

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TRANSNUSANTARA SEJAHTERA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen*



Oleh :

ARNI SUCIATI
NPM : 1405160165

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 24 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ARNI SUCIATI
NPM : 1405160165
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS NUSANTARA SEJAHTERA

Dinyatakan : (A) - *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

HASTINA FEBRIATY, SE, M.Si

Pembimbing

RINLASTUTI, SE, M.M

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris



H. JANURI, SE, MM, M.Si

ADE GUNAWAN, SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301

Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

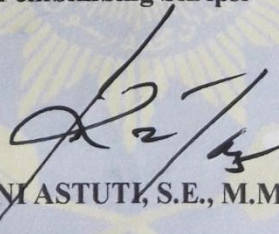
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ARNI SUCIATI
NPM : 1405160165
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS NUSANTARA
SEJAHTERA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi.


Medan, Maret 2018

Disetujui Oleh :
Pembimbing Skripsi



RINI ASTUTI, S.E., M.M

Diketahui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

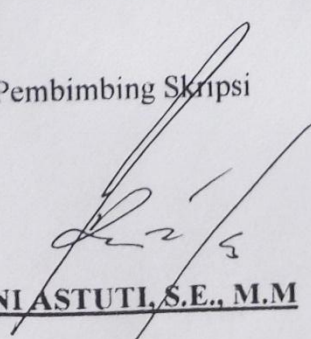
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

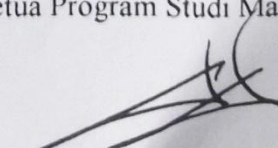
Narita Mahasiswa : ARNI SUCIATI
NPM : 1405160165
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PENGAWASAN DAN KESELAMATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
TRANS NUSANTARA SEJAHTERA

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
20/2-2018	- perbaiki Bab IV - Jelaskan deskripsi karakteristik Responden - Gambarkan hasil uji Asumsi kelas	Ri	
28/2-2018	- pembahasan diperjelas dengan teori dalam penelitian terdahulu	Ri	
11/3-2018	- kesimpulan & saran - lampiran - Abstrak	Ri	
18/3-2018	- Acc sidang meja hijau	Ri	

Pembimbing Skripsi


RINI ASTUTI, S.E., M.M

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ARNI SUCIATI
NPM : 1405160165
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

ARNI SUCIATI (1405160165), Pengaruh Pengawasan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Nusantara Sejahtera, 2018

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pengawasan dan keselamatan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan, apakah ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, dan apakah ada pengaruh pengawasan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian lapangan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera yang berjumlah 50 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa, pertama pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera. Kedua keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera. Ketiga pengawasan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera.

Kata Kunci : Pengawasan , Keselamatan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahma'tullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirobil'alamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam kehadiran Nabi Muhammad SAW, sehingga risalah dan ajarannya dapat penulis rasakan pada saat sekarang ini. Skripsi ini berjudul “**Pengaruh Pengawasan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Nusantara Sejahtera**” yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan S-1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Untuk yang teristimewa Ayahanda Saiman (alm) dan Ibunda saya tercinta Sunarti serta adik saya Vika yang sampai saat ini telah memberi do'a, semangat dan dukungan baik yang mempengaruhi dalam kehidupan penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Rini Astuti, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun laporan skripsi ini.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Pimpinan, beserta seluruh staff / karyawan dan karyawan PT. Trans Nusantara Sejahtera yang telah banyak bekerja sama dengan penulis dalam memperoleh data-data yang diperlukan penulis dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
10. Kepada para sahabat seperjuanganku, Manajemen A malam 2014 yang telah memberikan bantuan, motivasi, saran-saran dan dukungannya dalam menyelesaikan laporan ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan laporan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak untuk kesempurnaannya di masa yang akan datang.

Semoga laporan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan kiranya Allah SWT senantiasa selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya untuk kita semua.

Wassalamu'alaikum warrohmatullah wabarokatuhu

Medan, Maret 2018

Penulis

ARNI SUCIATI
NPM :1405160165

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan penelitian	6
F. Manfaat penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	9
c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	13
d. Indikator Kinerja.....	16
2. Pengawasan.....	18
a. Pengertian Pengawasan.....	18
b. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan.....	19
c. Tujuan Pengawasan	22
d. Indikator Pengawasan	22
3. Keselamatan kerja.....	23

a. Pengertian Keselamatan Kerja.....	23
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan kerja.....	24
c. Tujuan Keselamatan Kerja.....	27
d. Syarat – syarat Keselamatan Kerja	30
e. Indikator Keselamatan Kerja	31
B. Kerangka Konseptual.....	32
1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja	32
2. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja	33
3. Pengaruh Pengawasan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja.	33
C. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Pendekatan Penelitian	35
B. Definisi Operasional	37
C. Tempat & Waktu Penelitian.....	37
D. Populasi dan Sampel.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Teknik Analisa Data	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
A. HASIL PENELITIAN	48
1. Deskripsi Data	48
2. Karakteristik Responden	49
3. Deskripsi Variabel	51
4. Hasil Analisis Data Penelitian.....	57

B. PEMBAHASAN.....	68
1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan.....	68
2. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
3. Pengaruh Pengawasan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja....	70
4. Koefisien Determinasi.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
A. KESIMPULAN.....	72
B. SARAN.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

I.1	Laporan Kecelakaan dan Pelanggaran Keselamatan Kerja	4
III.1	Indikator Kinerja.....	36
III.2	Indikator Pengawasan.....	36
III.3	Indikator Keselamatan Kerja	37
III. 4	Waktu Penelitian.....	37
III. 5	Sampel Penelitian	38
III. 6	Skala Likert.....	39
III.7	Uji Validitas Variabel Pengawasan	41
III.8	Uji Validitas Keselamatan Kerja	41
III.9	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	42
III.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1,X2, Dan Y	43
IV.1	Skala Likert.....	48
IV.2	Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	49
IV.3	Karakteristik Responden Usia	49
IV.4	Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan	50
IV.5	Karakteristik Responden Masa Kerja	50
IV.6	Penyajian Data Variabel Pengawasan	51
IV.7	Penyajian Data Variabel Keselamatan Kinerja.....	53
IV.8	Penyajian Data Variabel Kinerja	55
IV.9	Koefisien Berganda	57
IV.10	Multikolinieritas.....	61
IV.11	Uji t Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan.....	63

IV.12	Uji t Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	64
IV.13	Uji F	65
IV.14	Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

II.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan	32
II.2 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
II.3 Pengaruh Pengawasan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	33
IV.1 Pengujian Histogram Normalitas.....	59
IV.2 Pendekatan Grafik Normalitas.....	60
IV.3 Scatter Uji Heterokedastisitas.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi beroperasi menggunakan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa agar dapat dipasarkan. Pengelolaan sumber daya tersebut akan membawa pengaruh terhadap usaha pencapaian tujuannya. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi antara lain: *Financial / modal* , fisik / material, teknologi dan manusia. Sumber – sumber tersebut harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin dan seoptimal mungkin sehingga tujuannya tercapai.

Sumber daya manusia (SDM) menempati tempat atau posisi yang penting terkait dengan usaha pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sebabnya sumber daya manusia sebagai pelaksana setiap kegiatan dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) maka sumber daya yang lain tidak dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin. Manusia lah yang menggerakkan dan membuat sumber daya yang lainnya bergerak. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata – mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi.

Pada era globalisasi seperti sekarang ini keunggulan bersaing suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Melalui penggunaan sumber daya manusia yang berkualitas, maka pengelolaan penggunaan dan pemanfaatan sumber daya lainnya menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Hal ini juga menyebabkan perusahaan dapat mencapai standar yang telah ditetapkan. Standar itu dicapai apabila karyawan menunjukkan kinerja yang baik.

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar karyawan yang dimiliki mampu meningkatkan kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan mampu mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan berdasarkan pencapaian yang telah dilakukan karyawan selama melaksanakan pekerjaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila perusahaan mempunyai kinerja karyawan yang baik maka tidak akan susah dalam pencapaian tujuannya. Dalam proses penilaian kinerja terdapat proses pengawasan atau peninjauan. Dimana proses pengawasan dilakukan untuk mengetahui kemajuan kerja yang terjadi, kemudian hasil tersebut digunakan untuk menyusun rencana selanjutnya. (Kasmir, 2015 :186)

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen suatu organisasi. Dimana pengawasan adalah suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi perusahaan maupun bagi para pekerja. Pengawasan yang berjalan dengan baik akan mengurangi dan mencegah kesalahan serta penyimpangan dari karyawan. Adanya pengawasan dapat diperoleh informasi mengenai kehematan, efisiensi, dan efektivitas. Upaya dalam mewujudkan hal itu, maka dapat menciptakan kondisi dan iklim yang mendukung serta menciptakan pengawasan sebagai proses wajar dalam suatu perusahaan sehingga kinerja perusahaan berjalan secara optimal.

Dunia bisnis dalam mengembangkan dan memajukan sebuah perusahaan selain dibutuhkan pengawasan yang baik, para pekerja juga harus diberi perlindungan melalui usaha-usaha peningkatan dan pencegahan kecelakaan dalam bekerja. Usaha yang harus diberikan oleh perusahaan berupa program keselamatan kerja.

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

Perkembangan zaman yang semakin maju, banyak penanam modal yang membangun sebuah perusahaan khususnya di bidang jasa pengiriman barang, salah satunya PT. Trans Nusantara sejahtera. PT. Trans Nusantara Sejahtera merupakan suatu perusahaan jasa pengangkutan resmi yang telah memiliki izin angkutan umum barang dari Walikota Medan . Kegiatan perusahaan ini adalah mengangkut barang dari muatan kapal laut dan disalurkan kepada perusahaan yang telah disepakati. Barang yang angkut meliputi :gandum, gula,sawit, dan pupuk. Adapun tujuan dari PT. Trans Nusantara Sejahtera yaitu menjadi pusat sarana transportasi jasa pengangkutan, meningkatkan jangkauan pengiriman ke seluruh Indonesia, dan mampu meningkatkan kualitas SDM yang ada.

PT. Trans Nusantara Sejahtera bergerak dalam bidang transportasi barang tentunya mempunyai kendala pada kinerja karyawannya. Dimana kinerja karyawan PT. Trans Nusantara Sejahtera belum optimal yang ditandai dengan tidak tercapainya target atau tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan di PT. Trans Nusantara Sejahtera, perusahaan kurang optimal dalam mengawasi kinerja karyawannya. Hal itu ditandai dengan terjadinya tindakan kecurangan pada saat bongkar muat barang, dimana barang yang dimuat dan pada saat di bongkar beratnya mengalami penyusutan. Sehingga apabila tidak segera ditindaklanjuti akan merugikan perusahaan dan konsumen atau perusahaan lain yang terkait. Dalam hal keselamatan

kerja, peneliti juga mendapat informasi bahwa karyawan PT. Trans Nusantara Sejahtera bagian lapangan pada saat bekerja tidak memakai alat pelindung diri, sehingga potensi kecelakaan dalam bekerja lebih besar.

Tabel I.1
Laporan Kecelakaan Kerja Dan Pelanggaran Keselamatan Kerja Pada PT. Trans Nusantara Sejahtera Selama Bulan September, Oktober, November 2017

No	Bulan	Jumlah Kecelakaan Kerja	Keterangan
1	September	5	2 Peralatan Kerja Tidak Normal 2 Kecelakaan Lalu Lintas 1 Tidak Memakai APD
2	Oktober	6	3 Kecelakaan Lalu Lintas 3 Tidak Memakai APD
3	November	9	3 Peralatan Kerja Tidak Normal 2 Kecelakaan Lalu Lintas 4 Tidak Memakai APD

Sumber : PT. Trans Nusantara Sejahtera

Berdasarkan uraian diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pengawasan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Nusantara Sejahtera**”

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah diiktisarkan atau diintisarikan dari latar belakang masalah (Menurut Juliandi,dkk,2015:102). Berdasarkan uraian diatas, perusahaan perlu mengawasi karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik, dan meningkatkan kesadaran akan keselamatan kerja karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan PT. Trans Nusantara Sejahtera.

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kurangnya pengawasan kinerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera yang menimbulkan tindakan kecurangan pada saat bongkar muat barang yang diangkut.
2. Kurangnya kesadaran karyawan PT. Trans Nusantara Sejahtera dalam pemakaian alat pelindung diri (APD) pada saat melakukan kerja.
3. Kinerja karyawan PT. Trans Nusantara Sejahtera yang belum optimal yang ditandai dengan tidak tercapainya target atau tujuan perusahaan.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah berkaitan erat dengan identifikasi masalah, Jika dalam penelitian ini memiliki keterbatasan, masalah – masalah yang telah diidentifikasi mungkin tidak dapat diteliti semuanya, melainkan hanya beberapa saja yang dipilih atau dibatasi (Menurut Umar yang dikutip oleh Juliandi,dkk, 2015:103). Untuk memfokuskan dan memperkecil batasan masalah sehingga tidak menyimpang dari yang tidak diinginkan, dan mengingat keterbatasan kemampuan penulis, maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada pengawasan dan keselamatan kerja terhadap kinerja mekanik dan supir pada PT. Trans Nusantara Sejahtera.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan subbab yang sangat berkaitan dengan batasan masalah. Masalah yang telah dibatasi sebelumnya, perlu dirumuskan sebagai upaya memberikan arah, bahwa apa sebenarnya fokus yang hendak diteliti oleh peneliti (Menurut Juliandi,dkk, 2015 :104)

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera?
2. Apakah ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera ?
3. Apakah ada pengaruh pengawasan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah hal – hal objektif apa sebenarnya yang ingin dicapai oleh peneliti, berkaitan dengan hal – hal yang dipertanyakan pada rumusan masalah (Menurut Juliandi,dkk, 2015 : 104).

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera.

F. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian adalah subbab dimana peneliti mengemukakan manfaat atau kegunaan yang bisa diperoleh apabila tujuan penelitian dicapai (Menurut Juliandi,dkk, 2015 :105)

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan tentang pengaruh pengawasan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan sebagai tambahan penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan dalam memberikan kontribusi untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia.

3. Bagi mahasiswa

Sebagai suatu bentuk sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan awal yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya.

Menurut Mangkunegara (2009) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)

Menurut Ivancevich dalam Kasmir (2015: 183) Kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi.

Dari pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh suatu karyawan dalam sebuah perusahaan dan digunakan sebagai tolak ukur dalam mencapai tujuan atau target dalam perusahaan tersebut.

b. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah.

Menurut Kasmir (2015 : 189) adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian.

Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

2. Pegetahuan.

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan kerja.

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara tepat dan benar.

4. Kepribadian.

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh – sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja.

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

7. Gaya kepemimpinan.

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang *otoriter*. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan- kebiasaan atau norma – norma ini mengatur hal – hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma – norma maka akan menurunkan kinerja.

9. Kepuasan kerja.

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja yang menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja.

11. Loyalitas.

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja karyawan.\

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau perMaturan perusahaan dalam bekerja. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya.

13. Disiplin kerja.

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Menurut Robert L. Manthis dan John H. Jackson dalam Kasmir (2015 :194) bahwa faktor – faktor memengaruhi kinerja individu yaitu :

1. Kemampuan.
2. Motivasi.
3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.
5. Hubungan karyawan dan organisasi.

c. Tujuan dan Manfaat Penilaian kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012: 233) tujuan dan manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang.

Menurut Kasmir (2015 : 196) penilaian kerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.

Artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui

kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun di karyawan itu sendiri.

2. Keputusan penempatan.

Bagi karyawan yang telah di nilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu di perhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

3. Perencanaan dan pengembangan karir.

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan.

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar lebih baik lagi.

5. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

6. *Inventori* kompetensi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data – data dan informasi ini

merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, *skill*, bakat, potensi seluruh karyawan. Artinya perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawannya.

7. Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan sistem kerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja.

8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan.

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu.

9. Budaya kerja.

Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan tercipta budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak akan bekerja dengan seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya.

10. Menerapkan sanksi

Di samping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

d. Indikator kinerja

Menurut Mangkunegara (2009: 75) indikator kerja meliputi :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing- masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan diwajibkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut kasmir (2015: 208) untuk menilai kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni :

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik sempurna.

2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus di penuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

5. Pengawasan.

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap kinerja yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah diterapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar karyawan.

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini dikukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antarperseorangan akan menciptakan

suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang tidak kalah pentingnya dalam suatu organisasi. Pengawasan adalah suatu kegiatan yang berusaha untuk mengendalikan agar pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan memastikan apakah tujuan organisasi atau perusahaan tercapai.

Menurut Manullang (2014:157) pengawasan merupakan suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Menurut Suwatno (2009:93) pengawasan adalah proses evaluasi untuk mengukur kesesuaian dan kelancaran pelaksanaan kegiatan,serta ketercapaian hasil berdasarkan rencana yang sudah ditetapkan.

Menurut Juliansyah (2013:283) Pengawasan ialah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses yang dilakukan untuk memantau kinerja karyawan dan mengevaluasi kinerja karyawan serta mencari solusi apabila terjadi penyimpangan agar tujuan perusahaan tercapai.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi pengawasan

Adanya berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Dengan adanya pengawasan yang efektif maka karyawan akan bekerja sesuai dengan rencana yang telah disusun dan organisasi akan mudah mencapai target yang ditentukan.

Menurut Siswanto (2011 :143) ,mengemukakan faktor- faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah :

1. Lingkungan organisasi yang selalu berubah.

Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan- perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tentang atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan- perubahan yang terjadi.

2. Kompleksitas kegiatan sebuah organisasi.

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada penyalur perlu dianalisa dan dicatat secara tepat.

3. Kesalahan yang sering terjadi.

Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan- kesalahan yang ada sebelum menjadi kritis.

4. Dampak *delegasi* wewenang.

Bilamana manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu- satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas- tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

Menurut Siagian dalam Ivan (2016: 124) agar pengawasan terselenggara dengan efektif maka diperlukan berbagai instrumen seperti :

1. Standar hasil yang direncanakan untuk dicapai.

Makna dan hakikat standar hasil yang ingin dicapai merupakan hal yang sangat fundamental karena terhadap standar itulah penyelenggaraan berbagai kegiatan dibandingkan. Situasi yang ideal ialah apabilamanajer dapat mengamati sendiri segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi dan mengambil tindakan – tindakan yang diperlukan apabila terbukti terjadi penyimpangan atau kesalahan.

2. Anggaran

Anggaran merupakan suatu rencana kerja yang dinyatakan dengan uang. Dengan demikian, anggaran merupakan pernyataan tentang hasil – hasil yang diharapkan.

3. Data Statistik.

Analisis statistik dari berbagai segi operasional suatu organisasi merupakan alat pengawasan yang sangat penting bagi manajemen.

4. Laporan.

Jika seorang manajer menggunakan laporan sebagai instrumen pengawasan, manajer yang bersangkutan melakukan pengawasan jarak jauh. Laporan berbentuk tertulis tetapi dapat juga berupa laporan lisan.

5. Auditing.

Merupakan usaha verifikasi yang sistematis dan ditunjukkan pada berbagai segi operasional dan organisasi. Auditing dapat ditunjukkan kepada bidang kepegawaian, bidang logistik,dan bidang financial.

6. Observasi Langsung

Hal ini dilakukanoleh manajer karena dengan melakukan observasi langsung ia akan memperoleh masukan ynag sangat penting baginya dalam usaha menentukan tindakan

korektif apa yang perlu diambilnya. Selain itu, observasi langsung akan bersifat psikologis terhadap karyawan karena mereka merasa diperhatikan.

c. Tujuan Pengawasan

Menurut Manullang (2014:157) mengemukakan tujuan pengawasan adalah :

1. Mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan.
2. Agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan.
3. Untuk mengetahui kelemahan- kelemahan serta kesulitan – kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan- penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu – waktu yang akan datang.

Menurut Saydam yang dikutip oleh Kadarisman (2016:201) tujuan pengawasan adalah:

“Terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas, kebijaksanaan, peraturan perundang- undangan yang dilakukan oleh atasan langsung”

d. Indikator Pengawasan

Indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja menurut Handoko (2003:373) adalah sebagai berikut :

1. Akurat
2. Tepat waktu.
3. Objektif dan menyeluruh
4. Terpusat pada titik pengawasan strategis.
5. Realistik secara ekonomis.
6. Realistik secara organisasional.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.

8. Fleksibel.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional.

3. Keselamatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan kerja

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah diterapkan. Namun terkadang dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan.

Masalah keselamatan kerja menjadi sangat penting, karena dengan terwujudnya keselamatan kerja berarti dapat menekan biaya operasional pekerjaan. Apabila dalam melaksanakan pekerjaan terjadi kecelakaan, maka akan bertambah biaya pengeluaran, yang pada akhirnya mengurangi keuntungan perusahaan. Dalam kasus kecelakaan kerja yang berat, kerugian yang ditimbulkan tidak hanya menyangkut aspek financial (dana), tetapi bisa menyebabkan cacat pada pekerja bahkan meninggal dunia.

Menurut Wilson Bangun (2012: 377) Keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya.

Menurut Kasmir (2015: 266) Keselamatan kerja adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya.

Menurut Suma'mur (2009:104) Keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan pengertian keselamatan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada karyawan dari kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi keselamatan kerja

Perusahaan dituntut untuk peduli akan keselamatan kerja karyawannya. Dengan adanya program keselamatan kerja maka karyawan yang bekerja akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga dapat menambah semangat kerja karyawannya. Dalam mencapai keselamatan kerja yang tinggi, terdapat beberapa faktor yang menjadi acuan apakah tingkat keselamatan kerja karyawan tinggi atau rendah.

Menurut Kasmir (2015:276) adapun faktor- faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kelengkapan peralatan kerja

Maksudnya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya semakin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja semakin baik. Demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga tidak terjamin.

2. Kualitas peralatan kerja.

Artinya disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan

memengaruhi keselamatan kerja itu sendiri. Makin tidak berkualitas perlengkapan kerja, maka diperlukan pemeliharaan perlengkapan secara terus-menerus.

3. Kedisiplinan karyawan.

Maksudnya hal berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin. Artinya timbul resiko kecelakaan makin besar dan sering terjadi. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang disiplin, akan keselamatan kerjanya makin terjamin. Penggunaan perlengkapan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari lupa dan kelalaian karyawan.

4. Ketegasan pimpinan

Maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan. Karena pimpinan yang tegas akan memengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, demikian pula sebaliknya jika pimpinannya tidak tegas, maka karyawan banyak yang bertindak masa bodoh, akibatnya keselamatan kerjanya menjadi tidak terjamin.

5. Semangat kerja

Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.

6. Motivasi kerja.

Maksudnya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna.

7. Pengawasan.

Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak awasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan memengaruhi 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

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

Kondisi pekerja sangat menentukan terjadinya kecelakaan kerja. Faktor- faktor yang menentukan kondisi pekerja menurut Simanjuntak (Meydina Mawar Perangin- angin 2011):

1. Kondisi mental dan fisik

Kondisi tersebut sangat berpengaruh dalam menjalankan proses produksi karena dengan kondisi mental dan fisik yang buruk dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.

2. Kebiasaan kerja yang baik dan aman.

Pada saat melakukan pekerjaan,pekerja harus dapat dituntut untuk bekerja secara disiplin agar tidak lalai yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.

3. Pemakaian alat – alat pelindung diri.

Kurangnya kesadaran dalam pemakaian alat – alat pelindung karena dirasa tidak nyaman oleh pekerja dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.

c. Tujuan Keselamatan Kerja

Menurut Kasmir (2014 : 269) tujuan program keselamatan kerja yaitu :

1. Membuat karyawan merasa aman.

Artinya dengan dimilikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Perasaan was – was atau rasa takut dapat melakukan aktivitas pekerjaannya. Membuat karyawan merasa nyaman akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Memperlancar proses kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan kerja maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Sehingga hasil yang didapat menjadi lebih baik. Kemudian proses kerja yang dijalankan tidak terganggu, apalagi dalam hal waktu kerja atau produk yang dihasilkan akan menjadi lebih baik.

3. Agar karyawan berhati- hati dalam bekerja.

Maksudnya adalah karyawan dalam hal ini setiap melakukan pekerjaannya sudah dengan paham dan mengerti akan aturan kerja yang telah ditetapkan. Karyawan juga akan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Kepada seluruh karyawan diwajibkan menggunakan peralatan kerja dengan sebaik- baiknya, sehingga hal ini akan menjadikan karyawan lebih waspada dan berhati – hati dalam melakukan aktivitasnya.

4. Mematuhi aturan dan rambu- rambu kerja.

Artinya perusahaan akan memasang rambu- rambu kerja yang telah ada dan dipasang di berbagai tempat sebagai tanda dan peringatan. Dengan adanya aturan dan rambu tersebut akan ikut mengingatkan karyawan dalam bekerja. Penempatan rambu- rambu kerja harus mudah dilihat dan jelas tanpa ada hambatan atau halangan.

5. Tidak mengganggu proses kerja.

Dengan adanya program keselamatan kerja diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas karyawannya. Sebagai contoh penggunaan peralatan keselamatan kerja sekalipun ribet namun tidak akan mengganggu proses kerja atau aktivitas kerja karyawan.

6. Menekan biaya.

Maksudnya perusahaan berupaya menekan biaya dengan adanya program keselamatan kerja. Hal ini disebabkan dengan adanya program keselamatan kerja, maka kecelakaan kerja, menjadi relatif kecil dan dapat diminimalkan, sehingga mengurangi biaya pengobatan dan kesempatan kerja karyawan yang hilang.

7. Menghindari kecelakaan kerja

Kepatuhan karyawan kepada aturan kerja termasuk memerhatikan rambu- rambu kerja yang telah dipasang. Kemudian karyawan harus menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sesuai aturan yang telah ditetapkan, sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalkan.

8. Menghindari tuntutan pihak- pihak tertentu.

Dengan adanya program keselamatan kerja ini maka tuntutan karyawan akan keselamatan kerja dapat diminimalkan, karena karyawan sudah menyetujui terhadap aturan yang berlaku di perusahaan tersebut, sehingga sudah tau resiko yang akan dihadapinya.

Menurut Wilson Bangun (2012: 387) tujuan dan manfaat dari keselamatan kerja adalah :

1. Untuk mengurangi atau menghilangkan resiko kecelakaan kerja yang dialami para anggota organisasi untuk mencapai keamanan dan kenyamanan kerja dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.
2. Menciptakan suatu sistem keselamatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja , dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.
3. Perusahaan tidak dirugikan dalam kegiatan produksi atas hilangnya sebagian waktu, kerugian material, dan biaya pengobatan akibat kecelakaan kerja.
4. Karyawan merasa aman dan nyaman bekerja sehingga produktivitas kerja akan meningkat.
5. Kesan masyarakat terhadap perusahaan semakin lebih baik, terciptanya hubungan yang harmonis antara karyawan dengan perusahaan, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi.

d. Syarat – syarat Keselamatan Kerja

Dalam buku kasmir (2015: 281) Adapun syarat – syarat keselamatan kerja menurut Undang – Undang Nomor 1 tahun 1970 adalah untuk :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mencegah , mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian – kejadian lain yang berbahaya.

5. Memberi pertolongan pada kecelekaan
6. Memberi alat- alat perlindungan diri pada para pekerja.
7. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran.
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun *psychis*, peracunan, infeksi dan penularan.
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
10. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
11. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
12. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
13. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerja.
14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
15. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
16. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang
17. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
18. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang berbahaya kecelakaannya menjadi tambah tinggi.

e. Indikator Keselamatan Kerja

Indikator keselamatan kerja menurut Glandon dan Litherland (2001) adalah sebagai berikut :

1. Dukungan dan komunikasi.
2. Prosedur yang adekuat

3. Beban kerja.
4. Alat pelindung diri.
5. Hubungan dengan perusahaan.
6. Peraturan keselamatan.

Menurut Mondy (2008) indikator keselamatan kerja sebagai berikut:

1. Tempat kerja.
2. Mesin dan peralatan.
3. Jaminan keselamatan.

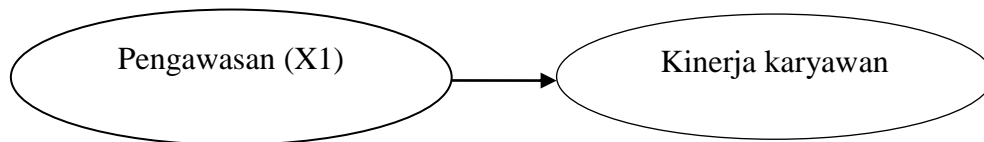
B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian teoritis yang dikemukakan sebelumnya maka dapat diberikan gambar kerangka konseptual penelitian yaitu :

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh Payakun Arianzah (2017) , menunjukkan bahwa Pengawasan kerja merupakan variabel yang sangat penting bagi organisasi, dengan pengawasan kerja yang baik bagi seorang karyawan, akan memberikan dampak terhadap kinerja mereka dan tentunya dengan kinerja karyawan yang baik akan tercapai tujuan dari organisasi. Hal ini juga di kemukakan oleh Kasmir (2015:210) dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang

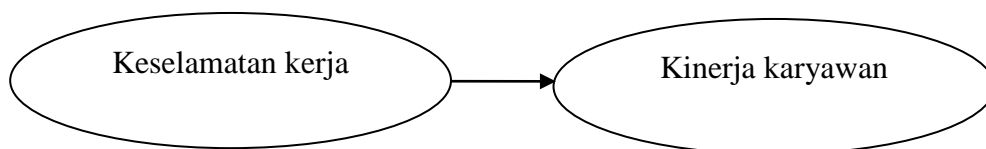
baik. Dari uraian diatas tampak jelas bahwa pengawasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka pengawasan yang efektif akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar : II-1. Pengaruh Pengawasan dengan Kinerja karyawan

2. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

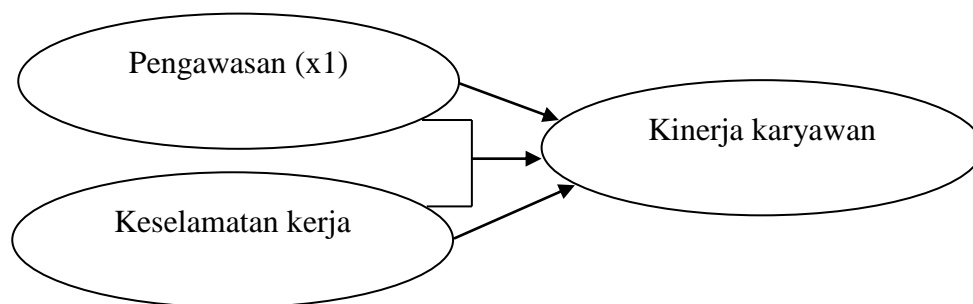
Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukakan oleh Boni Sombolinggi (2017) bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Dengan adanya jaminan keselamatan kerja pekerja, maka karyawan akan merasa aman dan terlindungi pada saat bekerja, sehingga lebih profesional lagi dalam bekerja. Seperti yang dikemukakan oleh Kasmir (2015: 277) dengan adanya program keselamatan kerja, maka secara tidak langsung akan memengaruhi kinerjanya. Misalnya dengan adanya program keselamatan kerja maka motivasi kerja karyawan akan meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya jika program keselamatan kerja tidak ada atau kurang sempurna, maka kinerja akan turun. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.



Gambar:II-2 Pengaruh Keselamatan kerja dengan kinerja karyawan

3. Pengaruh Pengawasan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh Fransisca (2011) bahwa pengawasan dan keselamatan kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2015: 286) untuk mengurangi kecelakaan kerja demi keselamatan dalam bekerja perlu dilakukan pengawasan secara ketat dan efektif. Dengan adanya pengawasan yang efektif dan terjaminnya keselamatan kerja dalam suatu perusahaan maka kinerja karyawan nya akan meningkat dan tujuan yang telah ditetapkan tercapai.



Gambar : II-3 Pengaruh Pengawasan dan Keselamatan kerja terhadap Kinerja karyawan

C. Hipotesis

Menurut Arfan Ikhsan, dkk (2014: 73) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin atau paling tinggi kebenarannya.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera.
2. Ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera.

3. Ada pengaruh pengawasan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu sama lainnya. Menurut Juliandi, Irfan dan Manurung (2015:90) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data kuantitatif penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, Sugiono (2016: 8).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variable dari satu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Dari penelitian ini definisi operasional adalah sebagai berikut :

1. Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh suatu karyawan dalam sebuah perusahaan dan digunakan sebagai tolak ukur dalam mencapai tujuan atau target dalam perusahaan tersebut.

Tabel III.1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Pelaksanaan tugas
4	Tanggung Jawab

Sumber : Mangkunegaran (2009 : 75)

2. Pengawasan (X1) adalah proses yang dilakukan untuk memantau kinerja karyawan dan mengevaluasi kinerja karyawan serta mencari solusi apabila terjadi penyimpangan agar tujuan perusahaan tercapai.

Tabel III.2
Indikator Pengawasan

No	Indikator
1	Akurat
2	Tepat Waktu
3	Objektif dan menyeluruh
4	Diterima para anggota organisasi
5	Fleksibel

Sumber : Handoko (2003 :373)

3. Keselamatan Kerja (X2) adalah upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada karyawan dari kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat.

Tabel III.3
Indikator Keselamatan Kerja

No	Indikator
1	Beban Kerja
2	Alat Pelindung Diri
3	Peraturan Keselamatan
4	Mesin & Peralatan
5	Jaminan Keselamatan

Sumber : Glandon Dan Lintherland (2001)

C. Tempat Dan Waktu penelitian

1. Tempat penelitian

Dalam penelitian ini, tempat penelitian adalah di PT. Trans Nusantara Sejahtera, di Jl. Kapt Rahmad Budin, Lingk. XI, Kel. Terjun, Kec. Medan Marelan, No.18.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilaksanakan mulai dari bulan November 2017 sampai dengan Maret 2018. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Novembber				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset			■																	
2	Penyusunan proposal				■	■	■														
3	Perbaikan proposal						■	■	■												
4	Seminar proposal										■										
5	Pengumpulan data										■	■	■								
6	Penyusunan skripsi												■	■	■	■	■				
7	Bimbingan skripsi														■	■	■	■	■	■	■
8	Meja hijau																			■	

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2016:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini yang menjadi populasinya adalah karyawan PT. Trans Nusantara Sejahtera bagian mekanik dan supir yaitu 50 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel, penulis menggunakan jenis *Nonprobability sampling*. Dengan menggunakan teknik Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Dengan rincian sebagai berikut :

Tabel III. 5
Sampel penelitian

No	Bagian	Jumlah
1	Mekanik	10
2	Supir	40
Jumlah		50

E. Teknik Pengumpulan Data.

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Studi dokumentasi

Penulis mengumpulkan yang berkaitan dengan kondisi instansi seperti : dokumen – dokumen yang ada pada PT. Trans Nusantara Sejahtera.

2. Wawancara (*Interview*) yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang di PT. Trans Nusantara Sejahtera.

3. Daftar Peranyaan (*quesioner*)

Yaitu teknik pengumpulan ata yang menggunakan daftar pertanyaan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para karyawan di PT. Trans Nusantara Sejahtera dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi 5 yaitu :

Tabel III.6
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sugiyono (2016:142) menyatakan questioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan disusun dengan memperhatikan prinsip – prinsip penulisan angket seperti isidan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan, tipe dan bentuk pertanyaan, panjang pertanyaan, urutan pertanyaan, penampilan fisik angket.

a) Uji Validitas

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total (Y), yaitu :

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

(Sugiyono, 2016 : 183)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamat

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x y$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\geq \alpha 0,05$)
- Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\leq \alpha 0,05$)

(Juliandi, dkk 2015, hal.79)

Tabel III.7
Uji Validitas Variabel Pengawasan (X1)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,770	0,279	Valid
2	0,784	0,279	Valid
3	0,784	0,279	Valid
4	0,784	0,279	Valid
5	0,610	0,279	Valid
6	0,610	0,279	Valid
7	0,762	0,279	Valid
8	0,762	0,279	Valid
9	0,610	0,279	Valid
10	0,762	0,279	Valid

Sumber: Data Diolah 2018

Tabel III.8
Tabel Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X2)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,460	0,279	Valid
2	0,734	0,279	Valid
3	0,572	0,279	Valid
4	0,734	0,279	Valid
5	0,671	0,279	Valid
6	0,671	0,279	Valid
7	0,572	0,279	Valid
8	0,279	0,279	Valid
9	0,671	0,279	Valid
10	0,578	0,279	Valid

Sumber: Data Diolah 2018

Tabel III.9
Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,586	0,279	Valid
2	0,498	0,279	Valid
3	0,539	0,279	Valid
4	0,733	0,279	Valid
5	0,635	0,279	Valid
6	0,498	0,279	Valid
7	0,539	0,279	Valid
8	0,733	0,279	Valid
9	0,635	0,279	Valid
10	0,586	0,279	Valid

Sumber: Data Diolah 2018

b). Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk melihat apakah instumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Menurut Arikunto dalam Juliandi, Irfan dan Manurung (2015 : 82) pengujian reliabilitas dilakukan dengan *Cronbach alpha*, dikatakan reliabel bila hasil $\alpha \geq 0,6$ dengan rumus alpha sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Dimana :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = Jumlah varians butir

σi^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien realibilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,6 maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Ghozali dalam Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015:80).

Tabel III.10
Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Dan Y

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Pengawasan (X1)	0,773	Reliabel
Keselamatan Kerja (X2)	0,746	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,748	Reliabel

Sumber : Data Diolah 2018

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Dimana dalam penelitian ini, teknik analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh pengawasan dan keselamatan kerja terhadap kinerja.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

(Sugiyono, 2016 : 192)

Keterangan :

Y = kinerja

a = konstanta

X1 = Pengawasan

X2 = Keselamatan kerja

B1-b2 = Koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

Penggunaan model regresi linear berganda harus memenuhi asumsi klasik antara lain :

a). Uji Normalitas Data

Uji menganalisis bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b). Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot

antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit). Maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik meyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t:

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

(Sugiyono, 2016 : 184)

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Kriteria dalam penelitian ini:

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap terikat (Y)

Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini:

- Jika nilai t dengan probability korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel X dan Y.
- Jika nilai t dengan probability korelasi sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

(Juliandi,Irfan dan Manurung, 2015 :159)

b. Uji f

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifinance leveltaraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2016 : 192)

Keterangan :

Fh = Nilai F hitung

R = Koefisien Korelasi Berganda

k = Jumlah Variabel Independent

n = Jumlah Anggota Sampel

Kriteria dalam penelitian ini adalah :

- Jika nilai F hitung > F tabel maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

- Jika nilai F hitung < F tabel maka Ho diterima , artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

(Juliandi, Irfan dan Manurung, 2015 : 159)

3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat di jelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat :

$$D = R^2 \times 100\% \quad (14:199)$$

Dimana :

D = Koefisien determinasi

$(R_{yx1x2})^2$ = Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Presentasi kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil

Deskripsi data hasil penelitian ini menggunakan pendekatan *asosiatif*. Pendekatan *assosiatif* digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan instrument dalam bentuk angket sebanyak 10 item pernyataan untuk variabel Pengawasan (X_1), 10 item pernyataan untuk variabel Keselamatan Kerja (X_2) dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket penelitian ini disebar dan diberikan kepada 50 orang karyawan pada . PT. Trans Nusantara Sejahtera.

Hasil data angket penelitian yang disebar kemudian ditabulasi dan diolah dengan menggunakan SPSS, dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV.1 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Pengawasan (X_1), variabel Keselamatan Kerja (X_2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

2. Karakteristik Identitas Responden

Identitas responden dalam table berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa berkerja dari responden penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Karakteristik Responden
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	50	100%
Total		50	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden PT. Trans Nusantara Sejahtera berjenis kelamin laki-laki sebanyak 50 orang (100%). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa semua responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yang berprofesi sebagai sopir dan mekanik.

b. Usia

Tabel IV.3
Karakteristik Responden
Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	16-30 tahun	19	38%
2	31-60 tahun	23	46%
3	>60 tahun	8	16%
Total		50	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31 - 60 tahun sebanyak 23 orang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang masih berusia produktif, hal ini disebabkan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan karyawan-karyawan muda.

c. Tingkat Pendidikan

Tabel IV. 4
Karakteristik Responden
Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase(%)
1	SMA	33	66%
2	SMP	10	20%
3	SD	7	14%
Jumlah		50 orang	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SMA yaitu sebanyak 33 orang (66%). Hal ini dikarenakan, perusahaan ini dalam melakukan penerimaan mengutamakan calon pegawai yang berpendidikan cukup baik.

d. Masa Kerja

Tabel IV. 5
Karakteristik Responden
Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	1-2 Tahun	18 orang	36%
2	3-5 Tahun	32 orang	64%
3	Total	50	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 3-5 tahun yaitu sebanyak 32 orang (64%). Hal ini disebabkan, mayoritas pegawai telah bekerja di instansi tersebut lebih dari 1 tahun.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Pengawasan(X_1), Keselamatan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert pada setiap responden terhadap item pernyataan yang diberikan kepada responden penelitian.

a. Variabel Pengawasan(X_1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajiakan data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Pengawasan(X_1) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.6
Penyajian Data Variabel Pengawasan(X_1)

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	17	34	26	52	3	6	3	6	1	2	50	100
2.	11	22	25	50	7	14	6	12	1	2	50	100
3.	11	22	25	50	7	14	6	12	1	2	50	100
4.	11	22	25	50	7	14	6	12	1	2	50	100
5.	21	42	25	50	3	6	1	2	0	0	50	100
6.	21	42	25	50	3	6	1	2	0	0	50	100
7.	11	22	25	50	7	14	6	12	1	2	50	100
8.	11	22	25	50	7	14	6	12	1	2	50	100
9.	21	42	25	50	3	6	1	2	0	0	50	100

10.	11	22	25	50	7	14	6	12	1	1	50	100
-----	----	----	----	----	---	----	---	----	---	---	----	-----

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan pengawasan merupakan hal yang sangat penting, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (52%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan pengawasan yang dilakukan harus bersifat benar atau akuat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (50%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan pengawasan yang akurat dapat meminimalkan penyimpangan atau kesalahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (50%)
4. Jawaban responden tentang pernyataan pengawasan harus dilaksanakan secara fleksibel , mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (50%)
5. Jawaban responden tentang pernyataan pengawasan harus dilakukan secara rutin, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang (50%)
6. Jawaban responden tentang pernyataan pengawasan efektif ialah pengawasan yang dilakukan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (50%)
7. Jawaban responden tentang pernyataan pengawasan berlaku untuk seluruh karyawan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (50%)
8. Jawaban responden tentang pernyataan dalam mengawasi bawahan pemimpin bersifat objektif dan tidak pandang bulu , mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (50%)
9. Jawaban responden tentang pernyataan Karyawan mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (50%)

10. Jawaban responden tentang pernyataan Karyawan menerima konsekwensi jika melakukan penyimpangan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (50%)

b. Variabel Keselamatan Kerja (X₂)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Keselamatan Kerja (X₂) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.7
Penyajian Data Variabel Keselamatan Kerja (X₂)**

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	8	16	25	50	10	20	7	14	0	0	50	100
2.	11	22	25	50	7	14	6	12	1	2	50	100
3.	23	46	25	50	1	2	1	2	0	0	50	100
4.	11	22	25	50	7	14	6	12	1	2	50	100
5.	21	42	25	50	3	6	1	2	0	0	50	100
6.	21	42	25	50	3	6	1	2	0	0	50	100
7.	23	46	25	50	1	2	1	2	0	0	50	100
8.	22	44	26	52	1	2	1	2	0	0	50	100
9.	21	42	25	50	3	6	1	2	0	0	50	100
10.	11	22	25	50	7	14	6	12	1	2	50	100

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan bekerja selama 8 jam/hari, mayoritas reseponden menjawab setuju sebanyak 25 orang (50%)
2. Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan peraturan keselamatan kerja, mayoritas reseponden menjawab setuju sebanyak 25 orang (50%)
3. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan selalu menggunakan alat pelindung diri pada saat bekerja, mayoritas reseponden menjawab setuju sebanyak 25 orang (50%)
4. Jawaban responden tentang pernyataan alat pelindung diri yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan SNI, mayoritas reseponden menjawab setuju sebanyak 25 orang (21.05%)
5. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan mematuhi peraturan keselamatan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas reseponden menjawab setuju sebanyak 25 orang (50%)
6. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan bersedia diberikan sanksi , apabila melanggar peraturan keselamatan kerja, mayoritas reseponden menjawab setuju sebanyak 25 orang (50%)
7. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan selalu melakukan pemeriksaan rutin terhadap alat – alat yang dipakai untuk bekerja, mayoritas reseponden menjawab setuju sebanyak 25 orang (50%)

8. Jawaban responden tentang pernyataan peralatan kerja yang disediakan perusahaan sangat layak untuk dipakai dan aman, mayoritas reseponden menjawab setuju sebanyak 26 orang (52%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan menyediakan kotak P3K untuk memberi pertolongan apabila karyawan terkena luka ringan, mayoritas reseponden menjawab setuju sebanyak 25 orang (50%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja pada karyawan, mayoritas reseponden menjawab setuju sebanyak 25 orang (50%).

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dirangkum di dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.8
Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	17	34	24	48	5	10	3	6	1	2	50	100
2.	21	42	25	50	3	6	1	2	0	0	50	100
3.	23	46	25	50	1	2	1	2	0	0	50	100
4.	11	22	25	50	7	14	6	12	1	2	50	100
5.	21	42	25	50	3	6	1	2	0	0	50	100
6.	21	42	25	50	3	6	1	2	0	0	50	100
7.	23	46	25	50	1	2	1	2	0	0	50	100

8.	11	22	25	50	7	14	6	12	1	2	50	100
9.	21	42	25	50	3	6	1	2	0	0	50	100
10.	17	34	24	48	5	10	3	6	1	2	50	100

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabulasi dan jawaban responden variabel kinerja karyawan (Y) sebelumnya, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan memiliki tingkat ketelitian kerja yang tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 responden (48%)
2. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan selalu bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (50%)
3. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan bekerja sesuai standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (50%)
4. Jawaban responden tentang pernyataan Karyawan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 25 responden (50%)
5. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja dengan baik dan selesai tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (50%)
6. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (50%)
7. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan selalu bersikap loyal kepada perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (50%)

8. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan tidak menunda – nunda pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (50%)
9. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan mentaati peraturan yang ada di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (50%)
10. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan bekerja dengan mutu hasil yang efektif dan efisien, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 responden (48%)

4. Hasil Analisis Data Penelitian

Analisis data penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan sub bab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistic tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

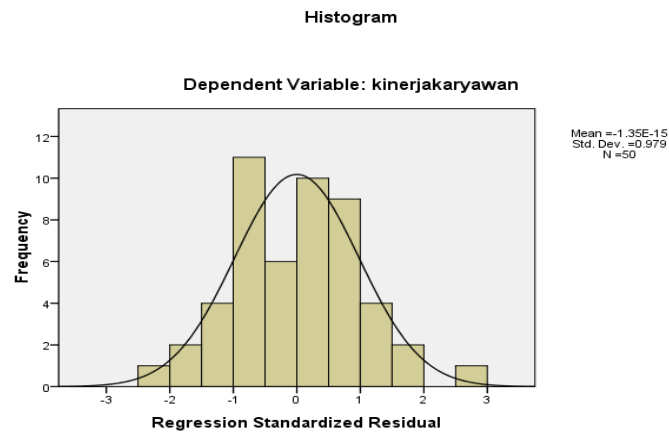
a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada dua cara untuk melihat apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Cara pengujiannya :

- a) Pada grafik histogram, dikatakan variabel berdistribusi normal atau tidak jika terbentuk lonceng yang melenceng ke kiri atau ke kanan. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar berikut ini :

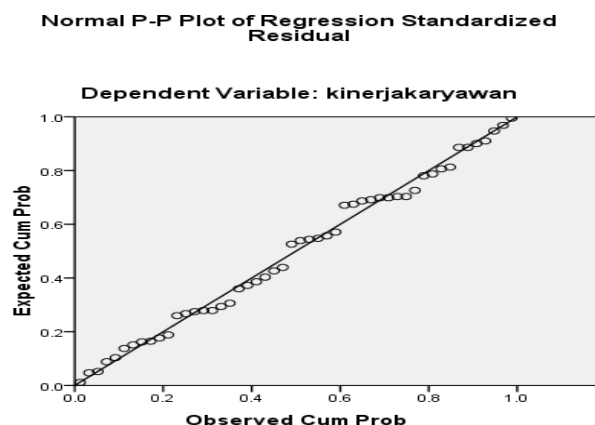
Gambar IV.1
Pengujian Histogram Normalitas



Pada grafik histogram Gambar IV.1 terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak seimbang ke kiri dan ke kanan dan membuat pola lonceng.

- b) Apabila plot dari keduanya terbentuk linear maka berindikasikan bahwa residual menyebar normal. Bila pola titik-titik yang terletak selain di ujung-ujung plot masih berbentuk linear, meskipun ujung-ujung plot agak menyimpang dari garis lurus, dapat dikatakan bahwa sebaran data adalah berdistribusi normal. Berikut hasil Normal P-Plot of Regression Standardized Residual :

Gambar IV.2
Pendekatan Grafik Normalitas



Pada Gambar IV.2 dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dari hasil analisis *collinearly* statistik. Dengan tujuan multikolinieritas yaitu untuk melihat apakah diantara variabel tidak terjadi korelasi tinggi, perlu dilakukan hipotesis yaitu bahwa H_0 diterima apabila nilai $VIF < 10$ dan angka toleransi mendekati 1, dan H_0 ditolak apabila nilai $VIF > 10$ dan nilai toleransi mendekati 0. hasil uji interdependensi antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV. 10
Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.155	2.592		2.375	.022		
	Pengawasan(X1)	.212	.096	.291	2.215	.032	.179	5.588
	Keselamatankerja a(X2)	.660	.133	.653	4.975	.000	.179	5.588

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Dependent variable :kinerja karyawan

Berdasarkan tabel uji multikolinieritas di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni Pengawasan (X_1) dan Keselamatan Kerja (X_2) memiliki nilai collinerarity statistic VIF 5,588 nilai tersebut dapat dipahami dalam batas toleransi yang telah ditentukan, dimana semua variabel mendekati angka 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga demikian

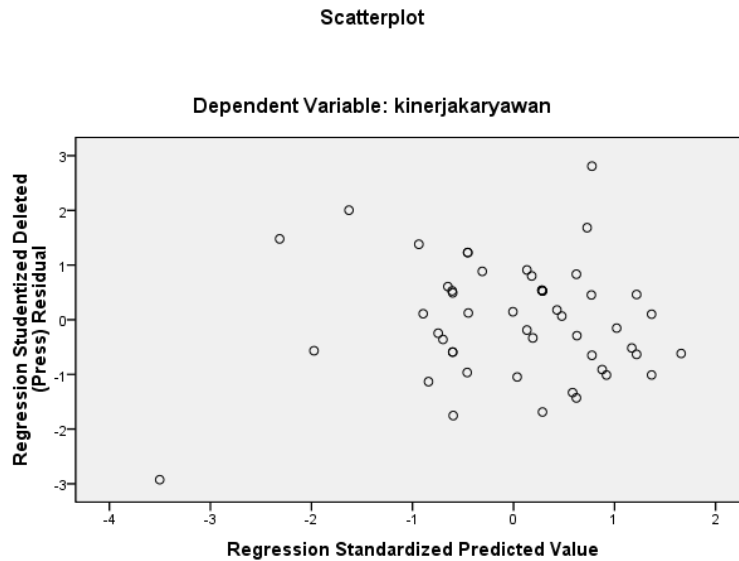
dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen dalam penelitian.

3) Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah varian dependen mempunyai varian yang sama atau tidak. Heterokedastisitas mempunyai suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dasar analisis penilaian heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk menganalisis datanya dapat dilihat pada gambar “*Scatterplo*” pada output data seperti berikut :

Gambar IV.3
Scatter Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar scatterplot di atas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan data uji heterokedastisitas dapat dipahami bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebarkan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas variabel penelitian ini terpenuhi. Sehingga data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Analisis Linear Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel IV.9 Koefisien Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.155	2.592		2.375	.022
	Pengawasan	.212	.096	.291	2.215	.032
	keselamatankerja	.660	.133	.653	4.975	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (Statistical Program For Social Schedule) versi 17.0 di dapat:

Konstanta (a) : 6,155

Pengawasan (b1) : 0,212

Keselamatan Kerja (b2) : 0,660

Jadi persamaan regresi ganda linear untuk dua prediktor (pengawasan dan keselamatan kerja) adalah :

$$Y : 6,155 + 0,212 X_1 + 0,660 X_2$$

Keterangan :

- 1) Nilai "a" = 6,155 menunjukkan apabila nilai dimensi Pengawasan dan Keselamatan Kerja bernilai nol. Maka kinerja PT. Trans Nusantara Sejahtera sebesar 6,155 atau dapat dikatakan bahwa Kinerja tetap bernilai 6,155 apabila tidak dipengaruhi oleh Pengawasan dan Keselamatan Kerja.
- 2) Pengawasan (b1) sebesar 0,212 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Pengawasan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja sebesar 0,212 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- 3) Keselamatan kerja (b2) sebesar 0,660 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan keselamatan kerja maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja sebesar 0,660 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

a) Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.11
Uji t Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6.155	2.592		2.375	.022
	Pengawasan	.212	.096	.291	2.215	.032
	Keselamatankerja	.660	.133	.653	4.975	.000

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Kriteria dalam penelitian ini:

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini:

- Jika nilai t dengan probability korelasi yakni sig-2 tailed $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel X dan Y.

- Jika nilai t dengan probability korelasi sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X1 yaitu Pengawasan memiliki signifikan sebesar $0,032 < 0,05$ yang artinya Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Trans Nusantara Sejahtera. Jika dilihat dengan membandingkan nilai t tabel , diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar $48(n - k$ atau $50-2)$, berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t tabel adalah 2,011 dan diketahui bahwa Pengawasan memiliki t hitung sebesar 2,215, jika dibandingkan dengan t tabel maka hasilnya $2,215 > 2,011$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b) Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.12
Uji t Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.155	2.592		2.375	.022
	Pengawasan	.212	.096	.291	2.215	.032
	Keselamatankerja	.660	.133	.653	4.975	.000

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Kriteria dalam penelitian ini:

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini:

- Jika nilai t dengan probability korelasi yakni sig-2 tailed $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 , maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel X dan Y.
- Jika nilai t dengan probability korelasi sig-2 tailed $<$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X1 yaitu Keselamatan Kerja memiliki signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Trans Nusantara Sejahtera. Jika dilihat dengan membandingkan nilai t tabel , diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar $48(n - k \text{ atau } 50-2)$, berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t tabel adalah 2,011 dan diketahui bahwa Keselamatan Kerja memiliki t hitung sebesar 4,975 , jika dibandingkan dengan t tabel maka hasilnya $4,975 > 2,011$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2) Uji F

Uji statistic (F simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (Independen) secara bersama-sama memiliki hubungan dan pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Maka hipotesis tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistic sebagai berikut :

- H_0 : $p = 0$ (Tidak ada pengaruh antara Pengawasan(X_1) dan Keselamatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y),
- H_0 : $p \neq 0$ (Tidak ada pengaruh antara Pengawasan(X_1) dan Keselamatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y),

Kriteria hipotesis :

- Tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikan sebesar 0,05
- Terima H_0 jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan taraf signifikan sebesar 0,05

Tabel IV.13
Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	962.078	2	481.039	138.669	.000 ^a
	Residual	163.042	47	3.469		
	Total	1125.120	49			

a. Predictors: (Constant), keselamatankerja, pengawasan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan $< 0,005$ artinya bahwa Pengawasan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut. Diketahui nilai df pembilang adalah k (variabel bebas) sehingga diketahui df pembilang = 2 , sedangkan nilai df penyebut adalah $50 - 2 - 1 = 47$ sehingga diketahui nilai F tabel adalah sebesar 3,20 . Jika dibandingkan nilai F hitung dengan F tabel dihasilkan $138,699 > 3,20$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengawasan dan Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera.

d. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi merupakan besaran nilai koefisien yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan

kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan R squarese sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.14
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.855	.849	1.86252

a. Predictors: (Constant), keselamatankerja, pengawasan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi koefisien determinasi model summary pada tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,855. Dan nilai R sebesar 0,925. Hal ini memiliki arti bahwa 85,5% variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel Pengawasan dan Keselamatan Kerja. Sedangkan sisanya 14,5 % dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji-t secara parsial variabel Pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil Kinerja Karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera, yang menyatakan $t_{hitung} = 2,215 > t_{tabel} = 2,011$ dengan nilai signfikan $0,032 > 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan yang diterapkan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera adalah pengawasan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa pengawasan yang positif harus tetap dipertahankan karena dapat

meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dalam pekerjaan.. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2015:210), Suatu pekerjaan tanpa dilakukan pengawasan akan memengaruhi kinerja seseorang. Tanpa adanya pengawasan maka hasil kerja dapat dipastikan akan memberikan hasil yang tidak baik bahkan lebih buruk. Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh Payakun Arianzah (2017) , menunjukkan bahwa Pengawasan kerja merupakan variabel yang sangat penting bagi organisasi, dengan pengawasan kerja yang baik bagi seorang karyawan, akan memberikan dampak terhadap kinerja mereka dan tentunya dengan kinerja karyawan yang baik akan tercapai tujuan dari organisasi.

2. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji-t secara parsial, variabel Keselamatan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil Kinerja Karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera, yang menyatakan $t_{hitung} = 4,975 > t_{tabel} = 2,011$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), dengan demikian Keselamatan Kerja yang positif harus tetap dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan.

Penelitian ini juga didukung oleh Grisma Ilfani (2013) yang menyatakan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Semakin penting keselamatan kerja berakibat pada semakin baiknya kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Kasmir (2015: 277) dengan adanya program keselamatan kerja, maka secara tidak langsung akan memengaruhi kinerjanya. Misalnya dengan adanya program keselamatan kerja maka motivasi kerja karyawan akan meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pengawasan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji-F simultan dapat diketahui bahwa variabel Pengawasan(X_1) dan Keselamatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Trans Nusantara Sejahtera secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji F didapat nilai $F_{hitung} = 138,669 > F_{tabel} = 3,20$

dengan signifikan) $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima). Dengan demikian Pengawasan dan Keselamatan Kerja perlu dipertahankan agar pencapaian kinerja karyawan akan meningkat lebih baik.

Hal ini juga dikemukakan oleh Kasmir (2015: 286) untuk mengurangi kecelakaan kerja demi keselamatan dalam bekerja perlu dilakukan pengawasan secara ketat dan efektif. Dengan adanya pengawasan yang efektif dan terjaminnya keselamatan kerja dalam suatu perusahaan maka kinerja karyawan nya akan meningkat dan tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh Fransisca (2011) bahwa pengawasan dan keselamatan kerja bersama- sama mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan regresi koefisien determinasi model summary dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,855. Hal ini memiliki arti bahwa 85,5% variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel Pengawasan dan Keselamatan Kerja. Sedangkan sisanya 14,5 % dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pengawasan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trans Nusantara Sejahtera, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Nusantara Sejahtera dengan $t_{hitung} = 2,215 > t_{tabel} = 2,011$ dengan nilai signifikan $0,032 < 0,05$
2. Keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Nusantara Sejahtera dengan $t_{hitung} = 4,975 > t_{tabel} = 2,011$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Hasil pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa variabel pengawasan dan keselamatan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Nusantara Sejahtera dengan $F_{hitung} = 138,669 > F_{tabel} = 3,20$ dengan signifikan $0,000 < 3,20$.
4. Koefisien determinasi (R square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,855. Hal ini memiliki arti bahwa 85,5% variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel Pengawasan dan Keselamatan Kerja. Sedangkan sisanya 14,5 % dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera cukup baik, sehingga perlu adanya upaya untuk mempertahankan nilai-nilai positif yang terkandung dalam pelaksanaan pengawasan tersebut, sehingga kinerja karyawan tetap dapat dicapai dengan maksimal.
2. Keselamatan kerja pada PT. Trans Nusantara Sejahtera perlu dipertahankan dan ditingkatkan, pemberian keselamatan kerja dapat dilakukan agar karyawan dapat terus meningkatkan semangat kerja sehingga target dari perusahaan dapat dicapai dengan maksimal.
3. Diharapkan kepada pimpinan perusahaan PT. Trans Nusantara Sejahtera untuk dapat mempertahankan nilai-nilai positif yang terkandung dalam pelaksanaan pengawasan dan pemberian keselamatan kerja kepada karyawan yang selama ini sudah dilaksanakan dengan baik sehingga karyawan dapat lebih terpacu untuk dapat bekerja lebih maksimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasya Yuyun Tonding (2016) “*Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan*” E-journal administrasi bisnis, 2016 , 4 (2).
- Andri saputra (2014) “*Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar*” E-jurnal Ilmu Pemerintahan, 2014, 2 (3).
- Bangun, Wilson (2012) “*Manajemen Sumber Daya Manusia* “ Bandung, Penerbit Erlangga.
- Bayu Ramdan Hediando (2014) “*Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Studi pada karyawan bagian Drilling & Oilfield Service PT.Elnusa Tbk, Jakarta*” Jurnal Administrasi Bisnis Vol 10, No. 1.
- Boni Sombolinggi “*Studi Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pekerja pada proyek pelebaran Rantepao – palopo Oleh PT. Waskita karya*”
- Gavinov, Ivan Tinarbudi (2016) “*Manajemen Perkantoran*” Yogyakarta, Parama Publishing.
- Hanna Amalia Pertiwi (2016) “*Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Bappeda Kota Bandung*”.
- Handoko, Hani (2003) “*Manajemen*” Yogyakarta, BPFE.
- Ikhsan, Arfan, dkk (2014) “*Metodologi Penelitian Bisnis*” Bandung, Citapustaka Media.
- Juliandi, dkk (2015) “*Metodologi penelitian Bisnis*” Medan, Umsu Press.
- Kadarisman (2016) “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*” Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2015) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Manullang (2014) “*Manajemen*” Bandung, Citapustaka Media Perintis.
- Noor, Juliansyah (2012) “*Penelitian Ilmu Manajemen*” Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Payakun Arianzah (2017) “*Pengaruh pengawasan, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Sawit Inti Raya Kec. Batang Gansal Kab. Indragiri Hulu*” JOM Fekon, Vol 4 No. 1 (Februari) 2017.
- Rosinta Romauli Situmerang (2017) “*Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah*” Asian Journal Of Innovation and Entrepreneurship Vol. 02, No. 02, May 2017.

Skolastika Dian Rosita Sari (2017) “ *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*” Jurnal Bisnis Dan Manajemen Vol.4 No. 2 Juni 2017.

Siswanto (2011) “*Pengantar Manajemen*” Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Sugiyono (2016) “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*” Bandung, CV. Alfabeta.

Wibowo (2007) “*Manajemen Kinerja*” Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.