



**PENGARUH PENGAWASAN, SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KESELAMATAN KERJA
DI PT WIJAYA KARYA BETON
MEDAN TBK**

SKRIPSI

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

Oleh :

**MALIKI ALWI
NPM 1715310711.**

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



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MALIKI ALWI
NPM : 1715310711
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN, SEMANGAT KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KESELAMATAN KERJA DI PT WJAYA KARYA
BETON MEDAN TBK.

MEDAN, NOVEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., M.Sc. M)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kt)

PEMBIMBING I

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

PEMBIMBING II

(CAHYO PRAMONO, S.E., M.Si)



**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 SKRIPSI

NAMA : MALIKI ALWI
NPM : 1715310711
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN, SEMANGAT KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KESELAMATAN KERJA DI PT WIJAYA KARYA
BETON MEDAN TBK.

MEDAN, NOVEMBER 2021

KETUA

PENGUJI-I

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si, CPHCM., CHCBP., CHCM) (RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

PENGUJI-II

PENGUJI-III

(CAHYO PRAMONO, S.E., M.M)

(SURYA ASIH S.E., M.Si)

PENGUJI-IV

(NONI ARDIAN, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : MALIKI ALWI
NPM : 1715310711
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN, SEMANGAT KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KESELAMATAN KERJA DI PT WIJAYA KARYA
BETON MEDAN TBK.

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, November 2021

(Maliki Alwi)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maliki Alwi
NPM : 1715310711
Tempat/Tgl Lahir : Medan 10 April 2000
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Flamboyan Raya No. 74 Kel. Tanjung Selamat
Kec. Medan Tuntungan

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, November 2021
Yang membuat pernyataan

Maliki Alwi



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MALIKI ALWI
NPM : 1715310711
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.
Judul Skripsi : 2.Pengaruh Pengawasan, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan PT.
Wijaya Karya Beton Tbk.

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
23 April 2021	acc seminar proposal	Disetujui	
14 September 2021	ACC MEJA HUKAJU	Disetujui	
02 Desember 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 20 Desember 2021
Dosen Pembimbing,



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



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MALIKI ALWI
NPM : 1715310711
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.
Judul Skripsi : 2.Pengaruh Pengawasan, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk.

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
23 April 2021	acc seminar proposal	Disetujui	
14 September 2021	ACC MEJA HUKAU	Disetujui	
02 Desember 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 20 Desember 2021
Dosen Pembimbing,



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



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

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 706/PERP/BP/2021

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

Nomor : MALIKI ALWI
NIM : 1715310711
Tahun/Semester : Akhir
Jurusan : SOSIAL SAINS
Fakultas/Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 05 Oktober 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
yang tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 05 Oktober 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 20 Desember 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MALIKI ALWI
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 10 April 2000
 Nama Orang Tua : ELIAS
 N. P. M : 1715310711
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081375701001
 Alamat : jl. Flamboyen raya gg suka sama

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **2. Pengaruh Pengawasan, Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan PT. Wijaya Karya Beton 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 sete 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 transkri sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (b dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani do 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
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

L

Diketahui/Disetujui oleh :



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

Hormat saya



MALIKI ALWI
 1715310711

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. Dibatasi Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : MALIKI ALWI
 Tempat/Tgl. Lahir : medan / 10 April 2000
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310711
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 143 SKS, IPK 3.20
 Nomor Hp : 081375701001

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	2. Pengaruh Pengawasan, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk.

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu


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

Medan, 05 Juni 2021

Pemohon,

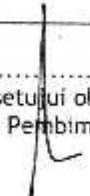
 (Maliki Alwi)

Tanggal :

Disahkan oleh :
 Dekan

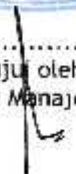
 (Dr. Onny Medaling, SH., M.Kn)

Tanggal :

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :



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

Tanggal :

Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen


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

Tanggal :

Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:


(Cahyo Pramono, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : YANAMAN: HARAHAP S.E.,S.Psi.,M.Si
 Dosen Pembimbing II : CAHYO PRAMONO S.E.,M.M
 Nama Mahasiswa : MALIKI ALWI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310711
 Jenjang Pendidikan : STRATA (1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Pengawasan, Semangat Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan Pt.wijaya kariga Beton Tbk. Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
14. April 2021	Chapter 5	f	
	Chapter 11	f	
	Chapter 111	f	
06. Mei 2021	ACC SKRIPSI PROPOSAL	f	

Medan, 08 Juni 2021

Diketahui/Ditetujui oleh :

Dekan



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpad@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Kamadhan Harahap SE, S.Psi, M.Si
 Dosen Pembimbing II : Cahyo Pramono SE, MM.
 Nama Mahasiswa : MALIKI ALWI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310711
 Jenjang Pendidikan : STRATA (1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Pengawasan, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Keselamatan Keselamatan Kerja Karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk. Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
15 - April - 2021	pubsuki pambuan source pambuan sinema	✓	
20 - Mei - 2021	Analisa dan bapto pisan pambuan bapto ri, tabel dan Guba	✓	
	Ace guru pispel	✓	

[Handwritten signature]
 Cahyo Pramono, SE, MM

Medan, 08 Juni 2021
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan

[Handwritten signature]

 Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana Pengaruh Pengawasan, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Keselamatan Kerja di PT. Wijaya Karya Beton Medan. 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 pengawasan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Wijaya Karya. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 2,855 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,005, sehingga $t_{hitung} 2,855 > t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis secara parsial Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja dapat diterima. Semangat kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 5,734 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,734 > t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Keselamatan Kerja dapat diterima. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,208 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,230, sehingga $t_{hitung} 1,280 < t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,230 > 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Keselamatan Kerja ditolak. Pengawasan, semangat kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 89,810 dengan tingkat signifikan 0,000.

Kata Kunci : Pengawasan, Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Keselamatan Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine and find out more clearly how the Effect of Supervision, Work Morale and Work Discipline on Work Safety at PT. Wijaya Karya Beton Medan. 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 partial supervision has a positive and partially significant effect on the work safety of PT. Wijaya Karya. Tested and acceptable based on tcount value of 2.855 while ttable of 1.66 and significant of 0.005, so that tcount 2.855 > ttable 1.66 and significant 0.005 < 0.05, it can be concluded that the hypothesis partially Supervision has a positive and partially significant effect acceptable to work safety. Work morale partially has a positive and significant effect on work safety. Tested and acceptable based on the tcount value of 5.734 while ttable of 1.66 and significant of 0.000, so that tcount of 5.734 > ttable of 1.66 and significant 0.000 < 0.05, then the hypothesis that partially states Work Spirit has a positive and partially significant effect to work safety is acceptable. Work discipline partially has a positive and significant effect on work safety. This is evidenced by the tcount value of 1.208 while ttable of 1.66 and significant 0.230, so that tcount 1.280 < ttable 1.66 and significant 0.230 > 0.05, then the hypothesis that partially states that Work Discipline has a positive and insignificant effect on Safety Job rejected. Supervision, work morale and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee safety. Tested and acceptable based on the calculated F value of 89.810 with a significant level of 0.000.

Keywords: *Supervision, Work Spirit, Work Discipline, and Work Safety*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT, karena atas Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan, Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Di PT Wijaya Karya Beton Tbk”**. 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 Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc. M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk member arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Cahyo Pramono, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Terima kasih kepada pimpinan PT Wijaya Karya Beton yang telah memberikan saya ijin untuk melakukan penelitian di perusahaan ini.
7. Yang tercinta kedua orang tua penulis dan Ibunda serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

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

Medan, November 2021
Penulis

Maliki Alwi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latarbelakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah	11
1. Batasan Masalah	12
2. Rumusan Masalah.....	12
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	12
1. Tujuan Penelitian	12
2. Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. LandasanTeori	15
1. Keselamatan Kerja.....	15
a. Definisi Keselamatan Kerja	15
b. Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja	15
c. Tujuan Penting Keselamatan Kerja	18
d. Alasan Penting Keselamatan Kerja.....	19
e. Indikator Keselamatan Kerja	20
2. Pengawasan	21
a. Definisi Pengawasan	53
b. Fungsi Pengawasa	54
c. Tujuan Pengawasn	55
d. Proses Pengawasan	56
e. Tehnik Pengawasan	57
f. Indikator Pengawasan	57
3. Semangat Kerja.....	32
a. Definisi Semangat Kerja	32
b. Faktor-Faktor Semangat Kerja.....	33
c. Indikator Menurunnya Semangat Kerja.....	35

4. Disiplin Kerja	28
e. Definisi Disiplin Kerja	28
f. Jenis-Jenis Disiplin Kerja	29
g. Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	29
h. Indikator Disiplin Kerja	30
B. PenelitianTerdahulu	39
C. KerangkaKonseptual	40
D. Hipotesis	43

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian	44
1. Lokasi Penelitian	44
2. Waktu Penelitian.....	44
C. Populasi dan Sampel	45
1. Populasi	45
2. Sampel	46
D. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	47
1. Jenis Data	47
2. Tehnik Pengumpulan Data	47
E. Defenisi Operasional	47
F. Skala Pengukuran Fariabel.....	49
G. Teknik Analisis Data	50
1. Uji Kualitas Data	50
2. Uji Asumsi Klasik	54
3. Regresi Linier Berganda.....	58
4. Uji Hipotesis	59
a. Uji Serempak (Uji-F)	59
b. Uji Parsial (Uji-t)	60
c. Koefisien Determinasi	61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	65
1. Deskripsi Penelitian	65
a. Sekilas Tentang Tempat Penelitian.....	65
b. Struktur Organisasi	66
2. Deskripsi Karakteristik Responden	67
3. Deskripsi Variabel Penelitian	68
4. Uji Validitas Data dan Reliabilitas	69
a. Pengujian Validitas	69
b. Reliabilitas	72
5. Pengujian Asumsi Klasik.....	73
6. Regresi Linier Berganda.....	75
7. Uji Hipotesis	76
a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	87
b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)	88

8. Koefisien Determinasi	88
B. Pembahasan	
1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Keselamatan Kerja.....	89
2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Keselamatan Kerja.....	90
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Keselamatan Kerja.....	91
4. Pengaruh Pengawasan, Ketegasan Pimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Keselamatan Kerja.....	92

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	93
B. Saran.....	94

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

NO.	JUDUL	HALAMAN
Tabel 1.1	Pra Survey Keselamatan Kerja.....	7
Tabel 1.2	Pra Survey Fenomena Masalah Pengawasan	7
Tabel 1.3	Pra Survey Fenomena Masalah Semangat Kerja	9
Tabel 1.4	Pra Survey Fenomena Masalah Disiplin Kerja	10
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	45
Tabel 3.2	Definisi Operasional.....	47
Tabel 3.3	Instrumen Skala Likert	50
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Jenis Kelamin	73
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Usia.....	74
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Pendidikan	74
Tabel 4.4	Jawaban 1 Indikator 1 Keselamatan Kerja.....	76
Tabel 4.5	Jawaban 2 Indikator 1 Keselamatan Kerja.....	76
Tabel 4.6	Jawaban 1 Indikator 2 Keselamatan Kerja.....	77
Tabel 4.7	Jawaban 2 Indikator 2 Keselamatan Kerja.....	70
Tabel 4.8	Jawaban 1 Indikator 3 Keselamatan Kerja.....	70
Tabel 4.9	Jawaban 2 Indikator 3 Keselamatan Kerja.....	71
Tabel 4.10	Jawaban 1 Indikator 4 Keselamatan Kerja.....	71
Tabel 4.11	Jawaban 2 Indikator 4 Keselamatan Kerja.....	73
Tabel 4.12	Jawaban 1 Indikator 4 Keselamatan Kerja.....	73
Tabel 4.13	Jawaban 2 Indikator 4 Keselamatan Kerja.....	74
Tabel 4.14	Uji Validitas X1	75
Tabel 4.15	Uji Validitas X2	75
Tabel 4.16	Uji Validitas X3	78
Tabel 4.17	Uji Validitas Y	78
Tabel 4.18	Uji Reliabilitas X1	79
Tabel 4.19	Uji Reliabilitas X2	79
Tabel 4.20	Uji Reliabilitas X3	79
Tabel 4.21	Uji Reliabilitas Y	80
Tabel 4.22	Uji Reliabilitas Y	80
Tabel 4.23	Uji Multikolinieritas.....	81
Tabel 4.24	Regresi Linier Berganda	83
Tabel 4.25	Uji Simultan	84
Tabel 4.26	Uji Parsial.....	86
Tabel 4.27	Koefisien Determinasi.....	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	67
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	80
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	80
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	82

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. Dengan demikian 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 pengawasan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keselamatan kerja. Pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas/pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Tujuan utama dari pengawasan adalah untuk menjamin agar hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga aktivitas dapat berjalan dengan lancar. Pengawasan dimaksudkan untuk mengubah perilaku disfungsional atau menyimpang, bukan untuk serta merta mengenakan sanksi atau hukuman, tetapi untuk membantu yang bersangkutan mengubah atau meluruskan perilakunya. Kiatnya, bahwa sasaran utamanya adalah untuk menemukan apa yang tidak beres dalam pelaksanaan berbagai kegiatan operasional dalam organisasi dan bukan serta merta mencari siapa yang salah. Dengan demikian, secara implisit terlihat bahwa pengawasan merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan keselamatan kerja karyawan.

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. Sastrohadiwiryono (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.

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.

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

Tahun	Kecelakaan Kerja (kasus)	Jumlah Klaim (Rp)
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
Pra Survey Keselamatan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	Karyawan selalu berhati-hati dalam menempatkan peralatan pabrik yang rentan dan berbahaya.	3	5	10	2	-	20
2	Karyawan selalu memakai perlengkapan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja.	2	2	12	4	-	20
3	Karyawan selalu menaati aturan yang berlaku di pabrik sehingga tidak terjadi kecelakaan kerja.	2	5	10	3	-	20
4	Setiap karyawan merasa lebih aman karena adanya asuransi kecelakaan kerja sehingga merasa lebih aman.	3	5	10	2	-	20

Sumber : Diolah Penulis, 2020

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 responden beranggapan bahwa mayoritas karyawan merasa kurang setuju apabila mereka selalu berhati-hati menggunakan peralatan yang rentan dan berbahaya sedangkan 3 orang responden yang menyatakan sangat setuju dan 5 responden merasa setuju

dapat bekerja secara serius dan fokus dalam bekerja. Hal ini menggambarkan bahwa masih adanya karyawan yang mengabaikan pentingnya menggunakan peralatan secara hati-hati sehingga berpotensi pada risiko keselamatan kerja mereka.

Terdapat 12 orang responden yang menyatakan kurang setuju atas pernyataan mengenai ketaatan mereka menggunakan peralatan keselamatan kerja selama bekerja, hal ini menggambarkan masih ada karyawan yang abai terhadap keselamatan kerja. Terdapat 13 orang responden menyatakan bahwa mereka kurang setuju karyawan selalu menaati peraturan yang ada di pabrik. Dan ada sebanyak 10 orang yang kurang setuju atas perasaan mereka yang aman karena dilindungi oleh asuransi keselamatan kerja. Berdasarkan pada uraian pra *survey* di atas maka dapat disimpulkan bahwasannya mayoritas responden mengabaikan keselamatan kerja di pabrik sehingga berpotensi pada terjadinya kecelakaan kerja.

Keselamatan kerja erat kaitannya dengan ketegasan seorang pimpinan dalam memimpin anggotanya agar bekerja mengikuti dan sesuai aturan yang berlaku. Sehingga dibutuhkan pemimpin yang dapat meningkatkan kepatuhan karyawan dengan melakukan pengawasan secara tegas dan efektif agar karyawan mencapai hasil kerja yang baik dan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Semakin tegas pimpinan maka diharapkan bawahan dapat mengikuti aturan secara disiplin berikut disajikan hasil pra *survey* mengenai ketegasan pimpinan.

Tabel 1.3
Pra Survey Pengawasan

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Pengawasan yang dilakukan oleh atasan sudah efektif karena dapat meningkatkan tingkat disiplin karyawan.	10 (50%)	10 (50%)
Pengawasan dapat mengurangi penyalahgunaan wewenang oleh karyawan	8 (40%)	12 (60%)
Pengawasan dapat mengurangi tingkat kesalah karyawan dalam bertugas.	12 (60%)	8 (40%)
Total	50%	50%

Sumber : Diolah Penulis, 2020

Tabel 1.3 di atas menjelaskan sebanyak 50% dari responden menjawab Ya atas pertanyaan yang berkaitan dengan pengawasan yang berarti para responden merasakan tingkat efektifitas pengawasan oleh atasan sebesar 50% namun ada sebanyak 50% responden lainnya yang menyatakan tidak efektif. Ada sebanyak 50% responden menyatakan bahwa pengawasan dapat meningkatkan tingkat disiplin karyawan, ada 50% responden menyatakan pengawasan tidak dilakukan secara efektif. Ada sebesar 40% responden menyatakan pengawasan dapat mengurangi penyalahgunaan wewenang ada sebesar 60% responden menyatakan pengawasan tidak efektif. Ada sebesar 60% responden menyatakan Ya atas pengawasan yang dapat mengurangi kesalahan dalam bertugas namun ada 40% responden menyatakan Tidak. Berdasarkan pada hasil observasi terhadap karyawan dapat disimpulkan bahwasannya beberapa karyawan merasakan pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan tidak efektif dan mereka merasa pengawasan membuat karyawan merasa kaku karena tidak dapat bebas untuk bekerja dan malah merasakan adanya tekanan. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi manajemen untuk melakukan evaluasi agar

dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan.

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

Tabel 1.4
Pra Survey Semangat Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	Karyawan selalu disiplin mengikuti aturan perusahaan.	6	7	5	2	-	20
2	Karyawan dapat bekerja sama dengan baik di dalam pabrik.	2	7	8	3	-	20
3	Karyawan mampu bekerja dengan baik sesuai dengan SOP yang berlaku.	2	4	10	4	-	20

Sumber : Diolah Penulis, 2021

Pada Tabel 1.4 fenomena masalah variabel semangat kerja dapat dilihat bahwasannya mayoritas responden sebanyak 7 karyawan beranggapan bahwa mereka selalu disiplin mengikuti aturan di perusahaan. Namun ada sebanyak 5 orang yang kurang setuju bahwa mereka tidak selalu mengikuti urutan di perusahaan. Ada 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.

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 1.5
Pra Survey Masalah Disiplin

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	Karyawan selalu waspada dalam bekerja sehingga resiko kecelakaan kerja dapat dihindari.	6	7	5	2	-	20
2	Karyawan selalu taat pada standar kerja yang ada di perusahaan.	2	7	8	3	-	20
3	Karyawan merasa taat terhadap setiap aturan yang berlaku di perusahaan.	2	4	10	4	-	20
4	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, 2020

Pada Tabel 1.5 di atas yaitu fenomena masalah variabel disiplin kerja dapat dilihat bahwasannya ada sebanyak 7 responden merasa selalu waspada dalam bekerja, namun beberapa responden lainnya kurang waspada. 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. Adapun sebanyak 7 orang setuju bahwa mereka memiliki etika yang baik dalam bekerja untuk menjaga konsistensi dalam bekerja. Fenomena ini menggambarkan bahwa masih banyak karyawan yang mengabaikan kedisiplinan dalam bekerja sesuai SOP dan aturan yang berlaku

Berdasarkan pada beberapa uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan, Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Di PT Wijaya Karya Beton Tbk”**.

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. Pengawasan yang dilakukan perusahaan dan atasan terhadap anggota karyawan tidak efektif sehingga menyebabkan beberapa karyawan yang abai terhadap peraturan yang ada di perusahaan..
- c. Karyawan tidak disiplin dalam mematuhi peraturan .yang ada di perusahaan.
- d. Karyawan tidak bersemangat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis membatasi masalah agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Peneliti membatasi masalah hanya meneliti pada karyawan di bagian produksi. Variabel penniselitian ini juga dibatasi

meliputi pengawasan, semangat kerja dan disiplin 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 pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Wijaya Karya.
2. Apakah semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Wijaya Karya.
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Wijaya Karya.
4. Apakah pengawasan, semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh 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 mengetahui pengaruh pengawasan secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Wijaya Karya.
- b. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Wijaya Karya.

- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Wijaya Karya.
- d. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan, semangat kerja dan disiplin 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 Instansi 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 Pengawasan, Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Di PT Wijaya Karya Beton Tbk”. 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 (pengawasan, semangat kerja dan disiplin kerja) dan satu variabel terikat yaitu (keselamatan kerja).
2. Jumlah observasi/sampel (n) : penelitian terdahulu berjumlah 85 pegawai sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 76 karyawan.
3. Waktu penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2020.
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. 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 (2016:274-276) 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

Hali 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

Perusahaan yang menjalankan kegiatan operasionalnya terutama di departemen produksi rentan terhadap terjadinya kecelakaan kerja yang dapat merugikan pekerja dan perusahaan. Sangat penting bagi perusahaan untuk menjamin tingkat keselamatan kerja karyawannya agar dapat mengurangi kerugian pada perusahaan.

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

Keselamatan kerja menjadi bagian yang sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan karena keselamatan kerja dapat menjadi faktor yang dapat merugikan pihak perusahaan dari sisi finansial dan merugikan perusahaan dari sisi penggunaan Sumber Daya Manusia. Karyawan akan bekerja lebih tenang apabila keselamatan kerja mampu dijamin oleh perusahaan.

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 pertanggungan lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

e. Indikator Keselamatan Kerja

Untuk mengukur tingkat keselamatan kerja ada beberapa indikator yang digunakan agar keselamatan kerja dapat diterapkan di perusahaan. Indikator keselamatan kerja harus menjadi acuan bagi perusahaan agar perusahaan dapat meminimalisir risiko yang terjadi di perusahaan. Kasmir (2016:68) 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. Pengawasan

a. Definisi Pengawasan

Pengawasan bertujuan menjamin agar hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga aktivitas dapat berjalan dengan lancar. Sutikno (2012:87) pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu.

Selanjutnya, Saydam (2015:80) mengemukakan pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan. Pengawasan yang ada di dalam perusahaan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas/pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sutikno (2012:88). Pengawasan (*controlling*) dilakukan ketika penyelenggaraan kegiatan operasional itu sedang berlangsung.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pengawasan dalam penelitian ini adalah sebagai proses dari

pihak manajemen melihat apakah yang telah terjadi di lapangan sesuai dengan apa yang direncanakan.

b. Fungsi Pengawasan

Pengawasan memiliki beberapa fungsi di perusahaan untuk menjamin proses pekerjaan sudah dikerjakan sesuai dengan target dan perencanaan. Pengawasan diharapkan mampu mengurangi kesalahan dan keteledoran dalam bekerja sehingga target dapat dicapai. Winardi (2015:92) mengemukakan fungsi pengawasan yaitu sebagai berikut:

- 1) Menetapkan tujuan-tujuan dan merencanakan bagaimana mencapainya.
- 2) Menentukan berapa banyak orang (karyawan) diperlukan serta keterampilan-keterampilan yang perlu dimiliki mereka (*organization*).
- 3) Menyeleksi individu-individu untuk mengisi posisi-posisi (*staffing*) dan kemudian mereka diberi tugas kerja dan ia membantu mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya dengan baik (*direction*).
- 4) Dengan aneka macam laporan, ia meneliti bagaimana baiknya rencana-rencana dilaksanakan dan ia mempelajari kembali rencana-rencana sehubungan dengan hasil-hasil yang dicapai dan apabila perlu, rencana-rencana tersebut dimodifikasi.

Selanjutnya, Siagian (2015 : 86) mengemukakan sebagai berikut: “Fungsi pengawasan adalah menyoroti apa yang sedang terjadi pada waktu pelaksanaan kegiatan operasional yang sedang berlangsung. Jika penyimpangan ditemukan, tindakan korektif dapat saja diambil sehingga dengan demikian organisasi kembali ke rel yang sebenarnya. Dengan kata lain, sorotan perhatian manajemen dalam menyelenggarakan fungsi

pengawasan adalah membandingkan isi rencana dengan kinerja nyata (*aktual performance*)”.

c. Tujuan Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan oleh atasan ataupun manajemen pada anggota karyawan memiliki tujuan agar setiap kegiatan yang dilakukan anggota karyawan sesuai dengan *Standard Operasional Prosedural* Perusahaan sehingga diharapkan dapat merealisasikan target sesuai perencanaan. Menurut Siagian (2010 : 82) tujuan pengawasan yaitu:

- 1) Menjamin ketepatan pelaksanaann sesuai dengan rencana, kebijakan, dan perintah
- 2) Menertibkan koordinasi kegiatan antar unit kerja
- 3) Mencegah pemborosan dan penyelewengan
- 4) Menjamin dapat mewujudkan kepuasan atas kualitas produk yang dihasilkan
- 5) Membina kepercayaan atas aktivitas organisasi

Sedangkan Siagian (2015:85) mengemukakan tentang tujuan pengawasan dengan istilah maksud suatu pengawasaan, yaitu sebagai berikut. “Perlu ditekankan bahwa pengawasan juga dimaksudkan untuk mengubah perilaku disfungsional atau menyimpang, bukan untuk serta merta mengenakan sanksi atau hukuman, tetapi untuk membantu yang bersangkutan mengubah atau meluruskan perilakunya. Kiatnya, bahwa sasaran utamanya adalah untuk menemukan apa yang tidak beres dalam pelaksanaan berbagai kegiatan operasional dalam organisasi dan bukan serta merta mencari siapa yang salah. Dengan demikian, secara implisit

terlihat bahwa pengawasan merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan produktivitas kerja”.

d. Proses Pengawasan

Dalam melaksanakan tugas tertentu selalu ada tahap-tahap pelaksanaannya, walaupun tugas itu sederhana. Demikian halnya dalam pengawasan (controlling). Handoko (2013:360) mengemukakan bahwa ada lima tahap dalam proses pengawasan yaitu:

1) Tahap Penetapan standar

Tujuannya adalah sebagai sasaran, kuota dan target pelaksanaan kegiatan yang digunakan sebagai patokan dalam pengambilan keputusan.

2) Tahap penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan

Digunakan sebagai dasar atas pelaksanaan kegiatan yang dilakukan secara tepat.

3) Tahap pengukuran pelaksanaan kegiatan

Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan yaitu: Pengamatan, Laporan-laporan baik lisan maupun tertulis, Metode-metode otomatis, Pengujian dan sampel.

4) Tahap perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan.

Digunakan untuk mengetahui penyebab terjadinya penyimpangan dan menganalisisnya, serta digunakan sebagai alat pengambilan keputusan.

5) Tahap pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan

Bila diketahui dari pelaksanaannya terjadi penyimpangan dimana perlu ada perbaikan dalam pelaksanaan.

Dari beberapa tahap-tahap dalam proses pengawasan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa pengawasan akan berjalan dengan baik apabila tahap-tahap yang dilakukan dalam proses pengawasan sesuai dengan prosedur pengawasan.

e. Teknik Pengawasan

Dalam menjalankan pengawasan di lapangan maka pimpinan perlu memperhatikan beberapa teknik pengawasan agar pengawasan lebih efektif. Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa cara-cara pengawasan dilakukan sebagai berikut:

1) Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan sendiri secara langsung oleh seorang manajer. Manajer memeriksa pekerjaan yang sedang dilakukan bawahan untuk mengetahui apakah dikerjakan dengan benar dan hasil-hasilnya sesuai dengan yang dikehendakinya.

2) Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan jarak jauh, artinya dengan melalui laporan yang diberikan oleh bawahan. Laporan ini dapat berupa lisan atau tulisan tentang pelaksanaan pekerjaan dan hasil-hasil yang telah dicapai.

3) Pengawasan Berdasarkan Kekecualian

Pengawasan berdasarkan kekecualian adalah pengawasan yang dikhususkan untuk kesalahan-kesalahan yang luar biasa dari hasil atau

standar yang diharapkan. Pengawasan semacam ini dilakukan dengan cara kombinasi langsung dan tidak langsung oleh manajer.

f. Indikator Pengawasan

Dalam menjalankan pengawasan maka perlu diperhatikan beberapa indikator agar pengawasan yang dilakukan lebih efektif dan berdampak pada pencapaian target kerja pada anggota karyawan. Adapun indikator pengawasan menurut Sutikno (2012 : 90) adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya Disiplin ; pengawasan yang efektif dapat menstimulasi karyawan untuk bekerja dengan disiplin.
- 2) Berkurangnya Penyalahgunaan Wewenang ; pengawasan dapat mengurangi penyalahgunaan.
- 3) Berkurangnya Kesalahan ; pengawasan dapat mengurangi kesalahan.

Menurut Robbins dan Coulter dalam Satriadi (2016 : 290) terdiri dari empat indikator yaitu :

- 1) Menetapkan standar (*Standards*) yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.
- 2) Pengukuran (*Measurement*) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.

- 3) Membandingkan (*Compare*) adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.
- 4) Melakukan tindakan (*Action*) adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (*deviasi*) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan *follow-up* berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

Menurut Handoko (2013 : 90) indikator - indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut :

- 1) Penetapan Standar Pelaksanaan Atau Perencanaan

Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil – hasil.

- 2) Pengukuran Kerja

Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia - sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata.

- 3) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja tentunya tak lepas dari motivasi karyawan sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik sehingga menguntungkan bagi perusahaan.

- 4) Tindakan Koreksi

Pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel pengawasan dalam penelitian ini adalah meningkatnya disiplin, berkurangnya penyalahgunaan wewenang, berkurangnya kesalahan.

3. 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 situasidari karyawan itu sendiri, bawahan, pimpinan maupun lingkungan sekitar tempat bekerja. Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikandefinisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda.

Nitisemito (2012:160) 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 pekerjaanya 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 giatdan 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

Semangat kerja harus ditingkatkan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Karyawan memiliki semangat kerja yang berbeda satu sama lain yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Naik turunnya semangat kerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor dan untuk meningkatkannya dapat dilakukan dengan berbagai cara. Nitisemito (2012:165) 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

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah tentunya dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan tersebut. Manajemen harus dapat melihat indikasi karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah agar dapat melakukan evaluasi pada karyawan tersebut. Nitisimono (2012:161) menjelaskan indikasi menurunnya semangat kerja penting diketahui oleh

organisasi atau perusahaan karena pengetahuan. Adapun turunnya semangat kerja karyawan dapat dilihat dari:

1) Rendanya produktivitas kerja.

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena 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 meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaknyamanan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Menejer 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 memeungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

5) Tuntutan yang sering terjadi.

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

d. Indikator Semangat Kerja

Nitisemito (2012:35) menguraikan indikator untuk mengukur semangat kerja yaitu :

1) Disiplin

Pegawai yang menuruti semua peraturan karena takut akan dihukum mencerminkan disiplin negatif. Sebaliknya, kepatuhan pegawai pada peraturan karena sadarkan fungsi peraturan tersebut untuk mencapai keberhasilan adalah mencerminkan disiplin yang positif. Pengertian disiplin memiliki dua faktor yang penting, yakni faktor waktu dan faktor kegiatan atau perbuatan. Usaha-usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui tata tertib atau peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap pegawai. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-

sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohardiwiryo, 2012). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi/kantor dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012).

Disiplin kerja yang baik terdapat apabila pegawai datang ke kantor dengan tepat waktu, berpakaian yang rapi dan sopan, menggunakan bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas dan kuantitas yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Untuk mengukur disiplin dapat dilakukan dengan cara, yaitu: kepatuhan pegawai pada kehadiran dalam bekerja, kepatuhan pegawai jam kerja, kepatuhan pegawai pada perintah atau instruksi dari atasan, taat pada peraturan dan tata tertib yang berlaku, berpakaian yang baik dan sopan di tempat kerja, menggunakan identitas atau tanda pengenal organisasi, penggunaan dan pemeliharaan bahan, penggunaan peralatan dan perlengkapan kantor dengan hati-hati dan bekerja dengan mengikuti cara yang ditentukan oleh organisasi.

2) Kerjasama

Kerjasama diartikan sebagai tindakan kolektif seorang dengan orang lain yang dapat dilihat dari kesediaan para pegawai untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja dan dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama, kesediaan saling membantu di antara teman-teman sekerja maupun dengan atasan sehubungan dengan tugas-tugasnya dan adanya keaktifan dalam kegiatan organisasi. Kerja sama

adalah refleksi dari semangat dan akan baik apabila semangat tinggi. Semangat yang tinggi membuat kerjasama lebih baik dan ada kesediaan saling membantu.

3) Kemampuan Pegawai

Kemampuan (*ability*) menurut Robbins (2013) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan individu pada hakikatnya tersusun atas dua faktor yaitu faktor kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan fisik. Apabila dalam suatu organisasi, pegawainya kebanyakan tidak memiliki kemampuan sebagaimana yang diharapkan tentu akan berakibat rendahnya semangat kerja serta tidak tercapainya tujuan organisasi

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. 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. Hasibun (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

Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. 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

- 6) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

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

- 7) 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.

- 8) 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.

- 9) 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

Berbagai indikator yang dapat mengukur tingkat disiplin kerja karyawan perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar dapat melakukan perbaikan pada karyawan. 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.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel Independen	Variabel Dependen	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Ridha Putri (2015)	Pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan disiplin terhadap keselamatan kesehatan kerja PT. Indah Kiat	1. Pengawasan (X_1) 2. Lingkungan Kerja (X_2) 3. Disiplin (X_3)	Keselamatan Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Pengawasan berpengaruh terhadap Kerja karyawan. Hasil pengujian variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Keselamatan Kerja karyawan.

		Pulp and Paper kecamatan Tualang kabupaten Siak				Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja
1	Hendri dan Fauziah (2018)	Faktor yang Berhubungan dengan Kesadaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Lingkungan Lanud Maimun Saleh Sabang	4. Kesadaran Personel (X_1) 5. Perilaku Pimpinan (X_2) 6. Lingkungan (X_3)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	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	1. Disiplin Kerja (X_1) 2. Keselamatan Kerja (X_2) 3. Lingkungan	Produktifitas Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan

		Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Barlow Tyrie Indonesia	Kerja (X ₃)			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) <i>Farmers' knowledge</i> 2) <i>Behavior</i>	<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, Leadership Style Affect Employee Performance</i>	1) <i>Occupational Helath</i> 2) <i>Savety</i> 3) <i>Work Disciplin</i> 4) <i>Leadership Style</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>multiple linear regression</i>	<i>The variables of occupational safety and health, discipline, and 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 andsimultaneously of work discipline, work motivationand leadershipon employee performance at PT. DevrindoWidya 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	<i>Effect Of Occupational Health And</i>	<i>occupational safety health</i>	<i>performance of the</i>	<i>multiple linear regression</i>	<i>This shows that the variable x, namely occupational safety and</i>

	(2013)	<i>Safety (K3) On The Performance Of Employees Of PT. Behaestex Gresik</i>		<i>employees</i>		<i>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. Kerja terhadap Keselamatan Kerja.

1. Pengaruh Pengawasan (X₁) Terhadap Keselamatan Kerja (Y)

Pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas/pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Tujuan utama dari pengawasan adalah untuk menjamin agar hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga aktivitas dapat berjalan dengan lancar. Pengawasan dimaksudkan untuk mengubah perilaku disfungsional atau menyimpang, bukan untuk serta merta mengenakan sanksi atau hukuman, tetapi untuk membantu yang bersangkutan mengubah atau meluruskan perilakunya. Kiatnya, bahwa sasaran utamanya adalah untuk menemukan apa yang tidak beres dalam pelaksanaan berbagai kegiatan operasional dalam organisasi dan bukan serta merta mencari siapa yang salah. Dengan demikian, secara implisit terlihat bahwa pengawasan merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan keselamatan kerja karyawan.

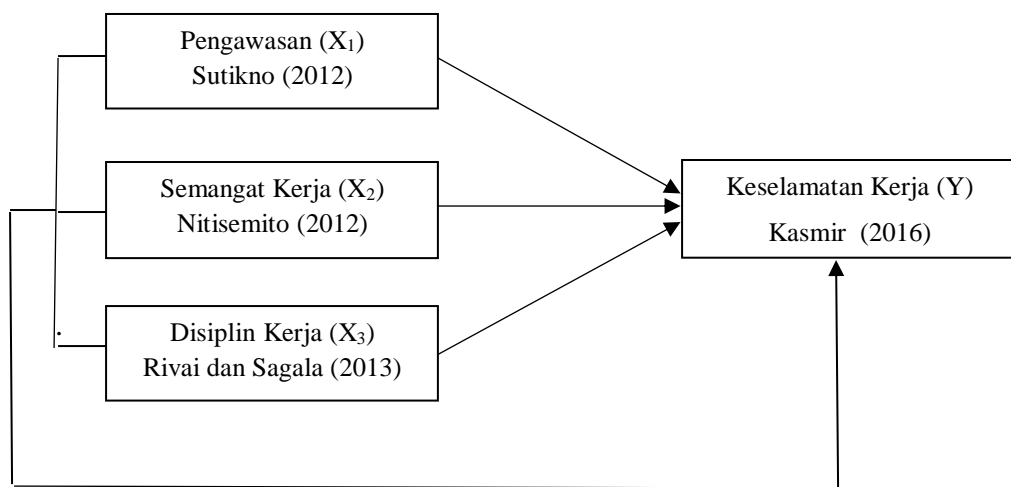
2. Pengaruh Semangat Kerja (X₂) Terhadap Keselamatan Kerja (Y)

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 (2012: 160) berpendapat bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaansecara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Hasibuan (2011 : 94) menjelaskan bahwa semangat kerja sebagai suatu keinginan dan kesungguhan seseorangmengerjakan pekerjaanya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X₃) 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. Hasibun (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.



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. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Wijaya Karya.
2. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Wijaya Karya.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Wijaya Karya.
4. Pengawasan, semangat kerja dan disiplin 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). Analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian *survey*, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data-data berupa angka-angka (Manullang dan Pakpahan, 2014:17). 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 - Binjai, Kec. Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351.

2. Waktu Penelitian

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

Tabel 3.1
Jadwal Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun														
		April 2021			Mei 2021			Juli 2021			Agustus 2021		September 2021		Okt-Nov 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).

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

$$n = 100.93$$

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. Tehnik 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. Definisi Operasional

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 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan Benda atau Barang 2. Perlengkapan yang memadai 3. Adanya aturan 4. Perawatan dan 5. Pemeliharaan Asuransi <p>(Kasmir, 2016:264).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup. 2. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. 3. Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya dipelakukan 	Likert

	(Kasmir, 2016:264).		secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. 4. Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Kasmir (2016).	
Pengawasan (X ₁)	Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. Sutikno (2012 : 87)	1) Meningkatnya disiplin 2) Berkurangnya Penyalahgunaan Wewenang. 3) Berkurangnya Kesalahan. Sutikno (2012 : 90)	1) Dengan adanya pengawasan maka kedisiplinan karyawan dapat ditingkatkan 2) Pelaksanaan tugas sesuai dengan job desc. 3) Berkurangnya tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas.	Skala Likert
Semangat Kerja (X ₂)	Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Nitisemito (2012: 160)	1) Disiplin 2) Kerja Sama 3) Kemampuan Pegawai Nitisemito (2012)	1) Faktor waktu dan faktor kegiatan atau perbuatan. Usaha-usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui tata tertib atau peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap pegawai. 2) Kerjasama diartikan sebagai tindakan kolektif seorang dengan orang lain yang dapat dilihat dari kesediaan para pegawai untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja dan dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Kemampuan (<i>ability</i>) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.	Semangat Kerja (X ₃)

Disiplin Kerja (X_3)	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 (2013:40)	1. Intensitas Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan Pada Peraturan (Rivai dan Sagala, 2013).	1. Tingkat kehadiran 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 dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Rivai & Sagala (2013:40)	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 reliabilitas.

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

σ_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 dan uji-F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi

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)

α	=	Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien Regresi Berganda (<i>Multiple Regression</i>)
X_1	=	Pengawasan
X_2	=	Semangat Kerjaa
X_3	=	Disiplin Kerja
ϵ	=	<i>Error term</i> (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 $Sig > a$ 5%.
2. Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < a$ 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:

Sugiyono (2016:300-301)

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

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 $Sig > 5\%$.

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

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 infrastruktur lain.

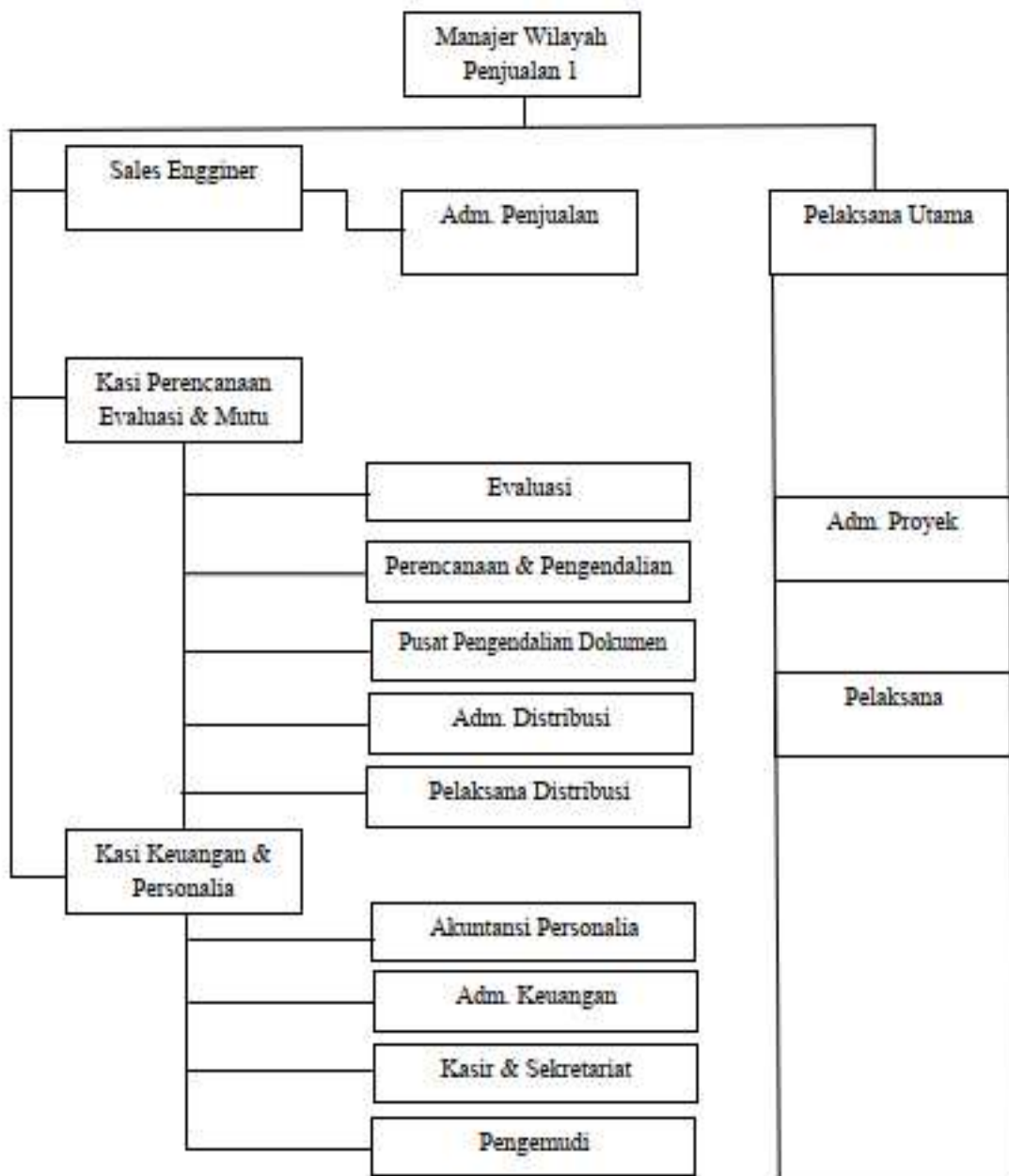
Pengembangan produk tersebut telah menciptakan beberapa hasil seperti tiang beton untuk jalur pendistribusian energi dan bantalan beton pracetak serta produk lainnya seperti bantalan, bantalan rel kereta api, produk beton untuk jembatan, pipa, dinding penahan tanah dan bangunan gedung dan perumahan yang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

		Status			
		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 ver 16 (2020).

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

		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 ver 16.0 (2020).

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa pegawai yang menjadi responden berusia 18-25 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
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 ver 16.0 (2020).

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. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu pengawasan, *reward*, dan semangat kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Dalam penyebaran angket setiap variabel diisi oleh responden yang berjumlah 100 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Variabel Keselamatan Kerja dibentuk oleh indikator Penempatan Benda atau Barang, Perlengkapan yang memadai, Adanya aturan, Perawatan, Pemeliharaan Asuransi (Kasmir, 2016:264). Adapun jawaban-jawaban dari

responden pada variabel Keselamatan (variabel Y) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut

Tabel 4.4

Pernyataan : Karyawan selalu berhati-hati dalam menempatkan peralatan pabrik yang rentan dan berbahaya..

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	25	25	25	25
	R	25	25	25	50
	S	22	17,5	17,5	67,5
	SS	28	32,5	32,5	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 25 orang (25%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 25 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (17,5%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (32,5%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Karyawan selalu berhati-hati dalam menempatkan peralatan pabrik yang rentan dan berbahaya.”.

Tabel 4.5

Pernyataan : Karyawan selalu siaga untuk berhati-hati menggunakan peralatan pabrik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	27	30	30	30
	R	25	25	25	55
	S	27	30	30	85
	SS	21	15	15	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 27 orang (30%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 25 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (15%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden

mayoritas menjawab setuju dan tidak setuju terhadap pernyataan “Karyawan selalu siaga untuk berhati hati menggunakan peralatan pabrik”.

Tabel 4.6

Pernyataan : Karyawan selalu memakai perlengkapan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja..

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	21	15	10.4	10.4
	R	29	35	44.8	55.2
	S	23	20	38.5	93.8
	SS	27	30	6.2	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16..0 (2020).

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 21 orang (15%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 29 orang (35%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (20%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (30%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan “Karyawan selalu memakai perlengkapan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja.”

Tabel 4.7

Pernyataan : Karyawan selalu menggunakan alat pelindung diri untuk mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	25	25	25	25
	R	25	25	25	50
	S	22	17,5	17,5	67,5
	SS	28	32,5	32,5	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 25 orang (25%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 25 orang (25%), responden yang menjawab setuju

sebanyak 22 orang (17,5%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (32,5%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat terhadap pernyataan “Karyawan selalu menggunakan alat pelindung diri untuk mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja”

Tabel 4.8

Pernyataan : Karyawan sadar dengan aturan yang berlaku di pabrik sehingga tidak terjadi kecelakaan kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	27	30	30	30
	R	25	25	25	55
	S	27	30	30	85
	SS	21	15	15	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 27 orang (30%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 25 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (15%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Karyawan sadar dengan aturan yang berlaku di pabrik sehingga tidak terjadi kecelakaan kerja”.

Tabel 4.9

Pernyataan : Karyawan selalu berhati hati dengan tetap mematuhi aturan yang berlaku di pabrik.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	22	17,5	17,5	17,5
	R	28	32.5	32.5	50
	S	27	30	30	80
	SS	23	20	20	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 22 orang (17,5%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 28 orang (32,5%), responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (20%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu ragu terhadap pernyataan “Karyawan selalu berhati hati dengan tetap mematuhi aturan yang berlaku di pabrik.”

Tabel 4.10

Pernyataan : Perusahaan menjamin perawatan peralatan agar tetap berfungsi dan minim risiko.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	25	25	25	25
	R	25	25	25	50
	S	29	35	35	85
	SS	21	15	15	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0.0 (2020).

Berdasarkan pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 25 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (35%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (15%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Perusahaan menjamin perawatan peralatan agar tetap berfungsi dan minim risiko”.

Tabel 4.11

Pernyataan : Perusahaan melakukan perawatan bagi alat alat perusahaan yang memiliki risiko terhadap karyawan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	25	25	25	25
	R	25	25	25	50
	S	22	17,5	17,5	67,5
	SS	28	32,5	32,5	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Berdasarkan pada tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 25 orang (25%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 25 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (17,5%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (32,5%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Perusahaan melakukan perawatan bagi alat alat perusahaan yang memiliki risiko terhadap karyawan”.

Tabel 4.12

Pernyataan : Setiap karyawan merasa lebih aman karena adanya asuransi kecelakaan kerja sehingga merasa lebih aman.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	25	25	25	25
	R	25	25	25	50
	S	29	35	35	85
	SS	21	15	15	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 25 orang (25%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 25 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (35%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (15%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Setiap karyawan merasa lebih aman karena adanya asuransi kecelakaan kerja sehingga merasa lebih aman”.

Tabel 4.13

Pernyataan : Karyawan merasa aman dengan adanya perlindungan keamanan dan keselamatan dari perusahaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	25	25	25	25
	R	25	25	25	50
	S	22	17,5	17,5	67,5
	SS	28	32,5	32,5	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16..0 (2020).

Berdasarkan pada tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 25 orang (25%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 25 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (17,5%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (32,5%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Karyawan merasa aman dengan adanya perlindungan keamanan dan keselamatan dari perusahaan”.

4. Uji Kualitas Data

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, 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Uji Validitas (X₁) Pengawasan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X _{1.1}	16.7500	10.008	.593	.760
Pernyataan X _{2.2}	16.5800	10.165	.663	.744
Pernyataan X _{1.3}	16.6400	10.758	.520	.777
Pernyataan X _{3.4}	16.5600	9.946	.560	.769
Pernyataan X _{1.5}	16.6700	11.658	.441	.792
Pernyataan X _{3.6}	16.5500	10.795	.563	.767

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Dari tabel 4.14 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 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Pengawasan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.15 Uji Validitas (X₂) Semangat Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X _{2.1}	16.5000	9.970	.597	.778
Pernyataan X _{2.2}	16.1900	9.408	.702	.754
Pernyataan X _{2.3}	16.3600	10.495	.531	.792
Pernyataan X _{2.4}	16.3500	10.149	.465	.810
Pernyataan X _{2.5}	16.3200	10.179	.539	.790
Pernyataan X _{2.6}	16.1300	9.730	.624	.772

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Dari tabel 4.15 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 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Semangat Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.16 Uji Validitas (X₃) Disiplin Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X _{2.1}	17.0600	8.017	.586	.758
Pernyataan X _{2.2}	16.7300	7.734	.551	.765
Pernyataan X _{2.3}	16.7300	7.957	.560	.763
Pernyataan X _{2.4}	16.6400	8.576	.445	.788
Pernyataan X _{2.5}	16.7400	7.669	.625	.748
Pernyataan X _{2.6}	16.7500	7.583	.544	.768

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Dari tabel 4.16 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 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.17 Uji Validitas (Y) Keselamatan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	31.5800	37.196	.490	.847
Pernyataan Y.2	31.3800	34.521	.654	.834
Pernyataan Y.3	31.5000	35.545	.540	.843
Pernyataan Y.4	31.4800	33.606	.636	.834
Pernyataan Y.5	31.4700	35.120	.611	.837
Pernyataan Y.6	31.3600	34.374	.597	.838
Pernyataan Y.7	31.2300	33.815	.647	.833
Pernyataan Y.8	31.4400	34.471	.548	.843
Pernyataan Y.9	31.3900	36.927	.454	.850
Pernyataan Y.10	31.6300	37.387	.415	.853

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Dari tabel 4.17 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 pertanyaan 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 (Rusiadi, 2013).

Tabel 4.18
Uji Reliabilitas (X₁) Pengawasan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	6

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Dari tabel 4.18 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,800 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel Ketegasan Pimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.19
Uji Reliabilitas (X₂) Semangat Kerja Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.812	6

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Dari tabel 4.19 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,812 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang

telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel Semangat Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.20
Uji Reliabilitas (X₃) Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.797	6

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Dari tabel 4.20 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,797 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.21
Uji Reliabilitas (Y) Keselamatan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.855	10

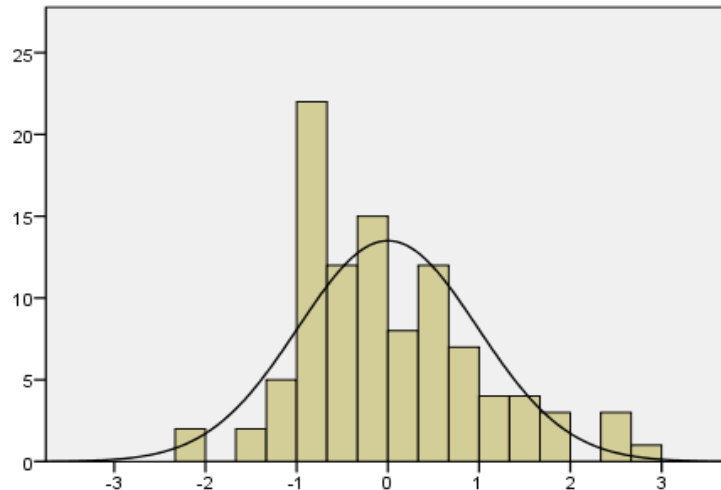
Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Dari tabel 4.21 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,855 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel Keselamatan Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

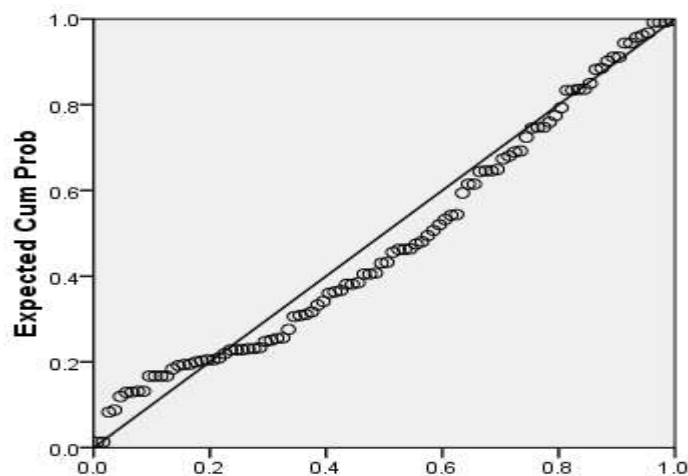
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

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



Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji *Kolmogorov Smirnov* (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.22
Uji Normalitas One Sample Kolmogorof Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.35650534
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.897
Asymp. Sig. (2-tailed)		.396
a. Test distribution is Normal.		

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Pada tabel 4.22 di atas, maka dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,396 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,396 > 0,05$). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya

Dari ketiga gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

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 $V=IF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

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

Tabel 4.23
Uji Multikolinieritas

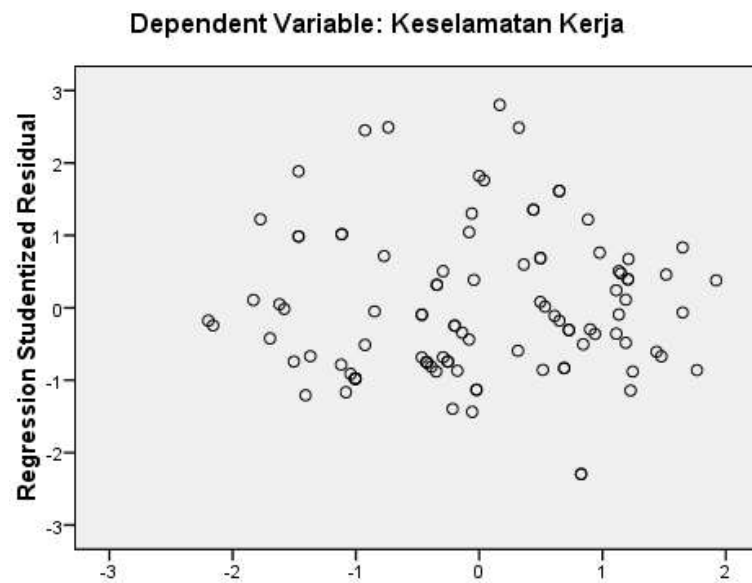
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengawasan	0,343	2,915
Semangat Kerja	0,296	3,375
Disiplin Kerja	0,332	3,014

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Berdasarkan Tabel 4.23 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Pengawasan $2,915 < 10$, Semangat Kerja $3,375 < 10$, dan Disiplin Kerja $3,152 < 10$. Nilai tolerance Pengawasan $0,343 > 0,1$, Semangat Kerja $0,296 > 0,1$ dan Disiplin Kerja $0,332 > 0,1$. sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

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.

2. 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:

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

Tabel 4.24
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std.Error
(Constant)	2.893	2.141
Pengawasan	0.437	0.153
Semangat Kerja	0.969	0.169
Disiplin Kerja	0.217	0.180

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).

Berdasarkan tabel 4.24 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 2,893 + 0,437 X_1 + 0,969 X_2 + 0,217 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Keselamatan Kerja (Y) adalah sebesar 2,893.
- b. Jika terjadi peningkatan Pengawasan sebesar 1, maka Keselamatan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,437.
- c. Jika terjadi peningkatan Semangat Kerja sebesar 1, maka Keselamatan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,969.
- d. Jika terjadi peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1, maka Keselamatan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,217.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (uji-t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai

signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai t tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai t tabel.

Nilai $df1 = k - 1$, $df2 = n - k$.

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 4 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 4$, nilai $df1 = 3 (4-1)$ dan nilai $df2 = 97 (100-3)$. Dari tabel distribusi nilai t -tabel maka nilai t -tabel = 1,66.

Tabel 4.25
Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.893	2.141		1.351	0.180
Pengawasan	0.437	0.153	0.255	2.855	0.005
Semangat Kerja	0.969	0.169	0.551	5.734	0.000
Disiplin Kerja	0.217	0.180	0.110	1.208	0.230

a. Dependent Variable: Keselamatan Kerja

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Pengawasan terhadap Keselamatan Kerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,855 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,005, sehingga $t_{hitung} 2,855 > t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis secara parsial Pengawasan berpengaruh

positif dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja dapat diterima.

2) Pengaruh Semangat Kerja terhadap Keselamatan Kerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 5,734 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,000,

sehingga $t_{hitung} 5,734 > t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis

yang menyatakan secara parsial Semangat Kerja berpengaruh positif dan

signifikan secara parsial terhadap Keselamatan Kerja dapat diterima.

3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_3 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_3 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 1,208 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,230,

sehingga $t_{hitung} 1,280 < t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,230 > 0,05$, maka hipotesis

yang menyatakan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak

signifikan terhadap Keselamatan Kerja ditolak.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

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

Nilai F tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F tabel.

Nilai $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$.

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 2 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 4$, nilai $df_1 = 3$ ($4 - 1$) dan nilai $df_2 = 97$ ($100 - 3$). Dari tabel distribusi nilai F-tabel maka nilai F-tabel = 2,70.

Tabel 4.26
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3130.293	3	1043.431	89.810	.000 ^a
	Residual	1115.347	96	11.618		
	Total	4245.640	99			

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

b. Dependent Variable: Keselamatan Kerja

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Berdasarkan Tabel 4.26 dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 89,810 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,70 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini secara simultan pengawasan, semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_4 (tolak H_0) atau hipotesis diterima.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

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

Tabel 4.27
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.859	0.737	0.729	3,40855

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Keselamatan Kerja

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 16.0 (2020).

Berdasarkan tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,729 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 72,9% Keselamatan Kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengawasan, semangat kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya $100\% - 72,9\% = 27,1\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel di luar model penelitian ini seperti pelatihan, pengembangan, insentif, motivasi, lingkungan organisasi dan lainnya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Pengawasan Terhadap Keselamatan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,855 dengan sig.0,005. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pengawasan yang dilakukan oleh atasan akan menyebabkan meningkatnya keselamatan kerja secara bersamaan sebesar 0,437 satuan. Dengan kata lain ketika pengawasan dengan indikator meningkatnya disiplin, berkurangnya penyalahgunaan wewenang dan berkurangnya kesalahan maka berdampak pada peningkatan keselamatan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ridha Putri (2015)

yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap keselamatan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengawasan 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 Pengawasan yang dilakukan perusahaan dan atasan terhadap anggota karyawan tidak efektif sehingga menyebabkan beberapa karyawan yang abai terhadap peraturan yang ada di perusahaan. Penelitian ini menjawab bahwa pimpinan supervise yang ada di perusahaan tidak memiliki ketegasan dalam pengawasan 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 Variabel Semangat Kerja Terhadap Keselamatan Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,734 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan semangat kerja akan menyebabkan meningkatnya keselamatan kerja karyawan secara bersamaan sebesar 0,969 satuan. Dengan kata lain ketika peningkatan semangat kerja dengan indikator tingkat produktifitas, tingkat absensi, tingkat kegelisahan dan tingkat tuntutan meningkat maka

keselamatan kerja akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian 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 diidentifikasi masalah pada poin (d) yaitu Karyawan tidak bersemangat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal telah terjawab.

3. Pengaruh Variabel Kedisiplinan Terhadap Keselamatan Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan PT Wijaya Karya. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,208 dengan sig. 0,230. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kedisiplinan akan menyebabkan meningkatnya keselamatan kerja karyawan secara bersamaan sebesar 0,217 satuan. Dengan kata lain ketika kedisiplinan berupa intensitas kehadiran ditingkatkan, tingkat kewaspadaan ditingkatkan, ketaatan pada standar kerja dan peraturan ditingkatkan dan etikapun ditingkatkan maka Keselamatan Kerja akan meningkat pula. Hasil

penelitian ini sesuai dengan penelitian Rudi dan Johan (2018) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan.

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 diidentifikasi 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

4. Pengaruh Variabel Pengawasan, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Keselamatan Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan, semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap keselamatan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 89,810 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada pengawasan, semangat kerja dan disiplin kerja yang ditingkatkan dilakukan oleh instansi akan menyebabkan meningkatnya keselamatan kerja karyawan secara bersamaan. Dengan kata lain ketegasan pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dan

ditingkatkan untuk meningkatkan keselamatan kerja karyawan 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. Pengawasan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan PT. Wijaya Karya. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 2,855 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,005.
2. Semangat kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 5,734 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,000.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,208 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,230.
4. Pengawasan, semangat kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 89,810 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. Pengawasan harus dilakukan dengan pengawasan secara langsung oleh atasan dan dibantu oleh cctv agar pimpinan dapat mengawasi karyawan dalam bekerja secara baik sesuai dengan Standard Operasional Prosedural yang berlaku.
2. Pimpinan harus dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memberikan pemenuhan motivasi berupa peningkatan insentif pada karyawan yang rajin dan bekerja disiplin mengikuti Standard Operasional Prosedural perusahaan..
3. Perusahaan harus menyusun program kerja secara lebih rinci dan detail agar karyawan memahami dan paham tentang Standard Operasional Prosedural perusahaan. Perusahaan harus memberi apresiasi kepada beberapa karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang bagus, mempertahankan karyawan yang tidak menyalah gunakan wewenang. Perusahaan terkait harus melakukan evaluasi dan perhatian khusus terhadap karyawan yang tidak disiplin, yang menyalahgunakan wewenang dan melakukan kesalahan dalam bekerja. Evaluasi harus dilakukan oleh atasan dengan meningkatkan pengawasan secara langsung dan disiplin agar karyawan tetap bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedural yang berlaku di perusahaan.
4. Perusahaan harus berkomitmen dan konsisten untuk menjalankan Undang-undang yang dikeluarkan pemerintah untuk melindungi tenaga kerja dari pengusaha atau perusahaan yang tidak melaksanakan program K3 dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Ahyari, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Pioner. Jaya : Bandung.
- Bangun, W. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Buntarto, H. (2015). *Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri*. Pustaka Baru Press : Yogyakarta.
- Davis, K. (2018) *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Kesepuluh,. Terjemahan Agus Dharma. Penerbit Erlangga : Jakarta.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.:* BPFE : Yogyakarta
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke. Tigabelas. Bumi Aksara : Jakarta.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek).*: PT. Raja Grafindo Persada : Bandung.
- Kinanti, R. (2012). *Pengenalan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yudhistira : Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Manullang, M. dan Manuntun, P. (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Penerbit Cipta Pustaka Media: Bandung.
- Marwansyah, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Alfabeta : Bandung
- Miftah, T. (2014). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Press : Jakarta
- Nawawi, I. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7. Gadjah Mada University Press : Jogjakarta.
- Nitisemito, A. (2012). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Rahayu, S., Setiawati, Y. H., Indrawan, M. I., & Aminah, S. (2020). *Management tour guidelines to tourism satisfaction in North Sumatera-Indonesia*. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5 Special Issue), 1590-1594.

- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Ridwan. (2010). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Alfabeta : Bandung.
- Rivai, I dan Veithzal, V (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Rivai, L, V. Veithzal dan Ella, S. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik*. PT. Rajawali Pers : Jakarta.
- Robbins, S. P (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat : Jakarta.
- Robbins, S. P dan Judge, R. (2015). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Salemba. Empat : Jakarta.
- Rusiadi dan Hidayat, R. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. USU Press : Medan.
- Samrin, Y. R., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, M. I. I. *BUSINESS MODEL FOR SMALL INDUSTRY: A CASE OF CLAMSHELL CRAFTS IN TANJUNG BALAI, NORTH SUMATRA*.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). *Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance*. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10), 50-60.
- Sutarto (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Sastrohadiwiryo (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Sedarmayanti (2014), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Penerbit. Ilham Jaya : Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV: Bandung.
- Sujarweni, W. (2016). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru. Press
- Sugtopoito, S. (2013). *Manajemen Operasional*. Banyumedia : Malang.
- Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana : Jakarta.

- Tarigan, I. J., Alamsyah, B., Aryza, S., Siahaan, A. P. U., & Isa Indrawan, M. (2018). Crime aspect of telemedicine on health technology. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10)
- Tarigan, I. J., Alamsyah, B., Aryza, S., Siahaan, A. P. U., & Isa Indrawan, M. (2018). *Crime aspect of telemedicine on health technology*. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10).
- .Wijono, S. (2010) *Manajemen Kepemimpinan dan Organisasi Kesehatan*.
Airlangga University Press : Surabaya.
- Zainun, A. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Penerbit. Gunung Agung :Jakarta.
- Jurnal :
- 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
- 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>
- 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*.
repository.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/>
- 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
- 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

- 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.1 Januari 2020, Hal. 351-360
- 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
- 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
- Watrianthos, R., Ritonga, W. A., Rengganis, A., Wanto, A., & Indrawan, M. I. (2021, June). *Implementation of PROMETHEE-GAIA Method for Lecturer Performance Evaluation.* In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012067). IOP Publishing.