

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah karyawan tetap pada Toserba Pajajaran Kota Banjar yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 3 Kota Banjar. Sedangkan yang menjadi ruang lingkup penelitian adalah sejauh mana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di Toserba Pajajaran Kota Banjar.

##### **3.1.1 Sejarah Singkat Toserba Pajajaran Kota Banjar**

###### **Era Generasi Pertama**

###### **1975-1990**

Cikal bakal Toserba PAJAJARAN diawali dari sebuah kemauan untuk berdagang seorang pemuda bernama Toni Sultoni asli Cikoneng-Ciamis, pada waktu itu Bpk Toni berdagang pakaian itupun di kreditkan dengan cara berdagang keliling(ditanggung) dari rumah yang satu ke rumah yang lainnya, hari demi hari tidak dipungkiri selalu mendapatkan keuntungan walaupun tidak setimpal dengan cucuran keringat yang dikeluarkan, meskipun dengan jumlah sedikit tapi Bpk Toni orangnya pekerja keras, pantang menyerah selain itu orangnya dermawan dan sering Sodakoh kepada orang-orang yang memerlukan pertolongan.

Dikumpulkannya hasil tiap harinya itu, sehingga sampai bisa kebeli kios di depan alun-alun Ciamis. Seiring berjalannya Kios keuntungan terus bertambah walaupun barang yg dijual masih sebatas pakaian saja, dengan rasa Syukur yang tak terhingga, dimasa ini juga Bpk Toni Sultoni bisa meminang gadis asal Cijulang yang bernama Ibu Imas Suryamah, sehingga setelah menikah kios

dikelola berdua dengan penuh perjuangan dan semangat yang gigih, sehingga hasilnya pun Alhamdulillah bisa untuk melaksanakan Ibadah Naik Haji ke Tanah Suci Mekah.

### **1990-2005**

Bpk H Toni Sultoni terus berpikir tak kenal lelah untuk bisa lebih memajukan Perusahaan, dengan pemikirannya yang cerdas dan punya hati penyantun, pada masa ini juga bisa terbeli lagi toko yg ukurannya lebih besar dan letaknya lebih strategis lagi untuk area perbelanjaan, yang letaknya didepan Terminal Ciamis, dengan niatan minimalnya bisa mempekerjakan orang-orang di sekitar. Toko tersebut diberi nama PADJADJARAN, dengan jumlah karyawan 15 orang. Perubahan strategi dilakukan oleh Bp H Toni Sultoni dengan menambah variant barang jualan, bukan hanya pakaian, tetapi dilengkapi dengan keperluan masyarakat sehari-hari. Seiring dengan itu, toko semakin berkembang, dan penulisan namanya diganti menjadi

### **ERA GENERASI KEDUA**

Tahun 2005, rencana pembangunan dan pengembangan toko dimulai dengan ditemukannya lokasi yang cocok di Jl. Perintis Kemerdekaan No 34 Ciamis, dengan luas tanah sekitar 250 M2.

Pada tanggal 01 Agustus 2006, sebuah Toserba PAJAJARAN yang baru, dengan luas took sekitar 100 M2, dibangun dan dibuka di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 34 Ciamis Ibu.Linda Herlina sebagai Store Manager/kepala toko pertama, membawahi 40 orang karyawan. Selanjutnya tanggal 01 Agustus ditetapkan sebagai Hari jadi Toserba PAJAJARAN yang diperingati setiap

tahunnya, dikarenakan kesibukan mengurus Toserba ini, maka Toko yang didepan Terminal ditutup dan dikontrakan ke pihak yang lain.

## **ERA GENERASI KETIGA**

### **2009-Sekarang.**

Ditengah persaingan toko Ritail semakin marak Bp H Toni Sultoni terus mengembangkan pertambahan Tokonya, sampai ditemukan tanah yang berukuran 450 M2 dan dibangunnya Toserba PAJAJARAN yang kedua dengan luas toko 200 m2, di Kota Banjar yang tepatnya di jalan Perintis Kemerdekan No 01 depan Alun-alun Banjar dan dibuka pada tgl 21 Juli 2009, dengan jumlah karyawan 65 orang, dengan Kepala Toko Yana Noerzaman dan Yogi Sugiarto sebagai Personalia Umum, Toserba PAJAJARAN yang ke dua di Banjar ini disambut dengan baik oleh Masyarakat Banjar, begitu membeludaknya ketika awal Grand Opening. Setelah berjalan satu tahun satu persatu Karyawan banyak yang mengundurkan diri dengan berbagai alasan Pribadinya, termasuk Bpk Yana Noerzaman ( Kepala Toko ), dari inilah Bpk H. Toni Sultoni terus berpikir agar Perahu Toserba PAJAJARAN Banjar terus mendayung. Maka ditariknya Bp Jaja Mujahid, ST ( Menantu H. Toni), Untuk memimpin PAJAJARAN Banjar, yang pada waktu itu masih aktif kerja di PERTAMINA dan langsung diserahkan tanggung jawab mengelola Toserba PAJAJARAN. Dalam Struktur Kerja adalah sebagai Presiden Direktur Toserba PAJAJARAN secara keseluruhan. Perubahan-perubahan menuju Toko Ritail yang lebih modern dan profesional dilakukan oleh Bp Jaja Mujahid,ST. sampai dengan sekarang.

### **3.1.2 Visi dan Misi Toserba Pajajaran**

#### **Visi**

Menjadi Toserba Terpercaya Pilihan Utama Masyarakat

#### **Misi**

1. Melayani pelanggan dengan sepenuh hati
2. Menjadikan Toserba Pajajaran sebagai rumah kedua bagi pelanggan
3. Lengkap, nyaman & aman; berkualitas
4. Garansi 100% berlabel halal (Halal itu berkah & Menentramkan)

#### **Moto**

“Lebih dari sekedar belanja”

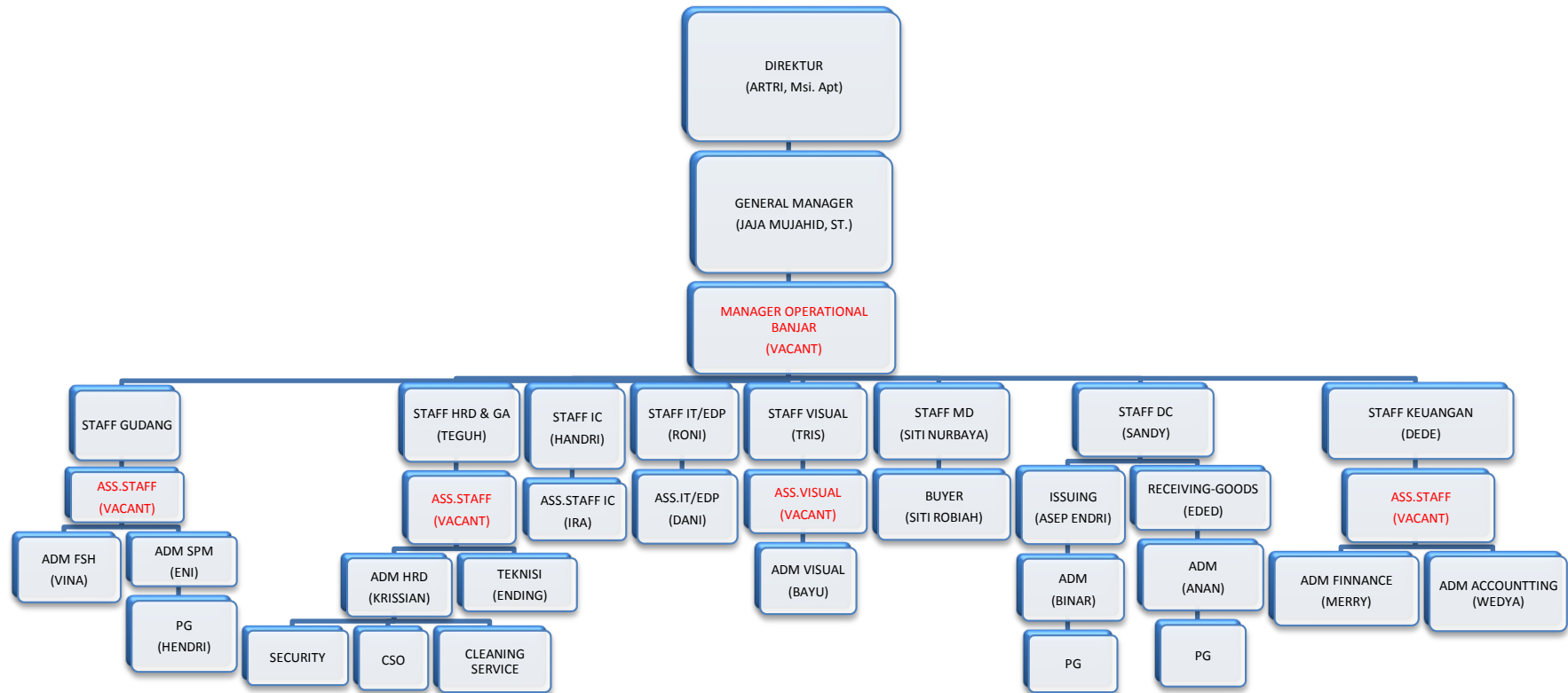
#### **Semboyan 2011**

“2011 milik kita”

### **3.1.3 Struktur Organisasi Toserba Pajajaran Kota Banjar**

Adapun struktur organisasi yang ada di kantor Toserba Pajajaran Kota Banjar adalah sebagai berikut

## STRUKTUR ORGANISASI SUPPORTING MANAGEMENT BANJAR



**Gambar 3.1 Struktur Organisasi Toserba Pajajaran Kota Banjar tahun 2018** Sumber : Toserba Pajajaran Kota Banjar

Berikut ini adalah pembagian tugas dan tanggung jawab setiap bagian Staff/Manajer di Toserba Pajajaran Kota Banjar :

#### 1. Manajer

Ikhtisar jabatan :

Bertanggung jawab dalam menyelenggarakan fungsi pelayanan kepada pelanggan melalui pengembangan inovasi sistem pengendalian, pelayanan-pelayanan, peningkatan pemasaran, sistem pengendalian keuangan dan administrasi untuk pencaian target kinerja perusahaan, penurunan *loses* dan kepuasan pelanggan. Jadi Manager bertanggung jawab terhadap jalannya operasi organisasi yang dipimpinnya. Uraian tugas dan kegiatan :

- a) Bertanggung jawab dalam membagi tugas dan memberi arahan kepada bawahan untuk efektifitas kerja.
- b) Menyusun program kerja dan anggaran sebagai pedoman kerja untuk pelaksanaan organisasi unit.
- c) Bertanggung jawab atas pengelolaan : pelayanan pelanggan.
- d) Bertanggung jawab atas penertiban dan pengendalian perintah kerja (PK) dan surat perintah kerja (SPK)
- e) Dan lain-lain.

#### 2. Staff gudang, Staff MD dan Staff DC.

Staff gudang merupakan fungsi kerja dalam sebuah perusahaan baik skala besar maupun kecil yang secara umum bertugas mengkoordinasi, mengontrol dan mengevaluasi semua kegiatan penerimaan, penyimpanan dan persediaan stok barang yang akan di distribusikan. Staff MD merupakan staff yang membantu bagian pergudangan yang bertugas penyediaan barang,

sedangkan Staff DC (Distribution Centre) merupakan staff yang bertugas di pusat gudang perusahaan. Berikut ini tugas dan tanggung jawab staff gudang :

- a) Mengontrol dan bertanggung jawab atas penyimpanan barang dari kehilangan, pencurian, kebakaran dan keusangan.
- b) Bertanggung jawab atas pelaksanaan bongkar muat barang di gudang dan ikut menandatangani surat penerimaan barang.
- c) Bertanggung jawab atas kebersihan dan kerapian di dalam area gudang barang.
- d) Bertanggung jawab atas ketepatan laporan gudang.
- e) Mempersiapkan pesanan dan memproses permintaan dan pesanan pasokan.
- f) Melengkapi data yang dibutuhkan pengiriman.
- g) Melengkapi persyaratan pemeliharaan preventif; mengatur untuk perbaikan sarana pengangkutan dari dan ke gudang.
- h) Mempertahankan kualitas layanan dengan mengikuti standar organisasi.
- i) Membuat catatan administrasi persediaan barang yang meliputi jenis barang, kode barang dan jumlah barang dengan benar.
- j) Merapikan setiap penempatan barang yang ada di gudang berdasarkan kelompok barang dengan baik dan teratur.
- k) Melakukan koordinasi dengan admin supervisor dan sales supervisor yang berhubungan dengan stok barang.
- l) Menjaga dan merawat armada ekspedisi.

### 3. Staff Human Resources of Developmen

Staff Human Resources of Development/HRD adalah pegawai perusahaan yang berperan sebagai pengurus informasi lowongan kerja dan melakukan wawancara kerja terhadap calon pegawai yang sudah melamar dan memilih siapa calon pegawai yang layak untuk direkrut oleh perusahaan.

Adapun tugas Staff HRD adalah sebagai berikut :

- a) Melakukan analisa, observasi, perencanaan dan pengambilan keputusan terkait rekrutmen, training, personalian dan IT.
- b) Membuat memo internal dan lampirannya yang berisi mengenai aturan kerja dan kebijakan perusahaan.
- c) Membuat SOP perusahaan.
- d) Mengawasi dan selalu mengevaluasi anggaran perusahaan agar terwujudnya anggaran yang efektif dan efisien serta bertanggung jawab terhadap setiap pengeluaran yang dilakukan oleh Pajajaran.
- e) Membantu pimpinan/ Management dalam menyelesaikan masalah internal dan eksternal yang berhubungan dengan permasalahan maupun Bussines Development.
- f) Mencermati kondisi aktivitas karyawan dan perkembangan kualitas kerja karyawan.
- g) Mengadakan konseling kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan menjaga hubungan internal.
- h) Menyusun rencana anggaran pengeluaran tahunan HRD.
- i) Melaksanakan seleksi dan promosi terhadap sumber daya manusia yang dianggap berhak di Pajajaran.



j) Membuat laporan secara periodik terhadap pekerjaannya kepada atasan.

#### 4. Staff IT

Toserba Pajajaran tentunya memerlukan staff yang mempunyai keahlian dalam teknologi, maka dari itu staff IT juga berpengaruh terhadap mekanisme Pajajaran. Tugas utama staff IT adalah merawat software/hardware/komputer yang ada di Pajajaran, melakukan perbaikan jika ada yang rusak, memastikan semua hardware dan komputer berfungsi optimal, mengevaluasi dan meningkatkan kinerja sistem IT dan seorang staff IT yang baik harus menangani seluruh permasalahan software/hardware yang ada di Pajajaran.

#### 5. Staff Visual

Staff visual (edition/designer) adalah bagian yang bertugas memvisualisasikan ide mengenai *Fashion designer*, *Exhibition designer* dan *Interior designer* untuk memberikan hal yang berbeda dari perusahaan lainnya. Adapun tugas mengenai bagian-bagian yang ada dalam staff visual di Pajajaran adalah sebagai berikut :

##### **Fasion designer**

- a) Memvisualisasikan ide dan memproduksi desain dengan tangan atau menggunakan komputer
- b) Tetap up to date dengan tren fashion yang muncul serta kecenderungan umum yang berkaitan dengan kain, warna dan bentuk
- c) Bekerja dengan tim desain, seperti buyer dan forecasterl, untuk mengembangkan produk

- d) Berhubungan erat dengan tim penjualan, pembelian dan produksi secara berkelanjutan
- e) Memastikan item sesuai dengan pelanggan, pasar dan titik harga
- f) Mengadaptasi desain yang ada untuk produksi massal
- g) Mengawasi kegiatan produksi
- h) Negosiasi dengan pelanggan dan supplier

### **Exhibition designer**

Tugas dari bagian ini adalah memberikan ide berkaitan dengan konsep produk dan daya tarik pelanggan, membahas konsep desain Pajajaran, mengembangkan pemahaman tentang merek, produk, kebutuhan pelanggan, membuat desain awal dan desain visual tiga dimensi menggunakan komputer agar tampilan Pajajaran menjadi menarik.

### **Interior designer**

Tugas dari Interior designer yang ada di Pajajaran adalah sebagai berikut :

- a) mendesain, memanfaatkan, dan menyesuaikan permintaan pelanggan atas ruang yang tersedia
- b) Mempertimbangkan bagaimana ruang akan digunakan dengan mengikuti pertimbangan ruang gerak, rencana desain awal sketsa, termasuk layout listrik
- c) Menentukan bahan dan perabot, seperti pencahayaan, furniture, dinding, lantai, dan perlengkapan pipa
- d) Membuat jadwal untuk proyek desain interior
- e) Memperkirakan biaya proyek dengan menyesuaikan anggaran

- f) Menempatkan pesanan untuk bahan dan mengawasi pemasangan elemen desain
- g) Melakukan *after project visit* untuk mendapat feedback klien

## 6. Staff Keuangan

Staff keuangan disini bertugas melaksanakan kegiatan administrasi keuangan di Pajajaran untuk menjamin kelancaran, keakuratan dan ketertiban administrasi keuangan Pajajaran. Pada staff keuangan tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi dipertaruhkan karena kepercayaan dan kedisiplinan yang diutamakan.

Dan tanggung jawab sebagai staff keuangan adalah sebagai berikut :

- a) Membuat, memeriksa, dan mengarsipkan faktur, nota supplier.
- b) Menginput penerimaan pendapatan yang masuk setiap hari, setiap bulan dan setiap tahun.
- c) Memeriksa laporan untuk memastikan data terinput dengan benar.
- d) Mengarsip seluruh dokumen transaksi untuk menjaga ketertiban administrasi dan memudahkan penelusuran dokumen.
- e) Melakukan stock opname setiap akhir bulan untuk melihat ada/tidaknya selisih jumlah barang di gudang dan catatan di keuangan.

## 7. Cleaning Service

Tugas dan tanggung jawab Cleaning Service :

- a. Menghaturkan canang setiap hari
- b. Membersihkan Kantor & lingkungan Kantor
- c. Membersihkan Kamar mandi
- d. Merapikan file file

- e. Menyiapkan dan mengecek alat tulis dan barang cetakan
- f. Membantu menyediakan keperluan setiap karyawan

Adapun penjelasan lanjutan mengenai bagian lainnya yang ada di Toserba Pajajaran terutama pada bagian Non-Staff/Non-Manajer terdiri dari :

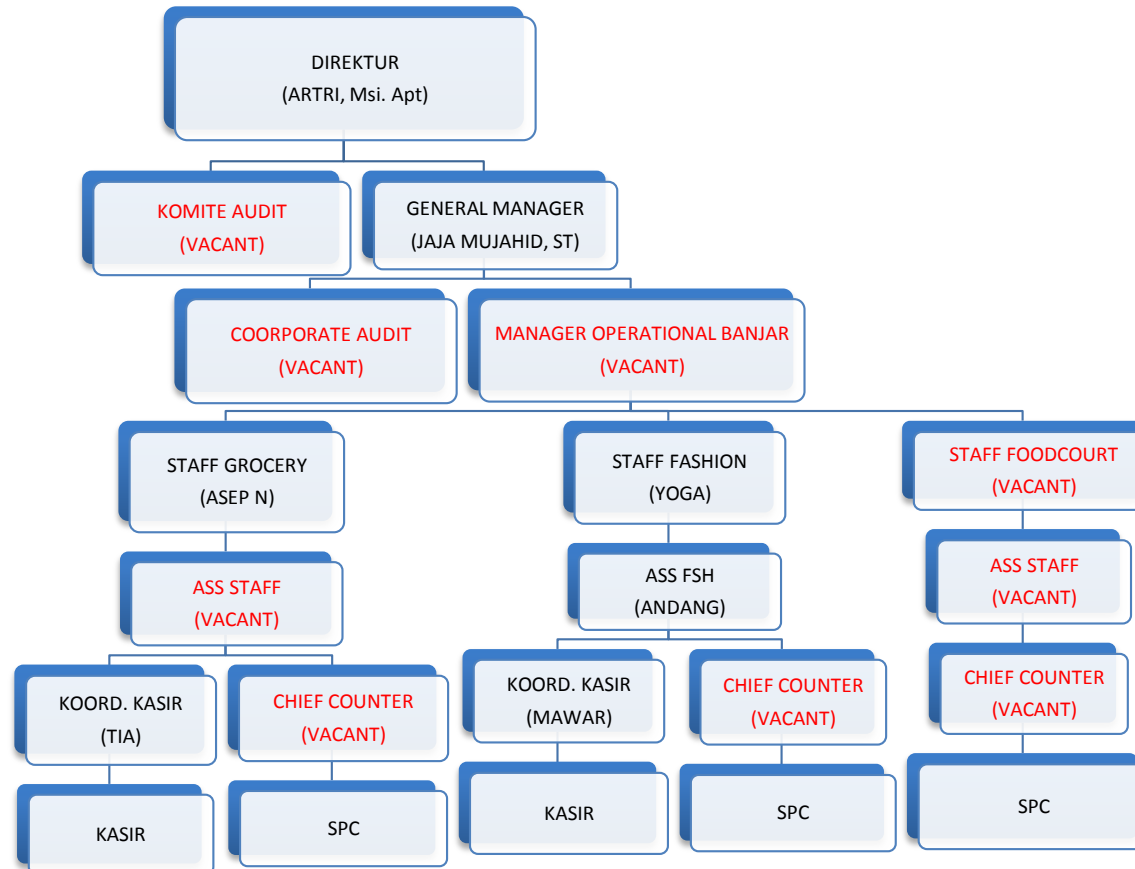
#### 8. Kasir

Profesi kasir di toko retail adalah seseorang yang pekerjaannya menerima uang pembayaran saat pembelian produk barang atau jasa dan melakukan pengembalian uang sisa pembayaran, sekaligus menyerahkan produk barang atau jasa kepada pelanggan di loket-loket kasir di Pajajaran.

Tugas dan Tanggung Jawab Kasir di Pajajaran adalah sebagai berikut :

- a) Menjalankan proses penjualan dan pembayaran
- b) Melakukan pencatatan atas semua transaksi
- c) Membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk
- d) Melakukan proses transaksi pelayanan jual beli serta melakukan pembungkusan
- e) Melakukan pengecekan atas jumlah barang pada saat penerimaan barang
- f) Melakukan pencatatan kas fisik serta melakukan pelaporan kepada atasan.
- g) Melakukan pengecekan atas stok bulanan

## STRUKTUR ORGANISASI OPRASIONAL MANAGEMENT BANJAR



## 9. SPC (Sales Promotion Centre)

SPC adalah keseluruhan dari sales promosi yang ada di Pajajaran, SPC terdiri dari karyawan laki-laki dan wanita yang ditugaskan diseluruh bagian yang ada di Pajajaran. Mulai dari bagian pakaian, market, restoran dan tempat bermain. SPC juga bertugas memberikan pelayanan secara langsung kepada pelanggan, seperti menyediakan barang yang diinginkan pelanggan, menyediakan jasa pengangkut barang jika dalam jumlah banyak, mengangkut dan menata barang pada tempatnya, melakukan pengecekan barang, menjaga kebersihan di Pajajaran, serta membantu kasir atau staff lainnya jika membutuhkan bantuan berkaitan dengan barang dan jasa.

### **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan Toserba Pajajaran adalah dengan menggunakan metode penelitian survey. Menurut Husein (2010: 38) metode survey adalah riset yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta tentang gejala-gejala atas permasalahan yang timbul.

#### **3.2.1 Operasionalisasi Variabel**

Agar penelitian ini dapat dilakukan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami unsur-unsur yang menjadi dasar suatu penelitian, yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

**OPERASIONAL VARIABEL**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>
Keselamatan Kerja (X1)	Kondisi keselamatan yang bebas dari risiko kecelakaan dan kerusakan di tempat kerja yang mencakup kondisi bangunan, mesin, peralatan keselamatan dan pekerja di Toserba Pajajaran.	1. Lingkungan kerja secara fisik  2. Lingkungan sosial psikologis	a. Pemberian tanda atau batas dalam penempatan benda atau barang  b. Penyediaan perlengkapan perlindungan  a. Aturan ketertiban organisasi  b. Perawatan dan pemeliharaan asuransi	<b>O</b> <b>R</b> <b>D</b> <b>I</b> <b>N</b> <b>A</b> <b>L</b>

1	2	3	4	5
Kesehatan Kerja (X2)	Suatu keadaan fisik, mental, dan sosial kesejahteraan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dan ditempat kerjanya, yang di indikasikan oleh ketiadaan penyakit atau kelemahan di Toserba Pajajaran	<p>1. Lingkungan secara medis</p> <p>2. Lingkungan kesehatan tenaga kerja</p> <p>3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja</p>	<p>a. Kebersihan lingkungan kerja.</p> <p>b. Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja.</p> <p>c. sistem pembuangan sampah dan limbah industri.</p> <p>a. Meningkatkan kesehatan tenaga kerja</p> <p>b. Menyediakan air bersih dan sarana kamar mandi.</p> <p>a. Pelayanan kesehatan tenaga kerja</p>	<p><b>O</b></p> <p><b>R</b></p> <p><b>D</b></p> <p><b>I</b></p> <p><b>N</b></p> <p><b>A</b></p> <p><b>L</b></p>



1	2	3	4	5
Kinerja (Y)	Sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.	1. Tujuan  2. Standar  3. Umpan balik  4. Sarana	a. Tercapai atau tidaknya target perusahaan.  a. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan diselesaikan dengan baik.  a. Memberikan kebebasan melakukan pekerjaan dengan menetapkan standar terjangkau.  a. Ketersediaan alat atau sarana yang dapat membantu dalam pekerjaan.	<b>O</b> <b>R</b> <b>D</b> <b>I</b> <b>N</b> <b>A</b> <b>L</b>

		5. Kompetensi	a. Sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.	
		6. Motif	a. Menyediakan fasilitas yang dapat memberikan motivasi berupa insentif.	
		7. peluang	a. Adanya kesempatan untuk menunjukkan prestasi dalam bekerja.	

### **3.2.2 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.2.2.1 Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data ordinal yang diambil dari hasil penyebaran kuisioner kepada karyawan Toserba Pajajaran Kota Banjar. Jenis data yang akan dikumpulkan dan dikelompokkan menjadi dua, sesuai sumber-sumber data penelitian. Jenis data tersebut antara lain:

##### **1. Data Primer**

Menurut Hamid (2014: 35) menyatakan data primer adalah data yang dikumpulkan atau didapat oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Sumber data di sini merupakan objek maupun lingkungan yang sedang diteliti. Teknik yang dapat digunakan peneliti antara lain observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner/angket.

##### **2. Data Sekunder**

Menurut Hamid (2014: 35) menyatakan sumber data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data ini dapat diperoleh dari berbagai sumber dari buku, laporan jurnal, dan lain-lain.

#### **3.2.2.2 Populasi Sasaran**

Populasi menurut Sugiyono (2015: 148) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bidang teknik di Toserba Pajajaran Kota Banjar, dalam penelitian ini seluruh populasi yang akan diteliti dengan menggunakan sensus sebanyak sebanyak 35 orang karyawan.

### 3.2.2.3 Penentuan Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2015: 149) adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini akan menggunakan teknik penarikan sampling jenuh (sensus). Karena sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel populasi yang terdiri dari 35 orang karyawan di Toserba Pajajaran Kota Banjar.

**Tabel 3.2**

**Data Karyawan Non Manajer di Toserba Pajajaran Tahun 2018**

<b>No</b>	<b>Pekerjaan</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Cleaning Service	5
2.	Sales Promotion Centre (SPC)	15
3.	Pergudangan	7
4.	Kasir	8
	<b>Total Karyawan</b>	<b>35</b>

Sumber : Toserba Pajajaran Kota Banjar.

### 3.2.2.4 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dari responden (sumber data) atas dasar inisiatif pewawancara (peneliti) dengan menggunakan alat berupa pedoman atau skedul wawancara, yang dilakukan secara tatap muka (*personal, face to face interview*) maupun melalui telepon (*telephone interview*). (Ating dan Sambas, 2010: 194).

2. Kuisisioner

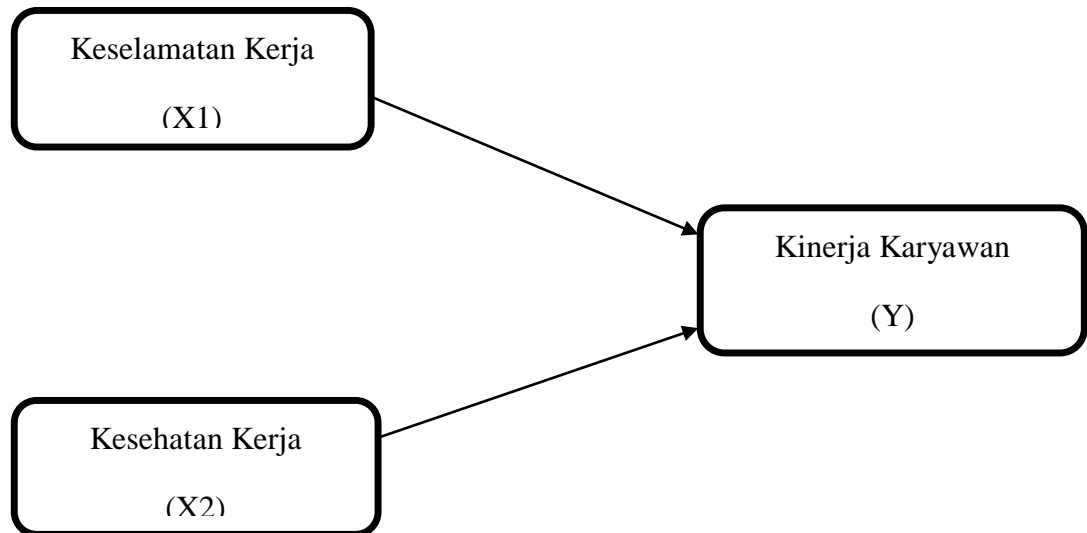
Adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dan responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. (Suharsimi, 2010: 194). Kuisisioner dalam penelitian ini berhubungan dengan kepemimpinan, insentif, dan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan pernyataan secara tertulis dan terstruktur kepada karyawan di Toserba Pajajaran Kota Banjar.

3. Studi Dokumentasi

Dokumentasi dari asal kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan studi dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya (Suharsimi, 2010: 201). Studi dokumentasi dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dan fakta dilapangan berdasarkan dokumentasi yang telah disediakan oleh Toserba Pajajaran Kota Banjar berupa struktur organisasi, kegiatan pelayanan perusahaan, dan jumlah karyawan di Pajajaran.

### 3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka dapat disajikan paradigma penelitian berdasarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 3.2**  
**Paradigma Penelitian**

Keterangan :

$X_1$  = Keselamatan Kerja

$X_2$  = Kesehatan Kerja

$Y$  = Kinerja Karyawan

### 3.4 Teknik Analisis Data

Untuk melihat ketepatan alat ukur penelitian berupa kuisioner, sebelum digunakan dalam penelitian dilakukan uji coba kuisioner untuk melihat validitas dan reabilitas alat ukur penelitian.

### 3.4.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Setelah data yang diperlukan telah diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas terhadap kuisioner yang telah disebarakan.

#### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015: 172) instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan dengan cara menghitung kolerasi dari masing-masing pernyataan melalui total skor dengan menggunakan *pearson Product Moment*.

Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung kolerasi r tabel yaitu angka kritik tabel kolerasi pada derajat kebebasan ( $dk = n-2$ ) dengan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$ .

Kriteria Pengujian Validitas. Untuk mempermudah perhitungan, uji validitas akan menggunakan program SPSS for windows versi 16.0.

- Jika  $sign. \leq \alpha (0,05)$ , maka pernyataan valid.
- Jika  $sign. \geq \alpha (0,05)$ , maka pernyataan gugur (tidak valid)

#### b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menyatakan bahwa apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiyono (2015: 122), uji reabilitas bertujuan untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran itu reliabel.

Untuk mempermudah perhitungan uji reabilitas akan menggunakan program SPSS for windows versi 16.0.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

- Jika  $\text{sign.} \leq \alpha (0,05)$ , maka pernyataan reliabel.
- Jika  $\text{sign.} \geq \alpha (0,05)$ , maka pernyataan gugur (tidak reliabel).

Untuk memperoleh data yang akan dianalisis atas kegiatan variabel tersebut dalam penelitian ini akan digunakan daftar pernyataan, dari setiap pernyataan yang dimiliki pilihan jawaban responden, bentuk jawaban bernotasi/huruf SS, S, TAP,TS, dan STS dengan penilaian skor 5-4-3-2-1 untuk pernyataan positif dan 1-2-3-4-5 untuk pernyataan negatif.

### 3.4.2 Analisis Terhadap Kuisioner

Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *skala likert* untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapan positif atau negatif. Untuk lebih jelasnya lagi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.3**

**Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif**

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi



3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

**Tabel 3.4**

**Formasi Nilai, Notasi, & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk  
Pernyataan Negatif**

<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Notasi</b>	<b>Predikat</b>
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
4	Setuju	S	Tinggi
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi

**3.4.3 Metode Successive Interval**

Untuk melakukan analisis dalam penelitian ini digunakan *Metode Successive Interval*. Menurut Al-Rasyid menyatakan bahwa skala likert jenis ordinal yang menunjukkan peringkat saja. Oleh karena itu, variabel yang berskala interval. Adapun langkah kerja *method of successive interval* adalah sebagai berikut:

- a. Perhatikan F (frekuensi) responden (banyaknya responden yang memberikan respon yang ada).
- b. Bagi setiap bilangan pada F (frekuensi) oleh n (jumlah sampel), sehingga  $P_i = F_i/n$

- c. Jumlahkan P (proporsi) secara berurutan untuk setiap responden, sehingga keluar proporsi kumulatif ( $P_{ki} = \sum_{j=1}^k P_j$ ).
- d. Proporsi kumulatif ( $P_k$ ) dianggap mengikuti distribusi normal baku, sehingga kita bisa menemukan nilai Z setiap kategori.
- e. Hitung SV (scala value=nilai skala), dengan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Nilai-nilai untuk density diperoleh dari table ordinal distribusi normal baku.

- f. SV (scala value) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu (=1)

$$\text{Transformed SV} \rightarrow Y = SV + |SV_{\min}|$$

#### 3.4.4 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal ini digunakan agar model analisis yang tepat. Model analisis regresi linier penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi: uji multikolinieritas dengan matrik kolerasi antara variabel-variabel bebas, uji heterokedastis dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZFRED) dengan redusinya (SRESID), uji normalitas menggunakan uji kolmogorov smirnov, dan uji auto kolerasi melalui uji Durbin Watson (DW test) Suliyanto (2009: 74).

### a. Uji Normalitas

Normalisasi data dapat ditentukan dengan melihat histogram atau pola distribusi data normal. Normalisasi dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residunya.

Proses uji normalisasi data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov smornov. Distribusi data dapat dilihat dengan membandingkan Zhitung dengan Ztabel dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika Zhitung (Kolmogorov smirnov)  $<$  Ztabel. Atau nilai sign  $>$   $(\alpha)$  0,05 maka distribusi data dikatakan normal.
- Jika Zhitung (kolmogorof smirnov)  $>$  Ztabel. Atau nilai sign  $<$   $(\alpha)$  0,05 maka distribusi data dikatakan tidak normal.

Uji normalitas data juga dapat dilihat dengan memperlihatkan penyebaran data (titik) pada P-Plot of Regression Standardizer Residual variabel independen, dimana:

- Jika menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi regresi asumsi normalitas.

Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

## **b. Uji Multikolinieraritas**

Uji Multikolinieraritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel-variabel independen. Metode untuk mendiagnosa antara multikolinieraritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF)

- Jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieraritas pada penelitian tersebut.
- Jika nilai tolerance  $< 0,10$  dan VIF  $> 10$ , maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolinieraritas pada penelitian tersebut.

## **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel dengan nilai residunya. 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 mengindikasikan Heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik penyebaran di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas.

## **d. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana yang variabel dependen tidak berkolerasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak

berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Dasar pengambilan keputusan untuk uji autokorelasi:

- Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

### **3.4.5 Regresi Berganda**

Untuk mengukur pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen menurut Lupiyadi (2010: 199), untuk masalah asosiatif hubungan sebab akibat, teknik statistic teknik statistika yang digunakan adalah regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Keselamatan Kerja

X2 = Kesehatan Kerja

a = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

### **3.4.6 Koefisien Korelasi (r)**

Yakni suatu nilai koefisien yang dapat menyatakan keeratan hubungan diantara tiga variabel pernyataan kuat/erat tidak kuat/tidak erat hubungan tersebut digunakan tafsiran menurut tabel r terlampir.

### 3.4.7 Analisis Koefisien Determinasi dan Non Determinasi ( $r^2$ dan $1 - r^2$ )

Yakni koefisien determinasi ini digunakan untuk menetapkan berapa besar dalam satuan persen pengaruh perubahan variabel bebas (X) terhadap perubahan variabel terikat (Y). Sedangkan variabel koefisien non determinasi digunakan untuk menyatakan pengaruh faktor lainnya selain dari variabel X terhadap Y.

### 3.4.8 Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan apakah variabel independent dalam persamaan tersebut berpengaruh terhadap nilai variabel dependent. Uji t ini melihat signifikan tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas yaitu Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) secara individu terhadap Kinerja Karyawan (Y). Langkah dalam pengujian hipotesis ini adalah sebagai berikut:

#### (1) Merumuskan Hipotesis

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### (2) Menggunakan tabel distribusi t dengan level signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5% dengan ketentuan derajat bebas yakni $dk = n - k$ .

Keterangan:

$dk$  = derajat kebebasan

$n$  = jumlah sampel

$k$  = jumlah variabel bebas

## 2. Uji Hipotesis (Uji f)

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan Keselamatan kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

### (1) Merumuskan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara Keselamatan kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara Keselamatan kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### (2) Menggunakan tabel distribusi f dengan level signivikan ( $\alpha$ ) sebesar 5% dengan ketentuan derajat keabsahan bebas yakni $dk = n - k - 1$ .

Keterangan :

dk = derajat kebebasan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas