumber: Data primer diolah, 2021*

Indikator ketaatan terhadap standar kerja (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan merasa taat terhadap setiap aturan yang berlaku di perusahaan, sebanyak 50 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,3400. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa taat terhadap setiap aturan yang berlaku di perusahaan cukup baik.
2. Untuk item karyawan mengerti pada standar kerja yang ada di perusahaan, sebanyak 60 responden (60,5%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,0400. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mengerti pada standar kerja yang ada di perusahaan cukup baik.

**Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan Pada Peraturan Kerja (X<sub>2.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu berdisiplin dengan menaati aturan yang ada		Karyawan mengerti konsekuensi apabila melanggar aturan yang berlaku	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	10	10,0	16	16,0
Tidak Setuju	2	2,0	14	14,0
Kurang Setuju	48	48,0	28	28,0
Setuju	40	40,0	42	42,0
Sangat Setuju	-	-	-	-
Total	100	100,0	100	100,0
<i>Mean</i>	3,1800		2,9600	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator ketaatan pada peraturan kerja (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan selalu berdisiplin dengan menaati aturan yang ada, sebanyak 48 responden (48,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,1800. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu berdisiplin dengan menaati aturan yang ada cukup baik.
2. Untuk item karyawan mengerti konsekuensi apabila melanggar aturan yang berlaku, sebanyak 42 responden (42,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 2,9600. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mengerti konsekuensi apabila melanggar aturan yang berlaku belum baik.

**Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Etika Kerja (X<sub>2.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat karyawan merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik		Dalam bekerja karyawan selalu saling menghormati antar karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	16	16,0	18	18,0
Tidak Setuju	12	12,0	10	10,0
Kurang Setuju	52	52,0	56	56,0
Setuju	20	20,0	16	16,0
Sangat Setuju	-	-	-	-
Total	100	100,0	100	100,0
Mean	2,7600		2,7000	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator etika kerja (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat karyawan merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik, sebanyak 52 responden (52,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,7600. Jawaban ini menggambarkan bahwa adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat karyawan merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama belum baik.
2. Untuk item dalam bekerja karyawan selalu saling menghormati antar karyawan, sebanyak 56 responden (56,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,7000. Jawaban ini menggambarkan bahwa dalam bekerja karyawan selalu saling menghormati antar karyawan belum baik.

### c) Semangat Kerja ( $X_3$ )

Variabel semangat kerja ( $X_3$ ) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari absensi ( $X_{3.1}$ ), kerjasama ( $X_{3.2}$ ), kemampuan kerja ( $X_{233}$ ) dan kedisiplinan ( $X_{3.4}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi ( $X_{3.1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu hadir tepat waktu saat bekerja		Karyawan tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	13	13,0	12	12,0
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	48	48,0	41	41,0
Setuju	39	39,0	47	47,0
Sangat Setuju	-	-	-	-
Total	100	100,0	100	100,0
Mean	3,1300		3,2300	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator absensi (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan selalu hadir tepat waktu saat bekerja, sebanyak 48 responden (48,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,1300. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu hadir tepat waktu saat bekerja cukup baik.
2. Untuk item karyawan tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan, sebanyak 47 responden (47,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,2300. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan cukup baik.

**Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama (X<sub>3.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan dapat bekerja sama dengan baik di dalam pabrik		Karyawan selalu bersemangat mengerjakan pekerjaan dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	13	13,0	13	13,0
Tidak Setuju	2	2,0	3	3,0
Kurang Setuju	24	24,0	31	31,0
Setuju	61	61,0	53	53,0
Sangat Setuju	-	-	-	-
Total	100	100,0	100	100,0
<i>Mean</i>	3,3300		3,2400	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator kerjasama (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan dapat bekerja sama dengan baik di dalam pabrik, sebanyak 61 responden (61,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,3300. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan dapat bekerja sama dengan baik di dalam pabrik cukup baik.
2. Untuk item karyawan selalu bersemangat mengerjakan pekerjaan dengan baik, sebanyak 53 responden (53,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,2400. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu bersemangat mengerjakan pekerjaan cukup baik.

**Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Kerja (X<sub>3.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mampu bekerja dengan baik sesuai dengan SOP yang berlaku		Karyawan semangat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan SOP yang berlaku	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	14	14,0	13	13,0
Tidak Setuju	1	1,0	3	3,0
Kurang Setuju	29	29,0	36	36,0
Setuju	56	56,0	48	48,0
Sangat Setuju	-	-	-	-
Total	100	100,0	100	100,0
Mean	3,2700		3,1900	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator kemampuan kerja (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan mampu bekerja dengan baik sesuai dengan SOP yang berlaku, sebanyak 56 responden (56,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,2700. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku cukup baik.
2. Untuk item karyawan semangat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan SOP yang berlaku, sebanyak 48 responden (48,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,1900. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan semangat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku cukup baik.

**Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kedisiplinan (X<sub>3.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan tetap semangat walaupun bekerja di hari besar		Karyawan tetap semangat dalam bekerja walaupun lembur	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	47	47,0	10	10,0
Tidak Setuju	30	30,0	1	1,0
Kurang Setuju	23	23,0	34	34,0
Setuju	-	-	55	55,0
Sangat Setuju	-	-	-	-
Total	100	100,0	100	100,0
Mean	1,7600		3,3400	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator taat terhadap aturan waktu (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan tetap semangat walaupun bekerja di hari besar, sebanyak 47 responden (47,0%) menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rerata 1,7600. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tetap semangat walaupun bekerja di hari besar sangat buruk.
2. Untuk item karyawan tetap semangat dalam bekerja walaupun lembur, sebanyak 55 responden (55,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,3400. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tetap semangat dalam bekerja walaupun lembur cukup baik.

#### **d) Keselamatan Kerja (Y)**

Variabel keselamatan kerja (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari penempatan atau barang (Y<sub>1</sub>), penyediaan perlengkapan (Y<sub>2</sub>), aturan mengenai ketertiban (Y<sub>3</sub>) serta perawatan dan pemeliharaan (Y<sub>4</sub>). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penempatan Atau Barang (Y.1)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu berhati-hati dalam menempatkan peralatan pabrik yang rentan dan berbahaya		Karyawan selalu siaga untuk berhati-hati menggunakan peralatan pabrik.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	6	6,0	14	14,0
Tidak Setuju	10	10,0	6	6,0
Kurang Setuju	50	50,0	22	22,0
Setuju	34	34,0	56	56,0
Sangat Setuju	-	-	2	2,0
Total	100	100,0	100	100,0
Mean	3,1200		3,2600	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator penempatan atau barang (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan selalu berhati-hati dalam menempatkan peralatan pabrik yang rentan dan berbahaya, sebanyak 50 responden (50,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,1200. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu berhati-hati dalam menempatkan peralatan pabrik yang rentan dan berbahaya cukup baik.
2. Untuk item karyawan selalu siaga untuk berhati-hati menggunakan peralatan pabrik, sebanyak 56 responden (56,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,2600. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu siaga untuk berhati-hati menggunakan peralatan pabrik cukup baik.

**Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penyediaan Perlengkapan (Y.2)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu memakai perlengkapan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja.		Karyawan selalu menggunakan alat pelindung diri untuk mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	4,0	16	16,0
Tidak Setuju	6	6,0	4	4,0
Kurang Setuju	42	42,0	16	16,0
Setuju	46	46,0	62	62,0
Sangat Setuju	2	2,0	2	2,0
Total	100	100,0	100	100,0
<i>Mean</i>	3,3600		3,3000	

*Sumber: Data primer diolah, 2021*

Indikator penyediaan perlengkapan (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan selalu memakai perlengkapan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja, sebanyak 46 responden (46,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,3600. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu memakai perlengkapan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja cukup baik.
2. Untuk item karyawan selalu menggunakan alat pelindung diri untuk mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja, sebanyak 62 responden (62,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,3000. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu menggunakan alat pelindung diri untuk mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja cukup baik.

**Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Aturan Mengenai Ketertiban (Y.3)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan sadar dengan aturan yang berlaku di pabrik sehingga tidak terjadi kecelakaan kerja		Karyawan selalu berhati hati dengan tetap mematuhi aturan yang berlaku di pabrik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	14	14,0	14	14,0
Tidak Setuju	64	64,0	4	4,0
Kurang Setuju	18	18,0	34	34,0
Setuju	4	4,0	48	48,0
Sangat Setuju	-	-	-	-
Total	100	100,0	100	100,0
Mean	2,1200		3,1600	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Indikator aturan mengenai ketertiban (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan sadar dengan aturan yang berlaku di pabrik sehingga tidak terjadi kecelakaan kerja, sebanyak 64 responden (64,0%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,1200. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan belum sadar dengan aturan yang berlaku di pabrik sehingga masih terjadi kecelakaan kerja.
2. Untuk item karyawan selalu berhati hati dengan tetap mematuhi aturan yang berlaku di pabrik, sebanyak 48 responden (48,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,1600. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu berhati hati dengan tetap mematuhi aturan yang berlaku di pabrik cukup baik.

**Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Perawatan dan Pemeliharaan (Y.4)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa lebih aman karena adanya asuransi kecelakaan kerja sehingga merasa lebih aman		Karyawan merasa aman dengan adanya perlindungan keamanan dan keselamatan dari perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	14	14,0	46	46,0
Tidak Setuju	8	8,0	42	42,0
Kurang Setuju	12	12,0	12	12,0
Setuju	66	66,0	-	-
Sangat Setuju	-	-	-	-
Total	100	100,0	100	100,0
<i>Mean</i>	3,3000		1,6600	

*Sumber: Data primer diolah, 2021*

Indikator perawatan dan pemeliharaan (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan merasa lebih aman karena adanya asuransi kecelakaan kerja sehingga merasa lebih aman, sebanyak 66 responden (66,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,3000. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa lebih aman karena adanya asuransi kecelakaan kerja sehingga merasa lebih aman cukup baik.
2. Untuk item karyawan merasa aman dengan adanya perlindungan keamanan dan keselamatan dari perusahaan, sebanyak 46 responden (46,0%) menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rerata 1,6600. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa sangat tidak aman dengan adanya perlindungan keamanan dan keselamatan dari perusahaan.

#### 4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

##### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid, Rusiadi, et.al (2013).

**Tabel 4.23**  
**Uji Validitas Ketegasan Pimpinan (X<sub>1</sub>)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	29.3800	61.612	.599	.514	.950
X1.2	29.2600	59.427	.687	.881	.947
X1.3	29.2400	61.316	.595	.607	.950
X1.4	29.3000	56.414	.709	.892	.947
X1.5	29.5200	55.282	.872	.860	.939
X1.6	29.4400	54.754	.902	.943	.937
X1.7	29.3000	53.182	.910	.891	.937
X1.8	29.3400	56.631	.815	.858	.942
X1.9	29.3600	53.526	.865	.866	.939
X1.10	29.4400	55.602	.859	.823	.940

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.23 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai 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 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel ketegasan Pimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.24**  
**Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	27.4800	37.141	.637	.701	.876
X2.2	27.0600	36.744	.677	.738	.873
X2.3	27.2400	37.033	.715	.682	.870
X2.4	26.8600	38.182	.677	.645	.873
X2.5	26.8800	39.703	.611	.578	.878
X2.6	27.1800	38.573	.675	.745	.873
X2.7	27.0400	40.039	.518	.663	.883
X2.8	27.2600	37.608	.582	.532	.880
X2.9	27.4600	39.079	.560	.901	.881
X2.10	27.5200	38.717	.599	.904	.878

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.24 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai 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 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.25**  
**Uji Validitas Semangat Kerja (X<sub>3</sub>)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	21.3600	29.101	.807	.905	.904
X3.2	21.2600	29.669	.742	.887	.909
X3.3	21.1600	28.984	.746	.574	.908
X3.4	21.2500	28.371	.819	.708	.902
X3.5	21.2200	28.375	.802	.780	.904
X3.6	21.3000	28.293	.842	.815	.900
X3.7	22.7300	34.361	.346	.160	.935
X3.8	21.1500	29.947	.739	.587	.909

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.25 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai 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 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel semangat kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.26**  
**Uji Validitas Keselamatan Kerja (Y)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	20.1600	23.611	.451	.341	.852
Y1.2	20.0200	19.697	.716	.891	.821
Y1.3	19.9200	23.832	.438	.380	.853
Y1.4	19.9800	19.091	.751	.895	.816
Y1.5	21.1600	24.257	.467	.442	.851
Y1.6	20.1200	20.147	.720	.781	.820
Y1.7	19.9800	18.767	.824	.817	.805
Y1.8	21.6200	24.925	.364	.382	.859

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.26 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai 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 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel keselamatan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak 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 dibawah ini:

**Tabel 4.27**  
**Uji Reliabilitas Ketegasan Pimpinan (X<sub>1</sub>)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.948	.947	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.27 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,948 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel ketegasan Pimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.28**  
**Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.888	.889	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.28 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,888 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.29**  
**Uji Reliabilitas Semangat Kerja (X<sub>3</sub>)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.920	.917	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.29 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,920 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel semangat kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.30**  
**Uji Reliabilitas Keselamatan Kerja (Y)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.854	.844	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.30 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,854 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel keselamatan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

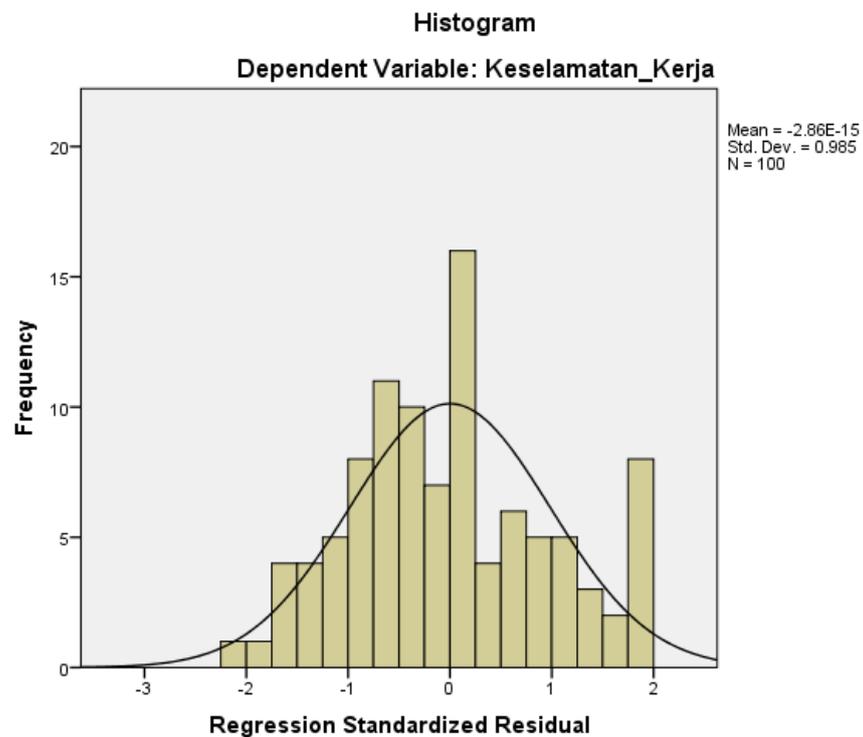
## 5. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian

hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

a. Uji Normalitas data

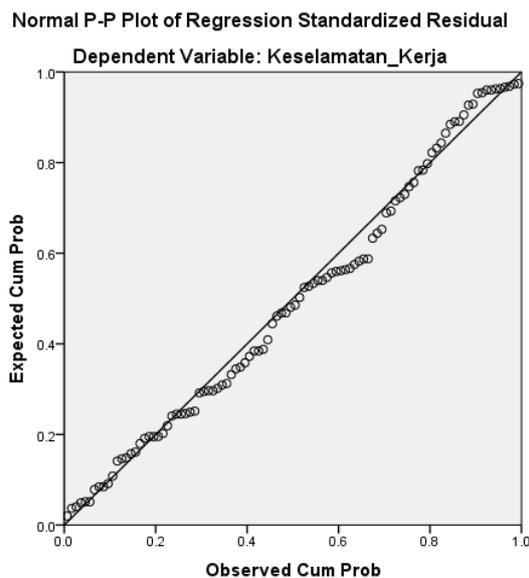
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0*

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel ketegasan Pimpinan, disiplin kerja, semangat kerja dan keselamatan kerja karyawan berdistribusi secara normal.

**Tabel 4.31**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61571815
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.055
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.101 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: SPSS Versi 23.00

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,101 dimana angka ini diatas tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 5$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.32**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.177	1.061		1.110	.270		
Ketegasan Pimpinan	.549	.031	.868	17.706	.000	.406	2.465
Disiplin Kerja	.082	.038	.106	2.139	.035	.400	2.503
Semangat Kerja	.070	.027	.082	2.601	.011	.973	1.028

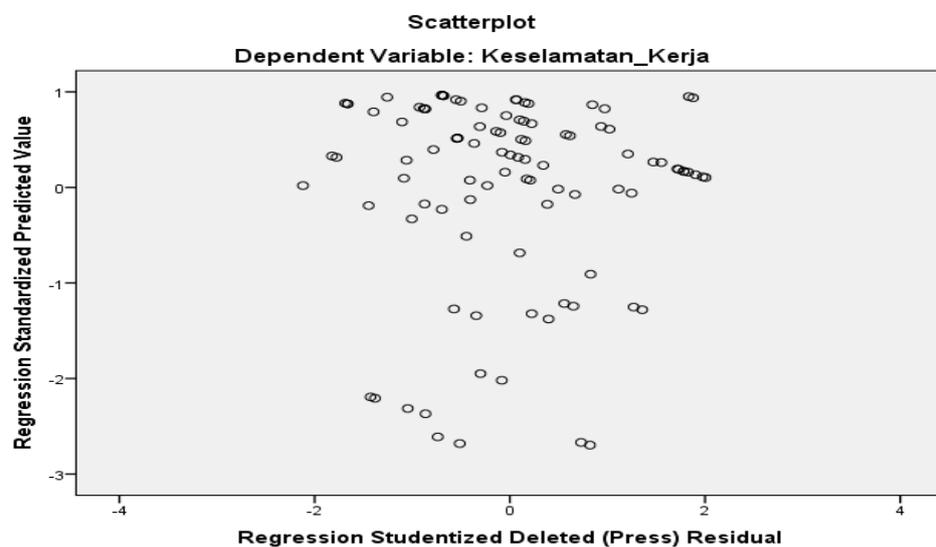
a. Dependent Variable: Keselamatan\_Kerja  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.32 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 5 antara lain adalah ketegasan pimpinan  $2,465 < 5$ , disiplin kerja  $2,503 < 5$ , semangat kerja  $1,028 < 5$  dan

nilai *Tolerance* ketegasan pimpinan  $0,406 > 0,10$ , disiplin kerja  $0,400 > 0,10$ , semangat kerja  $0,973 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan gambar 4.4 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 masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

**Tabel 4.33**  
**Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.177	1.061		1.110	.270		
Ketegasan Pimpinan	.549	.031	.868	17.706	.000	.406	2.465
Disiplin Kerja	.082	.038	.106	2.139	.035	.400	2.503
Semangat Kerja	.070	.027	.082	2.601	.011	.973	1.028

a. Dependent Variable: Keselamatan\_Kerja  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.33 diatas maka persamaan linier berganda yang mempunyai formulasi  $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$ , sehingga diperoleh persamaan  $Y = 1,177 + 0,549 + 0,082 + + 0,070 + \varepsilon$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

$b_0$  : Bilangan konstanta ( $b_0$ ) sebesar 1,177 menunjukkan besarnya keselamatan kerja apabila ketegasan Pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja sama dengan 0.

$b_1$  : 0,549 Koefisien regresi pertama ( $b_1$ ) sebesar 0,549 menunjukkan besarnya pengaruh ketegasan pimpinan terhadap keselamatan kerja dengan asumsi disiplin kerja dan semangat kerja konstan. Artinya apabila faktor ketegasan pimpinan meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi keselamatan

kerja meningkat sebesar 0,549 satuan dengan nilai asumsi disiplin kerja dan semangat kerja konstan.

$b_2$  : 0,082 Koefisien regresi kedua ( $b_2$ ) sebesar 0,082 menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap keselamatan kerja dengan asumsi ketegasan dan semangat kerja konstan. Artinya apabila faktor disiplin kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi keselamatan kerja meningkat sebesar 0,082 satuan nilai dengan asumsi ketegasan pimpinan dan semangat kerja konstan.

$b_3$  : 0,070 Koefisien regresi kedua ( $b_3$ ) sebesar 0,070 menunjukkan besarnya pengaruh semangat kerja terhadap keselamatan kerja dengan asumsi ketegasan dan disiplin kerja konstan. Artinya apabila faktor semangat kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi keselamatan kerja meningkat sebesar 0,070 satuan nilai dengan asumsi ketegasan pimpinan dan disiplin kerja konstan.

## **7. Pengujian Hipotesis**

### **a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. 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 4.34**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2501.716	3	833.905	309.757	.000 <sup>b</sup>
	Residual	258.444	96	2.692		
	Total	2760.160	99			

a. Dependent Variable: Keselamatan\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Semangat\_Kerja, Ketegasan\_Pimpinan, Disiplin\_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.34 gambaran data terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 110,365 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah menggunakan rumus ( $Df(1) = K-1, 4-1=3, Df(2) = n-k, 100-4 = 96$ , jadi nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 2,70. Dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} 309,757 >$  nilai  $F_{tabel} 2,70$ . Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel ketegasan pimpinan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan semangat kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen keselamatan kerja ( $Y$ ).

#### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 4.35**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.177	1.061		1.110	.270		
Ketegasan Pimpinan	.549	.031	.868	17.706	.000	.406	2.465
Disiplin Kerja	.082	.038	.106	2.139	.035	.400	2.503
Semangat Kerja	.070	.027	.082	2.601	.011	.973	1.028

a. Dependent Variable: Keselamatan\_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.35 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh ketegasan pimpinan terhadap keselamatan kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 17,706 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,660 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 17,706 > t_{tabel} 1,660$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan ketegasan pimpinan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja.

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap keselamatan kerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 2,139 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,660 dan signifikan sebesar 0,035, sehingga  $t_{hitung} 2,139 > t_{tabel} 1,660$  dan signifikan  $0,035 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja.

3) Pengaruh disiplin kerja terhadap keselamatan kerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 2,601 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,660 dan signifikan sebesar 0,011, sehingga  $t_{hitung} 2,601 > t_{tabel} 1,660$  dan signifikan  $0,011 < 0,05$ ,

maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan semangat kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.36**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 <sup>a</sup>	.906	.903	1.64077

a. Predictors: (Constant), Semangat\_Kerja, Ketegasan\_Pimpinan, Disiplin\_Kerja

b. Dependent Variable: Keselamatan\_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.36 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,903 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 90,3% keselamatan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh ketegasan Pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 90,3\% = 9,3\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model yang tidak diteliti. Nilai R sebesar 0,906 menunjukkan terdapat hubungan yang sangat erat antara ketegasan Pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap keselamatan kerja.

## B. Pembahasan

Dalam penelitian ini, pembahasan dilakukan melalui kajian untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan berdasarkan metode analisis regresi linier berganda.

## 1. Pengaruh Ketegasan Pimpinan Terhadap Keselamatan Kerja

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 17,706 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000, Jika dibandingkan pada  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ , berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ ,  $t_{hitung} 17,706 > t_{tabel} 1,660$  dan  $sig 0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel ketegasan pimpinan terhadap keselamatan kerja teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan ketegasan pimpinan yang dilakukan, akan menyebabkan meningkatnya keselamatan kerja secara bersamaan sebesar 0,549 satuan. Dengan kata lain ketika ketegasan pimpinan di PT. Wijaya Karya yang terdiri dari kemampuan analitis, keterampilan komunikasi, keberanian, kemampuan mendengar dan ketegasan bertambah maka keselamatan kerja di PT. Wijaya Karya akan meningkat pula, ada 45,1% ketegasan pimpinan lainnya sebagai penyebab dalam meningkatkan keselamatan kerja.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendri dan Fauziah (2018) yang juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh ketegasan pimpinan terhadap keselamatan kerja, dengan hasil penelitian bahwa ketegasan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap keselamatan kerja.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan variabel ketegasan pimpinan akan berdampak searah dengan peningkatan atau penurunan variabel keselamatan kerja. Apabila semakin baik ketegasan pimpinan yang dilakukan seorang pimpinan maka semakin meningkat pula keselamatan kerja yang diperoleh.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah ketegasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Wijaya Karya telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (b) yaitu karyawan merasa bahwa pimpinan kurang tegas dalam memimpin anggotanya telah terjawab. Penelitian ini menjawab bahwa pimpinan supervise yang ada di perusahaan tidak memiliki ketegasan dalam memimpin sehingga menyebabkan banyaknya karyawan yang mengabaikan keselamatan dalam bekerja. Karyawan yang mengabaikan keselamatan kerja merasa bahwa pimpinan tidak mendorong dengan tegas bawahannya sehingga mereka untuk bekerja sesuai dengan prosedur yang benar.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Keselamatan Kerja**

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,139 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,035, Jika dibandingkan pada  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ , berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ ,  $t_{hitung} 2,139 > t_{tabel} 1,660$  dan  $sig 0,035 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap keselamatan kerja teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja yang baik, akan meningkatnya keselamatan kerja secara bersamaan sebesar 0,082 satuan. Dengan kata lain ketika disiplin kerja di PT. Wijaya Karya yang terdiri dari tujuan, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja bertambah maka keselamatan kerja karyawan di PT. Wijaya Karya akan meningkat pula, ada

99,18% disiplin kerja lainnya sebagai penyebab dalam meningkatkan keselamatann kerja.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rudi dan Johan (2018) yang juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh disiplin kerja terhadap keselamatan kerja, dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan keselamatan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja di PT Wijaya Karya telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah pada poin (c) yaitu karyawan tidak disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada di perusahaan telah terjawab. Berdasarkan pada hasil penelitian terdapat berbagai unsur karyawan yang bekerja dengan usia dan status yang berbeda. Karyawan dengan karakteristik usia lebih muda cenderung kurang disiplin dalam bekerja sehingga sering sekali memiliki risiko keselamatan kerja yang mengkhawatirkan.

### **3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Keselamatan Kerja**

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,601 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,011, Jika dibandingkan pada  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ , berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ ,  $t_{hitung} 2,601 > t_{tabel} 1,660$  dan  $sig 0,011 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel semangat kerja terhadap keselamatan kerja teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan semangat kerja yang baik, akan meningkatnya keselamatan kerja secara bersamaan

sebesar 0,070 satuan. Dengan kata lain ketika semangat kerja di PT. Wijaya Karya yang terdiri dari absensi, kerjasama, kemampuan kerja dan kedisiplinan bertambah maka keselamatan kerja karyawan di PT. Wijaya Karya akan meningkat pula, ada 99,3% semangat kerja lainnya sebagai penyebab dalam meningkatkan keselamatann kerja.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rudi dan Johan (2018) yang menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja. Semangat kerja yang tinggi dibutuhkan dalam setiap pekerjaan namun semangat kerja yang tinggi bukan berarti bekerja tergesa-gesa dan mengabaikan risiko kecelakaan kerja, maka hal ini berisiko pada angka kecelakaan kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja di PT Wijaya Karya telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah pada poin (d) yaitu karyawan tidak bersemangat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal telah terjawab.

#### **4. Pengaruh Ketegasan Pimpinan, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Keselamatan Kerja**

Dari hasil pengujian secara simultan variabel ketegasan pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap keselamatan kerja menunjukkan hasil bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yakni  $309,757 > 2,70$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka ketegasan pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

keselamatan kerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan ketegasan pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja akan menyebabkan meningkatnya keselamatan kerja di PT Wijaya Karya secara bersamaan. Dengan kata lain ketika ketegasan pimpinan yang terdiri dari kemampuan analitis, keterampilan komunikasi, keberanian, kemampuan mendengar dan ketegasan dan disiplin kerja yang terdiri dari tujuan, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja serta semangat kerja yang terdiri dari absensi, kerjasama, kemampuan kerja dan kedisiplinan bertambah maka keselamatan kerja di PT. Wijaya Karya akan meningkat.

Salah satu aspek penting Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu meningkatkan keselamatan kerja. Ketegasan pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja dapat berpengaruh pada keselamatan kerja, oleh sebab itu pimpinan PT. Wijaya Karya harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan keselamatan kerja karyawannya, apabila hal ini diabaikan akan menyebabkan tingginya risiko kecelakaan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah ketegasan pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap keselamatan kerja di PT Wijaya Karya telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (a) yaitu karyawan tidak memperhatikan pentingnya menjaga keselamatan dalam bekerja telah terjawab.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ketegasan pimpinan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Wijaya Karya. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel ketegasan pimpinan ( $X_1$ ) adalah 17,706 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,660 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $17,706 > 1,660$ ) dan nilai Sig.  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari ketegasan pimpinan ( $X_1$ ) terhadap keselamatan kerja (Y) sebesar 0,549, yang berarti setiap ada peningkatan ketegasan pimpinan ( $X_1$ ), maka akan meningkatkan keselamatan kerja (Y) sebesar 0,549 satuan.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah 2,139 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,660 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,139 > 1,660$ ) dan nilai Sig.  $< 0,05$  ( $0,035 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap keselamatan kerja (Y) sebesar 0,082, yang berarti setiap ada peningkatan disiplin kerja ( $X_2$ ), maka akan meningkatkan keselamatan kerja (Y) sebesar 0,082 satuan.
3. Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  2,601  $> t_{tabel}$  1,660 dan signifikan  $0,011 < 0,05$ . Besarnya pengaruh dari semangat kerja ( $X_3$ )

terhadap keselamatan kerja (Y) sebesar 0,070, yang berarti setiap ada peningkatan semangat kerja ( $X_3$ ), maka akan meningkatkan keselamatan kerja (Y) sebesar 0,070 satuan.

4. Ketegasan pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 309,757 dengan tingkat signifikan 0,000.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun untuk kepentingan studi selanjutnya, maka disampaikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan perusahaan harus lebih disiplin dan tegas dalam memberi sanksi atas penyimpangan keselamatan kerja di lapangan bagi semua karyawan yang terkait dalam kegiatan di perusahaan.
2. Pimpinan dan para manager PT. Wijaya Karya hendaknya memberikan arahan dan perhatian yang lebih dan mampu mendorong kesadaran karyawan terhadap tanggungjawabnya terhadap pekerjaan sehingga mampu meningkatkan disiplin kerja mereka. Apabila karyawan menjalankan tanggungjawabnya dan melakukan apa yang harus dilaksanakan dengan aturan dan tata tertib yang berlaku pada perusahaan, maka akan sangat berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan.
3. Perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memberikan motivasi dan melakukan pengawasan secara baik. Perusahaan perlu memberikan motivasi kerja dengan memberikan

imbalan yang memang pantas bagi karyawan yang bekerja dengan tetap memperhatikan keselamatan dalam bekerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel yang terkait dengan keselamatan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Bandung : Pioner Jaya
- Anisa dan Indi (2015). *Analisis Pengaruh Persepsi, Sikap, Pengetahuan Dan Tempat Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan karyawan*. *Diponegoro Journal of Management Vol.9 No.1 Januari 2015*  
[ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13185](http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13185)
- Bahari and Brahin (2013). *Effect Of Occupational Health And Safety (K3) On The Performance Of Employees Of Pt. Behaestex Gresik*. *Jurnal Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja*  
<http://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/article/view/240>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Buntarto, H. (2015). *Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Davis, K. (2018). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Kesepuluh Terjemahan Agus Dharma*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Darojat, et all (2019). *The Effect of Work Discipline, Work Motivation and Leadership on Employee Performance at PT. Devrindo Widya Karawang –Indonesia*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
[epository.um-palembang.ac.id/id/eprint/13806/1/](http://epository.um-palembang.ac.id/id/eprint/13806/1/)
- Endah dan Mujasiah (2016). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja Karyawan Perusahaan Kontraktor di Surabaya*. *Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 351-360*.  
<https://erepository.uwks.ac.id/1878/>
- El Fikri, M. (2018). *Dampak Strategi Pemasaran Terhadap Keputusan Berkunjung Dan Kepuasan Wisatawan Ke Bumi Perkemahan Sibolangit*. *Jumant, 8(2), 58-67*.
- Ghiasi (2017). *Analysis Of Factors Affecting Health And Safety Behavior Of Farmers (Work-Related Complications) Case Study Of Qazvin City*. *Jurnal International Human Rights Development Management*  
[revistas.proeditio.com/iush/quid/article/view/1813](http://revistas.proeditio.com/iush/quid/article/view/1813)
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.:* Yogyakarta : BPFE.

- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendri dan Fauziah (2018). Faktor yang Berhubungan dengan Kesadaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Lingkungan Lanud Maimun Saleh Sabang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. [jurnal.uui.ac.id/index.php/JHTM/article/view/168](http://jurnal.uui.ac.id/index.php/JHTM/article/view/168)
- Indrawan, M. I. Determination of Employee Performance Based on Confirmatory Factor Analysis in Leasing Companies in Medan.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Bandung : PT Raja Grafindo Persada.
- Kinanti, R. (2012). *Pengenalan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Yudhistira.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. dan Manuntun, P. (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Bandung : Penerbit Cipta Pustaka Media.
- Marwansyah, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Edisi Kedua Alfabeta.
- Miftah, T. (2014). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali Press.
- Nawawi, I. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7. Jogjakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pesik, L. dan Rian, L. (2018). *The Effect Of Employment Safety And Discipline On Employee Productivity Of Pt.Pln (Persero) Area Manado*. *Jurnal International Human Rights Development Management Jurnal EMBA* Vol.8No.1Januari2020, Hal. 351-360
- Pramono, C. (2018). *Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ridwan. (2010). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.
- Ritonga, H. M., Pane, D. N., & Rahmah, C. A. A. (2020). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Emosional Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Honda Idk 2 Medan*. *JUMANT*, 12(2), 30-44.

- Rivai, I dan Veithzal, V (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, L, V. Veithzal dan Ella, S. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik*. Jakarta : PT. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S. P dan Judge, R. (2015). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta : Salemba. Empat.
- Rusiadi dan Hidayat, R. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press.
- Rostina, L. dan Riana, G. (2020). Occupational Health and Safety, Work Discipline, Leadership Style Affect Employee Performance. *Jurnal International Human Rights Development Management*  
[ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/28191](http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/28191)
- Rudi dan Johan (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja Karyawan Perusahaan Kontraktordisurabaya. *Jurnal Rekayasa dan Manajemen Konstruksi. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.*  
<https://journal.uwks.ac.id/index.php/axial/article/view/509>
- Sudwiyatmoko (2011). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pt.Barlow Tyrie Indonesia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.*  
[ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/6457](http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/6457)
- Sutarto (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryono (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti (2014), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Jakarta : Penerbit. Ilham Jaya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, W. (2016). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru. Press

Sugtopoito, S. (2013). *Manajemen Operasional*. Malang : Banyumedia.

*Sutrisno*. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Kencana.

*Wijono, S.* (2010) *Manajemen Kepemimpinan dan Organisasi Kesehatan*. Surabaya : Airlangga University Press.

*Zainun, A.* (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta : Penerbit. Gunung Agung.