

**PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3), BEBAN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. HOK TONG PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Anita Agusriani

NIM : 212019205

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2024

SKRIPSI

**PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3), BEBAN
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. HOK TONG PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Anita Agusriani

NIM : 212019205

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anita Agusriani
Nim : 212019205
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat Karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2024



Anita Agusriani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Palembang.

Nama : Anita Agusriani
Nim : 212019205
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

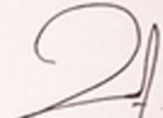
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Mei 2024

Pembimbing I



Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.
NIDN: 0015056510

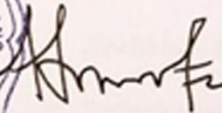
Pembimbing II



Wani Fitriah, S.E., M.Si.
NIDN: 0228016501

Mengetahui,

Dekan
dan Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Motto:

**”Jika Kamu berbuat baik kepada orang lain (berarti) kamu
berbuat baik pada dirimu sendiri”**

(Q.S. AL-Isra : 7)

”Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S. AL-Insyirah : 5-6)

“Percayalah pada dirimu sendiri, *you are not alone, you have God*”

(Anita)

**Tiada lembar yang paling indah dalam
laporan skripsi ini kecuali lembar
persembahan sebagai tanda bukti dan
dengan Ridho Allah SWT.**

Kupersembahkan skripsi ini kepada:

- **Ayahanda dan Ibunda Tersayang**
- **Sudara-saudariku Tercinta**

PRAKATA



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah menciptakan manusia dan alam semesta serta telah memberikan nikmat dan karunia-Nya. Tak lupa shalawan serta salam kepada Rasulullah Muhammad SAW, insan paling mulia panutan kita semua, beserta keluarga dan para sahabatnya, dan sampai kepada kita para umatnya yang masih mengikuti ajarannya. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan penyusunan usulan penelitian yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Palembang”. Tujuan dari skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Pertama-tama penulis ucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada orang tua penulis Bapak **H. Ibni Rokibi** dan Ibu **Hj. Desi Natalia (Alm)** tercinta, yang telah memberikan do'a dan kasih sayang, dukungan baik moral maupun material serta motivasi yang membangkitkan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Selanjutnya penulis ucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing 1 Bapak **Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.** dan Ibu **Wani Fitriah, S.E., M.Si.** selaku dosen pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, saran dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta jajaran.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta jajaran.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta jajaran.
4. Saudara/i kandung penulis Ibnu Raja, Asajidun Ibni, dan Kharisma Gusti Aji yang sangat penulis cintai.
5. Karyawan PT. Hoktong Palembang yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penyusunan skripsi ini.
6. Keluarga Besar Mapala Alfedya yang telah memberikan ilmu dan pelajaran yang bermanfaat bagi penulis yang tidak pernah diajarkan dibangku perkuliahan.

7. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebenar-benarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, *Aamiin*.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Maret 2024

Anita Agusriani

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	16
A. Latar Belakang Masalah.....	16
B. Rumusan Masalah	22
C. Tujuan Penelitian	23
D. Manfaat Penelitian	23
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	25
A. Latar Belakang Masalah.....	25
B. Penelitian Sebelumnya	38
C. Kerangka Pemikiran.....	43
D. Hipotesis.....	46
BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Jenis Penelitian.....	48
B. Lokasi Penelitian	49
C. Operasional Variabel.....	49
D. Populasi dan Sampel	50

E. Data Yang Diperlukan.....	52
F. Metode Pengumpulan Data	53
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
A. Hasil Penelitian	63
B. Pembahasan.....	84
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	97
A. Simpulan	97
B. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	99
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Kecelakaan Karyawan PT. Hok Tong Palembang	19
Table I.2 Data Jumlah APDiri Karyawan PT. Hok Tong Palembang.....	19
Table I.3 Data Target, Realisasi, dan Persentase Produksi PT. Hok Tong Palembang	20
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	43
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	49
Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT. Hok Tong Palembang	50
Tabel III. 3 Populasi dan sampel.....	52
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	65
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman	66
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	67
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)	68
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)	68
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)	69
Tabel IV.8 Pengujian Reliabilitas Varianel Penelitian.....	70
Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	71
Tabel IV.10 Jawaban Responden Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja.....	73
Tabel IV.11 Jawaban Responden Variabel Beban Kerja	75
Tabel IV.12 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	77
Tabel IV.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	79
Tabel IV.14 Hasil Uji F (Bersama-sama)	81
Tabel IV.15 Hasil Uji t (Parsial)	82
Tabel IV.16 Hasil Koefisien Determinan.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	46
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Kuesioner Penelitian
- Lampiran : Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Respondean (Y)
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Respondean (X1)
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Respondean (X2)
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Respondean (X3)
- Lampiran : Uji Validitas dan Raliabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran : Uji Validitas dan Raliabilitas Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)
- Lampiran : Uji Validitas dan Raliabilitas Beban Kerja
- Lampiran : Uji Validitas dan Raliabilitas Motivasi Kerja
- Lampiran : Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran : Tabel Distribusi F
- Lampiran : Tabel Distrubusi t
- Lampiran : Tabel Distribusi r
- Lampiran : Kartu Aktivis Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran : Sertivikat SPSS
- Lampiran : Sertivikat SKPI
- Lampiran : Sertivikat Lulus Membaca Al-Qur'an
- Lampiran : Sertivikat Komputer
- Lampiran : Hasil Cek Plagiasi
- Lampiran : Biodata Penulis

ABSTRAK

Anita Agusriani/212019205/2024/ Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hoktong Palembang/ Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hoktong Palembang, apakah ada pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hoktong Palembang, apakah ada pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hoktong Palembang, apakah ada pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hoktong Palembang. Jenis penelitian bersifat Asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 102 karyawan dengan sampel berjumlah 50 responden yang diambil menggunakan teknik *stratified random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian $Y = 0,288 + 0,433X_1 + 0,360X_2 + 0,173X_3$. Hasil uji F menunjukan nilai $F_{hitung} (40,311) > F_{tabel} (2,21)$, artinya ada pengaruh variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hoktong Palembang. Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} (4.908) > t_{tabel} (1,67793)$ untuk Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), $t_{hitung} (4.289) > t_{tabel} (1,67793)$ untuk Beban Kerja, $t_{hitung} (2.313) > t_{tabel} (1,67793)$, untuk Motivasi Kerja, artinya ada pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hoktong Palembang. Hasil koefisien detirminasi menunjukkan variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja, dan Motivasi Kerja. mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,706 atau 70,6%.

Kata Kunci : Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Anita Agusriani/212019205/2024/ The Influence of Occupational Health and Safety (K3), Workload, and Work Motivation on PT Employee Performance. Hoktong Palembang/ Human Resources Management.

The formulation of the problem in this research is whether there is an influence of Occupational Health Safety (K3), Work Load, and Work Motivation on the Performance of PT Employees. Hoktong Palembang, is there an influence of Occupational Health and Safety (K3) on the employee performance of PT. Hoktong Palembang, is there an influence of workload on employee performance at PT. Hoktong Palembang, is there an influence of work motivation on employee performance at PT. Hoktong Palembang. This type of research is associative. The research population was 102 employees with a sample of 50 respondents taken using stratified random sampling techniques. The data used is primary data. Data collection techniques use questionnaires. The analytical method used is quantitative analysis with multiple linear regression analysis tools, F test, t test and coefficient of determination.

Research results $Y = 0.288 + 0.433X1 + 0.360X2 + 0.173X3$. The results of the F test show the value F_{hitung} (40.311) > F_{tabel} (2.21), meaning that there is an influence of the Occupational Health Safety (K3), Work Load and Work Motivation variables on PT Employee Performance. Hoktong Palembang. The t test results show the value of t_{hitung} (4.908) > t_{tabel} (1.67793) for Occupational Health Safety (K3), t_{hitung} (4.289) > t_{tabel} (1.67793) for Workload, t_{hitung} (2.313) > t_{tabel} (1.67793), for Work Motivation, this means that there is an influence of Occupational Health Safety (K3), Work Load, and Work Motivation on PT Employee Performance. Hoktong Palembang. The results of the determination coefficient show the variables Occupational Health Safety (K3), Work Load, and Work Motivation. able to contribute to employee performance by 0.706 or 70.6%.

Keywords: Health and Safety (K3), Workload, Work Motivation, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Dessler (2015:5) Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Menurut Sedarmayanti (2017:3).

Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Oleh karena itu pimpinan suatu organisasi harus dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan, dengan hal tersebut sangat penting untuk kemajuan sebuah perusahaan untuk dapat menghasilkan laba yang maksimal. Menurut Kasmir (2018:183).

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) diartikan sebagai upaya perlindungan yang bertujuan untuk menjamin agar pekerja/buruh dan orang lain di tempat kerja dalam keadaan aman dan sehat, sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan terus menerus, aman dan efisien. Keselamatan Kesehatan Kerja diperlukan untuk pekerjaan yang aman lingkungan sehingga dapat menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja dan orang lain yang berada di lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2018:373).

Beban kerja merupakan suatu proses penentuan jumlah jam kerja yang dipergunakan atau diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi, saat menjalankan tugas yang diberikan individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Menurut Koesoemowidjojo (2017:21).

Motivasi Kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Menurut Ferdinatus (2020:3).

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Hok Tong Palembang yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur. PT. Hok Tong, berlokasi di beberapa wilayah di Sumatera

Selatan. PT. Hok Tong yang di pilih peneliti yaitu PT. Hok Tong Palembang, yang beralamat Jl. Kopral Paiman, Kelurahan. Bagus Kuning, Kecamatan Plaju ulu, Kota Palembang.

Perusahaan manufaktur tentunya dalam proses produksinya memiliki resiko dan potensi bahaya. Berikut proses produksi yang berpotensi kecelakaan kerja berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan. Pada bagian penerimaan bokar kecelakaan yg terjadi itu seperti luka pada tangan dan kaki, bagian penimbangan dan penumpukan bokar sering berakibat tertimpa bokar, mata terkena gancu, tertabrak forklift, pada bagian pencacahan/pencampuran karyawan sering mengalami terpeleset dan gangguan kulit, bagian Pengeringan angina karyawan ada yg terjatuh dari lift, bagian penggilingan kecelakaan yg terjadi itu luka akibat terkena mesin, gangguan telinga dan terjatuh di tempat kerja, pada peremahan karyawan sering keseleo, tangan putus, radiasi akibat uap panas, pada bagian pengeringan dengan dryer berakibat terkena panas dari oven, saat penimbangan dan pengepahan sering terluka akibat ganci & gergaji pemotongan.

Berikut merupakan laporan jumlah kecelakaan kerja karyawan PT. Hok Tong bagian produksi, dalam 3 tahun terakhir:

Tabel I.1
Data Kecelakaan Karyawan PT. Hok Tong Palembang
Tahun 2020-2022

No	Jenis Kecelakaan	2020	2021	2022
1	Kecelakaan kecil	33	28	30
2	Kecelakaan sedang	26	18	22
3	Kecelakaan berat	5	-	2

Sumber : PT. Hok Tong Palembang 2022

Pada data table I.1, diketahui kecelakaan yang dialami karyawan disebabkan oleh berbagai faktor seperti luka terkena mesin, tertimpa bokar, debu, dan uap, terkena gancu, terkena gerjaji, terjatuh, mengangkat beban, dan faktor lainnya. Ketika terjadi kecelakaan kerja pada karyawan akan dapat menyebabkan ketidak hadiran saat bekerja yang dapat menimbulkan turunnya kinerja karyawan, karena tidak dapat memaksimalkan target waktu pelaksanaan pekerjaan.

Table I.2
Data Jumlah Alat Pelindung Diri Karyawan PT. Hok Tong Palembang

No	APD	Dibutuhkan	Tersedia	Tidak Terpenuhi	Keterangan
1	Safety Helmet	102	100	2	Baik
2	Sepatu Safety	102	78	24	Kurang Baik
3	Sarung Tangan	102	80	22	Kurang Baik
4	Helm	102	70	32	kurang Baik
5	Masker	102	90	12	Cukup Baik
6	Kaca mata pelindung	102	80	22	Kurang Baik
7	Pelindung Telinga	102	80	22	Kurang Baik

Sumber: PT. Hok Tong Palembang

Berdasarkan data table I.2, dengan adanya alat pelindung diri yang kurang baik tentunya akan mengurangi keamanan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Alat pelindung yang kurang baik disebabkan

karena terlalu sering digunakan dan jarang diganti dengan alat yang baru apabila sudah sedikit rusak maka kurang nyaman saat digunakan.

Table I.3
Data Target, Realisasi, dan Persentase Pencapaian Produksi PT. Hok Tong Palembang Tahun 2022

No	Bulan	Target Produksi (Kg)	Realisasi Produksi (Kg)	Pencapaian (%)
1	Januari	2.142.000	2.333.695	108
2	Febuari	2.142.000	2.451.015	114
3	Maret	2.142.000	2.085.300	97
4	April	2.142.000	1.900.531	88
5	Mei	2.142.000	1.753.631	81
6	Juni	2.142.000	1.698.547	79
7	Juli	2.142.000	2.969.360	138
8	Agustus	2.142.000	2.481.015	115
9	September	2.142.000	2.968.710	138
10	Oktober	2.142.000	2.977.205	138
11	November	2.142.000	1.932.380	90
12	Desember	2.142.000	1.976.050	92
Total		25.704.000	25.078.875	

Sumber: PT. Hok Tong Palembang 2022

Dapat dilihat dari data tabel I.3 bahwa data target, realisasi, dan persentase pencapaian target produksi PT. Hok Tong Palembang tahun 2022. Target produksi setahun sebanyak 25.704.000 kg sedangkan realisasi produksi setahun sebanyak 25.078.875 kg. data diatas juga menunjukkan bahwa pada bulan juni realisasi pencapaian terendah dan tidak sampai target yang ditentukan dengan persentase pencapaian hanya sebesar 79%. Sedangkan pada bulan juli, september, dan oktober realisasi tertinggi melebihi pencapaian target yang ditentukan dengan persentase pencapaian sebesar 138%. Kemudian dapat diketahui juga bahwa persentase pencapaian setiap bulannya belum semuanya bias mencapai

100%. Seperti yang terjadi pada bulan maert, april, mei, juni, November, dan desember.

Berdasarkan data diatas dan dari hasil wawancara yang telah dilakukan di PT. Hok Tong Palembang secara langsung terhadap beberapa karyawan, fenomena menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang tidak mematuhi prosedur K3 atau kesalahan dalam peralatan yang digunakan oleh karyawan pada waktu melaksanakan pekerjaan, pencahayaan yang kurang memadai. Perusahaan juga tidak menjamin sepenuhnya fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Hal tersebut akan berdampak kepada perusahaan yaitu kurang atau tidak efesiennya pencapaian tujuan pekerjaan bahkan juga kepada karyawan diman menurunnya kinerja karyawan akibat kecelakaan kerja serta kondisi kesehatan yang kurang baik.

Fenomena selanjutnya, besarnya target produksi yang ditetapkan perusahaan membuat karyawan merasa beban kerja yang diberikan cukup tinggi, tidak seimbangya jumlah karyawan dengan pekerjaan yang diberikan membuat kondisi pekerjaan tidak nyaman sehingga membuat pekerjaan menumpuk, dan memberikan tugas dengan jangka waktu yang singkat membuat karyawan merasa beban kerja yang diberikan cukup tinggi sehingga berdampak pada target produksi yang dihasilkan karyawan.

Fenomena yang berkaitan selanjutnya yaitu karyawan kurang mendapatkan pujian ketika bekerja dengan baik. Sebelum melakukan pekerjaan atasan mengadakan *briefing* bersama karyawan untuk menyampaikan hal penting yang menyangkut tentang produksi, salah satunya yaitu target produksi yang diberikan oleh perusahaan, namun pada saat *briefing* berlangsung atasan tidak memberikan Motivasi kepada karyawan agar tetap semangat dalam bekerja melainkan hanya menyampaikan pencapaian target produksi yang harus tercapai. Atasan cenderung tidak peduli dengan hasil kinerja karyawannya. Komunikasi yang kurang baik dapat menyebabkan konflik antar karyawan, karena para karyawan menghabiskan waktu hampir 70 persen dari waktu terjaganya untuk komunikasi. Oleh sebab itu, perlu adanya hubungan timbal balik yang baik antara atasan dengan karyawan baik dari segi sikap maupun komunikasi. Sehingga karyawan tidak maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian yang menyangkut kinerja karyawan dengan judul **Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hok Tong Palembang ?

2. Apakah ada pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hok Tong Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh Beba Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hok Tong Palembang ?
4. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hok Tong Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hok Tong Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hok Tong Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hok Tong Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hok Tong Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu juga menjadi media untuk mencoba mengaplikasikan ilmu yang dimiliki.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk melakukan perbaikan-perbaikan bagi PT. Hok Tong Palembang. Yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan bias menjadireferensi tambahan sebagai acuan dalam penelitian terhadap pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hoktong Palembang.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Latar Belakang Masalah

1. Kinerja karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2017:7) Kinerja Karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Mangkunegara (2016:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Priansa (2018:269) Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, bahwa Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja berdasarkan aspek kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan yang telah ditetapkan organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak (2015:133) faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja sebagai berikut :

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik kerja pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.
- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Wirawan (2017:7) faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi

organisasi, beban kerja, system manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, serta kompetitor.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

hasil kerja segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bias dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas

hasil kerja segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi

dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, maupun menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

tingkat kesesuain hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreatifitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan.

2. Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

a. Definisi Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Effendi Sinuhaji (2019:11), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila karyawan dalam kondisi yang sehat, hal

tersebut dapat membantu pertumbuhan perusahaan dimana karyawan yang sehat sangat berdampak pada kinerja yang lebih baik secara kualitas maupun kuantitas.

Menurut Sedarmayanti (2018:124) K3 mengimplementasikan pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode mengenai lingkungan kerja supaya tidak terjadi cedera pada karyawan.

Menurut Sinambela (2016:366) Keselamatan Kesehatan Kerja merupakan suatu keadaan pekerjaan sehat dan aman untuk pekerjaan, masyarakat dan lingkungan organisasi atau tempat kerja, sehingga karyawan melaksanakan pekerjaan dengan ketenangan dan motivasi yang tinggi.

Dari pengertian di atas bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Budiono dkk (2003:99) faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) antara lain:

1) Beban kerja

beban kerja berupa beban fisik, mental, dan social, sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.

2) Kapasitas kerja

kapasitas kerja yang banyak tergantung pada pendidikan, keterampilan, kesegaran jasmani, ukuran tubuh, keadaan gizi dan sebagainya.

3) Lingkungan kerja

lingkungan kerja yang berupa faktor fisik, kimia, *biologic*, *ergonomic*, maupun psikosial.

c. Indikator-indikator Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Adapun indikatornya Firdaus, dkk. (2021:3) adalah sebagai berikut:

1) Fasilitas Kesehatan Kerja, adalah aspek yang sangat penting diberikan kepada pegawai untuk menjaga kesehatannya pada saat melakukan pekerjaannya.

2) Lingkungan Kerja yang sehat, lingkungan kerja yang sehat akan menimbulkan rasa nyaman bagi pegawai saat bekerja, apabila kenyamanan pegawai terjaga maka pegawai akan fokus dalam mencapai targetnya.

3) Fasilitas Keselamatan Kerja, merupakan alat pelindung diri yang digunakan pada saat bekerja yang mempunyai

kemampuan untuk melindungi seseorang dalam bekerja yang fungsinya untuk mengisolasi tubuh tenaga kerja dari bahaya di tempat kerja.

- 4) Pencahayaan di ruang Kerja, penerangan sangat berpengaruh besar bagi pegawai guna mendapat pengelihatn yang baik saat bekerja. Kualitas pencahayaan yang tinggi akan sangat membantu pengelihatn dalam bekerja, apabila dalam bekerja tidak ada halangan maka kinerja pegawai akan meningkat.

3. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) Beban Kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan.

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban Kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja.

Menurut Siswanto dalam Ellyzar (2017:38) Beban Kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas bahwa beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari karyawan dan pada waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal:

- 1) Faktor Internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi.
- 2) Faktor Eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:
 - a) Lingkungan Kerja, lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

- b) Tugas-tugas Fisik, tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).
- c) Organisasi Kerja Karyawan, tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat. Perencanaan karir hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

c. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja diantaranya:

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi Pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan

memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedur*) kepada semua unsur di dalam perusahaan.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan.

3) Target yang Harus Dicapai

Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

4. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi

Menurut Hasibuan, M.S.P. (2016:216) Motivasi berasal dari bahasa latin, *Mavare* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi empersonalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Melayu S.P.Hasibuan (2016:219) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari beberapa pengertian diatas mengenai motivasi kerja bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan kehendak yang menyebabkan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2016:116) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

a) . Faktor Internal

Faktor internal yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau buruk, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan tersebut meliputi. Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat

b) Faktor Ekstern

Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat memotivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervise yang baik

Fungsi super visi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya jaminan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

c. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow (2018:56) indikator yang mempengaruhi Motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hieraki kebutuhan manusia yang paling dasar merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, perumahan, tidur, seks dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan

kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak bekerja lagi.

3. **Kebutuhan social**

Kebutuhan social, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

4. **Kebutuhan Penghargaan**

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri yang berkaitan dengan pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Yaqub Rakhazoni (2018) yang berjudul Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Penyadap Karet di PTPN VII Unit Usaha Way Berulu Kabupaten Pesarawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: Kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan penyadap karet di PTPN VII Way Berulu dan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan penyadap karet di PTPN VII Way Berulu.

Metode penelitian diambil secara sensus dengan jumlah 80 orang yang merupakan karyawan penyadap karet PTPN VII Way Berulu. Penelitian ini di analisis dengan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja karyawan penyadap karet terdapat pada kategori sangat puas, motivasi kerja karyawan penyadap karet terdapat pada kategori baik, kinerja karyawan penyadap karet terdapat pada katagori memenuhi harapan, dan (2) kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan penyadap karet di PTPN VII Unit Usaha Way Berulu.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ikhsan Fahreza. R (2020) yang berjudul Pengaruh Insentif dan Komitmen terhadap kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Insentif dan Komitmen terhadap kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview), dengan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Industri Karet Deli Medan yang berjumlah 65 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 65 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel insentif mempengaruhi kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan (2) secara parsial variabel komitmen mempengaruhi kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan (3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel insentif dan komitmen mempengaruhi kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Carsenda Efendi, dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lembah Karet Padang. Penelitian ini bertujuan untuk : mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Lembah Karet Padang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 sampel karyawan PT Lembah Karet Padang. Metode analisis yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan derajat keberartian 95%. Berdasarkan hasil penelitian diatas direkomendasikan bahwa : agar perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, perusahaan diharapkan memberikan kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Abdul Nasser Hasibuan, dkk (2018) yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Karet PT. Kirana Sapta di

Panompuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui apakah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah 400 karyawan dan sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah 63 responden dengan menggunakan formula Slovin dengan taraf signifikansi 10% atau (0,1). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket/kuesioner, metode dokumentasi, dan metode wawancara. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi berganda dengan taraf sig < 0, 1. Hasil analisa regresi ganda diperoleh koefisien regresi (R^2) sebesar 0, 156 ($F = 3,15$; sig 0, 000 < 0,1). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Serta masing- masing variabel independent mempengaruhi positif terhadap variabel dependent kinerja karyawan yakni secara reliabel 0, 672 dan 0, 676 dengan tingkat signifikansi < 0,1. Melalui analisa regresi berganda $Y = 43, 102 + 0, 583x + 0, 825x$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Henryanto Abaharis dan Suchi Dwinanda (2023) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah

Karet Padang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang. untuk menguji pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang, untuk menguji pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner kepada 75 responden, dengan menggunakan pengujian uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas) regresi linear berganda dan uji t, dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan pada PT. Lembah Karet Padang, yang artinya hipotesis pertama diterima dan hipotesis kedua diterima dan hipotesis ketiga diterima.

Tabel II.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Yaqub Rakhazoni (2018). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penyadap Karet di PTPN VII Unit Usah Way Berulu.	Persamaan penelitian terletak pada variabel indenpenden yaitu Motivasi Kerja	Objek penelitian Jumlah Populasi Sampel Variabel Kepuasan
2	Ikhsan Fahreza. R (2020). Pengaruh Insentif dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PT.Industri Karet Deli Medan.	Persamaan penelitian terletak pada variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan	Objek penelitian Jumlah Populasi Sampel Variabel Indenpenden
3	Carsenda Efendi, dkk (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lembah Karet Padang.	Persamaan penelitian terletak pada variabel indenpenden Motivasi Kerja	Objek penelitian Jumlah Populasi Sampel Variabel Kemampuan Kerja
4	Abdul Nasser Hasibuan, dkk (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Karet PT. Kirana Sapta di Panompuan.	Persamaan penelitian terletak pada variabel indenpenden Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Objek penelitian Jumlah Populasi Sampel Variabel Beban Kerja dan Motivasi Kerja
5	Henryanto Abaharis dan Suchi Dwinanda (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Karet Padang.	Persamaan penelitian terletak pasd variabel indenpenden Beban Kerja	Objek penelitian Jumlah Populasi Sampel Variabel Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja

Sumber: Gagasan penelitian sebelumnya berdasarkan jurnal.

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Keselamatan Kesehtan Kerja (K3) juga sangat perlu diutamakan oleh para pemimpin perusahaan atau organisasi yang mana seperti diberikannya insentif atau bonus terhadap karyawan yang telah mencapai target perusahaan. Selain itu Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) juga sangat perlu ditanamkan ke setiap karyawan agar para karyawan dapat

melaksanakan tanggung jawabnya kepada perusahaan tempat mereka bekerja, dengan menerapkan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap perusahaan diharapkan para karyawan bisa bekerja dengan giat supaya bisa mencapai target tujuan perusahaan tersebut. Begitu halnya dengan Beban Kerja, masalah Beban Kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian Beban Kerja yang terjadi dilingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan pekerjaannya, karena dampak stres di tempat kerja dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas dan penghasilan. Sedangkan untuk Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang membedakan seseorang yang mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkat dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, kumpulan sumber daya manusia yang secara dinamis menunjukkan kapasitas intelektual, kualitas sikap mental dan kapabilitas sosial seseorang.

2. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan Keselamatan Kerja (K3) sangat berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui

pembinaan dan pelatihan, pengarahan, dan control terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun 1 2 perusahaan dimana mereka bekerja.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

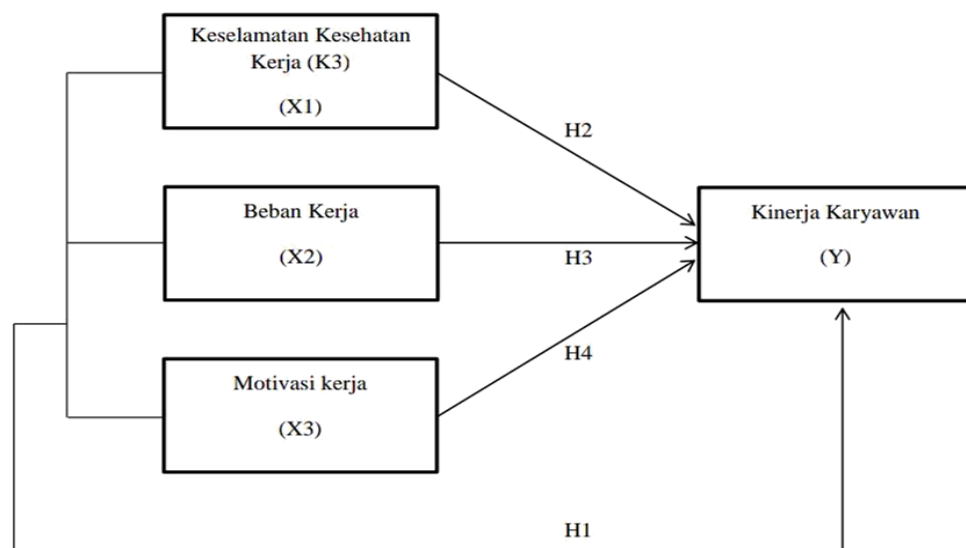
Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Beban Kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban Kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan Kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bias dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja karyawan akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Motivasi pada karyawan PT. Hok Tong Palembang juga penting karena para karyawan yang memiliki motivasi kerja yang berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja karyawan dalam meningkatkan mutu pekerjaan. Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat

kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan tertentu.

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat di gambarkan model kerangka pemikiran teoritis model penelitian pada gambar berikut ini



Sumber: Hasil olahan penulis, 2023.

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Palembang.

H2: Ada pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Palembang

H3: Ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok
Tong Palembang.

H4: Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok
Tong Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:29) terdapat tiga jenis penelitian yaitu:

1. Penelitian deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variable lain.

2. Penelitian komperatif

Penelitian komperatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan, disini variable masih sama dengan variable mandiri.

3. Penelitian asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih.

Penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif dimana digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variable X (variabel bebas) yang terdiri atas Keselamatan Kesehatan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3), terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan (variabel terikat).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Hok Tong Palembang. PT berlokasi di Jl.Kopral Paiman No.652, Bagus Kuning, Kec. Plaju, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30119, Indonesia.

C. Operasional Variabel

Tabel III. 1
Variabel, Definisi Variabel, Indikator, dan Skala

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	merupakan hasil kerja berdasarkan aspek kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan yang telah ditetapkan organisasi.	a) Kualitas b) Kuantitas c) Efisiensi	Ordinal
2	Keselamatan Kesehatan Kerja(K3) (X ₁)	adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.	a) Fasilitas kesehatan kerja b) Fasilitas Keselamatan Kerja c) Pencahayaan di ruang kerja	Ordinal
3	Beban Kerja (X ₂)	adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari karyawan dan pada waktu tertentu.	a) kondisi pekerjaan b) penggunaan waktu kerja c) target	Ordinal
4	Motivasi Kerja (X ₃)	merupakan suatu dorongan khendak yang menyebabkan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.	a) Kebutuhan fisiologis b) Kebutuhan sosial c) Kebutuhan penghargaan	Ordinal

Sumber: Peneliti berdasarkan teori 2023

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2020:126). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Hok Tong Palembang yang berjumlah 102 orang.

Tabel III.2
Jumlah Karyawan PT. Hok Tong Palembang berdasarkan bidang pekerjaan

No	Jabatan	Populasi
1	Manajer	1
2	Evironment	9
3	Facility and Maintenance	8
4	Loading Unloading	20
5	Crumb Production	53
6	Packing	4
7	Security	4
8	Warehouse	3
Jumlah		102

Sumber: PT. Hok Tong Palembang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2020:127). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative atau mewakili populasi yang diteliti. Sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

n= Ukuran sampel/jumlah responden

N= Ukuran Populasi

e= Tingkat kesalahan/eror

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 10% dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{102}{1 + 102(0,01)^2}$$

$$n = \frac{102}{1 + 1,02}$$

$$n = \frac{102}{2,02}$$

$$n = 50$$

Setelah dilakukan perhitungan dengan rumus tersebut maka didapatkan hasil sampel sebanyak 50 responden. Berdasarkan perhitungan sampel diatas maka dibawah ini merupakan tabel kerangka sampel untuk menjelaskan pengambilan sampel pada masing-masing bidang dan bidang keahlian.

Tabel III. 3
Populasi dan sampel karyawan berdasarkan bidang pekerjaan PT. Hok Tong Palembang

No	Jabatan	Populasi	Formulasi	Sampel
1	Manajer	1	(1:102)x50	1
2	Evironment	9	(9:102)x50	4
3	Facility and Maintenance	8	(8:102)x50	4
4	Loading Unloading	20	(20:102)x50	10
5	Crumb Production	53	(53:102)x50	26
6	Packing	4	(4:102)x50	2
7	Security	4	(4:102)x50	2
8	Warehouse	3	(3:102)x50	1
Jumlah		102		50

Sumber: PT. Hok Tong Palembang

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling*, Menurut Sugiyono (2019:80) teknik *stratified random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

E. Data Yang Diperlukan

Menurut Sugiyono (2020:193) Data primer merupakan sumber data primer atau sumber data utama adalah sumber data yang didapat secara langsung oleh pengumpul tanpa melalui perantara. Sedangkan data sekunder merupakan data yang digunakan untuk menunjang data primer. Sumber data ini tidak langsung memberikan data pada pengumpulan data harus melalui orang lain dan dokumen terlebih dahulu.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data yang diperoleh langsung dari sumbernya.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020:104) Pengumpulan data berdasarkan tekniknya, yaitu:

1. Interview (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bias berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket atau kuesioner, kuesioner adalah pertanyaan atau pernyataan tertulis.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020:23) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu:

a. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

b. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar. Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses pelacakan serta pengaturan secara sistematis catatan lapangan yang telah diperoleh dari wawancara, observasi serta bahan lain agar peneliti dapat melaporkan hasil penelitian.

Dalam peneliti ini penulis menggunakan analisis kualitatif yang dikuantitatifkan dengan menggunakan pengukuran skala Likert. Menurut Sugiyono (2020:146) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social, dengan mengajukan seperangkat pernyataan kepada

responden yaitu berupa kuesioner dengan menginterpretasikan skor yang didapat dari kuesioner. Skor ini telah diklasifikasikan dalam 5 (lima) kategori dengan menggunakan skala Likert, yaitu:

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Netral (N) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

2. Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2019:363) uji coba instrument dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliable. Karena dengan menggunakan instrument yang valid dan reliable dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliable. Oleh karena itu, dalam penelitian ini uji coba angket perlu dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas isi dari angket tersebut. Selain itu uji coba juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat item-item pertanyaan yang mengandung jawaban yang kurang objektif, kurang jelas ataupun membingungkan. Uji coba instrument dilakukan dengan mengambil responden sebanyak 30 orang yang diambil secara acak (random) dari sampel.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121) instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu

valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur jika $r=0,10$ maka item instrument dinyatakan valid, jika $r=0,10$ dinyatakan tidak valid

- 1) Jika nilai kolerasi *Corrected Item-Total Correlation* rhitung \geq rtabel, maka item kuesioner tersebut dikatakan valid.
- 2) Jika nilai kolerasi *Corrected Item-Total Correlation* rhitung $<$ rtabel, maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 50 karyawan PT. Hok Tong Palembang, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Menggunakan program SPSS 22.0 for windows.

menurut Priyanto, (2013:30) bahwa variabel dinyatakan reliable dengan kriteria berikut:

- 1) Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka pernyataan tersebut reliable.
- 2) Jika r -alpha negative dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliable.

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari 0,6.

3. Teknik Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda menurut Sugiyono (2015:192) analisis regresi linier digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan/diturunkan. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dengan dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + s$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta yang mengukur besarnya nilai Y, jika nilai

X_1, X_2, X_3 sama dengan nol

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi variabel X_1, X_2, X_3

X_1 = Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

X_2 = Beban Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

s = Error Residual

b. Uji Hipotesis

1) Uji hipotesis serentak/simultan (Uji F)

Menurut Hasan, Iqbal (2015:264) bahwa Uji hipotesis serentak/simultan (Uji F) digunakan untuk menguji pengaruh bersama-sama antara keselamatan kesehatan kerja (K3), beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam uji F, yaitu:

a) Menentukan formulasi hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H_{01} : Tidak ada pengaruh Keselamatan kesehatan kerja (K3), Beban kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Hok Tong Palembang.

H_{a1} : Ada pengaruh Keselamatan kesehatan kerja (K3), Beban kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Palembang.

b) Menentukan taraf nyata (α) dan nilai F tabel Taraf nyata

(α) dan nilai F tabel ditentukan dengan derajat bebas, tingkat signifikan yang digunakan sebesar $10\% = 0,1$ taraf nyata (α) F tabel ditentukan dari derajat bebas

$V_1 = K-1$ dan $V_2 = n-k$

Dimana :

k = jumlah variabel (bebas + terikat)

n = jumlah sampel

c) Menentukan kriteria pengujian

H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

d) Nilai uji statistik dengan menggunakan SPSS

e) Membuat kesimpulan

H_{01} diterima dan H_{01} ditolak artinya tidak ada pengaruh Keselamatan kesehatan kerja (K3), Beban kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Hok Tong Palembang.

H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya ada pengaruh Keselamatan kesehatan kerja (K3), Beban kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Hok Tong Palembang.

2) Uji Hipotesis individual/parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis individual merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu b (b_1, b_2 , dan b_3) yang mempengaruhi Y . langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

a) Menemukan formulasi hipotesis

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₀₂ : Tidak ada pengaruh Keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap Kinerja karyawan PT. Hok Tong Palembang.

H_{a2} : Ada pengaruh Keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Palembang.

H₀₃ : Tidak ada pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Hok Tong Palembang.

H_{a3} : Ada pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Palembang.

H₀₄ : Tidak ada pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Hok Tong Palembang.

H_{a4} : Ada pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Palembang.

b) Menentukan kriteria pengujian

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

c) Menentukan nilai uji statistic dengan menggunakan SPSS

d) Menarik kesimpulan

(1) Ho2 diterima dan Ha2 ditolak, artinya tidak ada pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3)

terhadap kinerja karyawan PT. Hok Tong Palembang

(2) Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, artinya ada pengaruh Keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap Kinerja karyawan PT. Hok Tong Palembang

(3) Ho3 diterima Ha3 ditolak, artinya tidak ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Hok Tong Palembang

(4) Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, artinya ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Hok Tong Palembang

(5) Ho4 diterima dan Ha4 ditolak, artinya tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Hok Tong Palembang

(6) Ho4 ditolak Ha4 diterima, artinya ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Hok Tong Palembang

3) Koefisien Determinasi (R)

Menurut Sugiyono (2015:78), “Koefisien determinasi berganda atau R^2 (R2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R2 yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Uji koefisien determinasi (R^2) pada penelitiannya di uji dengan menggunakan computer program SPSS (*Statistical Pockage For Sosial Science*).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PT. Hoktong Palembang

PT. Hoktong Palembang adalah pabrik *crumb rubber* yang merupakan produsen dan eksportir karet SIR (*Standard Indonesia Rubber*) dengan tanda pengenal produsen SCX dengan kepemilikan penanaman modal asing (PMA). Perusahaan ini didirikan sejak tahun 1935. Pada saat pendiriannya pabrik ini memproses karet basah (slabs tebal/tipis, sit angin, cup lump) menjadi karet lembaran (*blanket*), Kemudian sejak tahun 1975 di konversi ke karet remah (*crumb rubber*) sampai dengan saat ini. Kegiatan pabrik adalah pengolahan karet remah (*Crumb Rubber*) dan produk yang dihasilkan adalah SIR 20 dan SIR 10 hanya diproduksi jika ada permintaan dari pelanggan. PT. Hoktong Palembang yang berlokasi di Jl. Koprak Paiman RT. 19 RW. 07 Kel. Bagus Kuning Plaju Palembang, memiliki luas area perusahaan sebesar 86.500 m². Untuk pengujian mutu produk SIR, PT. Hoktong Palembang memiliki Laboratorium sendiri dan hasil produk berupa SIR 10 dan SIR 20 di eksport ke Amerika, Jepang, Eropa, China, dan Negara lainnya.

2. Visi dan Misi PT. Hoktong Palembang

a. Visi PT. Hoktong Palembang

Kualitas adalah kunci kehidupan perusahaan.

b. Misi PT. Hoktong Palembang

- 1) Menerapkan sistem manajemen mutu sesuai SNI ISO 9001 : 2008 dan senantiasa meningkatkan keefektifannya.
- 2) Menyiapkan kerangka kerja dan sumber daya yang berkualitas.
- 3) Perduli terhadap lingkungan yang berkaitan dengan kondisi saat pekerjaan dilakukan termasuk fisik, lingkungan dan faktor lainnya (Misal : kebisingan, temperatur, kelembaban, cahaya atau cuaca) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai tanggung jawab terhadap masyarakat dan pemerintah.
- 4) Menetapkan sasaran mutu secara periodik melalui Memo Direktur.
- 5) Meninjau kebijakan mutu secara berkala bersamaan dengan Rapat Tinjauan Manajemen.

1. Deskripsi Responden Penelitian

Deskripsi responden penelitian ini merupakan identitas responden yang dilihat dari jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman. Uraian dari deskripsi responden penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel IV.1 berikut ini:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	41	82%
2	Perempuan	9	18%
Total		50	100%

Sumber : Diolah dari data primer tahun 2024

Berdasarkan tabel IV.1 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin lebih didominasi oleh laki-laki sebanyak 41 responden (82%) sedangkan perempuan sebanyak 9 responden (18%), karena pada PT. Hoktong Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan sehingga dibutuhkan lebih banyak karyawan laki-laki.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel IV.2 berikut ini:

Tabel IV.2
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SD	-	0%
2	SMP	5	10%
3	SMA	36	72%
4	D3	7	14%
5	S1	2	4%
Total		50	100%

Sumber : Diolah dari data primer tahun 2024

Berdasarkan tabel IV.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang berada di tingkat pendidikan SMP/Sederajat sebanyak 5 Karyawan, SMA/Sederajat sebanyak 36 Karyawan, Diploma III

sebanyak 7 karyawan, dan sisanya adalah lulusan Strata I Sebanyak 2 karyawan. Dikarenakan pada posisi tertentu perusahaan membutuhkan lebih banyak Karyawan lulusan SMA.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman

Karakteristik responden berdasarkan pengalaman dapat dilihat pada Tabel IV.3 berikut ini:

Tabel IV.3
Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama bekerja	Jumlah	Presentase
1	< 1 tahun	16	32%
2	1-2 tahun	13	36%
3	> 2 tahun	21	42%
Total		50	100%

Sumber : Diolah dari data primer tahun 2024

Berdasarkan tabel IV.3 menunjukkan bahwa gambaran responden berdasarkan masa kerja didominasi karyawan yang berkerja lebih dari 2 Tahun yaitu sebanyak 21 karyawan, artinya karyawan merasa nyaman untuk berkerja di PT. Hoktong Palembang.

4. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

1) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini: Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan	<i>Pearson Correlation</i> (<i>r</i> _{hitung})	□□□□□□ (□ = 10%)	Hasil Validitas
Y ₁	0,894	0,3061	Valid
Y ₂	0,945	0,3061	Valid
Y ₃	0,979	0,3061	Valid
Y ₄	0,970	0,3061	Valid
Y ₅	0,958	0,3061	Valid
Y ₆	0,979	0,3061	Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan Data, 2024

Berdasarkan tabel IV.4 diatas, hasil pengolaan data variabel Kinerja Karyawan (Y) menggunakan bantuan SPSS menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari *r_{tabel}*, artinya seluruh pernyataan variabel Kinerja Karyawan dapat dijadikan alat ukur yang valid.

2) Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (X1)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Kesehatan Kesehatan Kerja (X1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)

Keterangan	Pearson Correlation <i>(r_{hitung})</i>	$\square_{\square\square\square\square}$ ($\square = 10\%$)	Hasil Validitas
X_{1.1}	0,892	0,3061	Valid
X_{2.2}	0,958	0,3061	Valid
X_{3.3}	0,965	0,3061	Valid
X_{4.4}	0,966	0,3061	Valid
X_{5.5}	0,949	0,3061	Valid
X_{6.6}	0,966	0,3061	Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan Data, 2024

Berdasarkan tabel IV.5 diatas, hasil pengolahan data variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) menggunakan bantuan SPSS menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pernyataan variabel Keselamatan Kesehatan Kerja dapat dijadikan alat ukur yang valid.

3) Variabel Beban Kerja (X2)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Beban Kerja (X2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Keterangan	Pearson Correlation <i>(r_{hitung})</i>	$\square_{\square\square\square\square}$ ($\square = 10\%$)	Hasil Validitas
X_{2.1}	0,921	0,3061	Valid
X_{2.2}	0,952	0,3061	Valid
X_{2.3}	0,965	0,3061	Valid
X_{2.4}	0,980	0,3061	Valid
X_{2.5}	0,980	0,3061	Valid
X_{2.6}	0,978	0,3061	Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan Data, 2024

Berdasarkan tabel IV.6 diatas, hasil pengolahan data variabel Beban Kerja (X2) menggunakan bantuan SPSS menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari *rtabel*, artinya seluruh pernyataan variabel Beban Kerja dapat dijadikan alat ukur yang valid.

4) Variabel Motivasi Kerja (X3)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Motivasi Kerja (X3). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 10\%$)	Hasil Validitas
X_{3.1}	0,977	0,3061	Valid
X_{3.2}	0,957	0,3061	Valid
X_{3.3}	0,979	0,3061	Valid
X_{3.4}	0,933	0,3061	Valid
X_{3.5}	0,942	0,3061	Valid
X_{3.6}	0,975	0,3061	Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan Data, 2024

Berdasarkan tabel IV.7 diatas, hasil pengolahan data variabel Motivasi Kerja (X3) menggunakan bantuan SPSS menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari *rtabel*, artinya seluruh pernyataan variabel Motivasi Kerja dapat dijadikan alat ukur yang valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel IV.8
Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,985	0,60	Reliabe
Keselamatan Kesehatan Kerja (X₁)	0,986	0,60	Reliabe
Beban Kerja (X₂)	0,989	0,60	Reliabe
Motivasi Kerja (X₃)	0,988	0,60	Reliabe

Sumber: Hasil Pengelolaan Data, 2024

Berdasarkan tabel IV.8 diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk seluruh variabel penelitian lebih besar dari nilai standar reliabilitas, sehingga semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

5. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.9
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	Kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	3	6	8	24	9	50
	Persentase	6%	12%	16%	48%	18%	100%
2	Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya	1	8	14	14	13	50
	Persentase	2%	16%	28%	28%	26%	100%
3	Insentif karyawan diberikan berdasarkan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan	2	8	11	19	10	50
	Persentase	4%	16%	22%	38%	20%	100%
4	Kuantitas pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan harapan/keinginan perusahaan	1	6	16	17	10	50
	Persentase	2%	12%	32%	34%	20%	100%
5	Karyawan selalu memperhatikan efisiensi waktu dan tenaga dalam bekerja.	1	8	13	17	11	50
	Persentase	2%	16%	26%	34%	22%	100%
6	Karyawan didorong untuk bertindak produktif dan efisiensi	2	8	12	18	10	50
	Persentase	4%	16%	24%	36%	20%	100%

Sumber: Hasil Pengelolaan Data, 2024

Berdasarkan Tabel IV.9 diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan 1, sangat setuju dan setuju sebanyak 18% responden menyatakan Kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan, selebihnya sebanyak 16% menyatakan netral dan 66% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 2) Pernyataan 2, sangat setuju dan setuju sebanyak 18% responden menyatakan Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya, selebihnya 28% menyatakan netral dan 54% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 3) Pernyataan 3, sangat setuju dan setuju sebanyak 20% responden menyatakan Insentif karyawan diberikan berdasarkan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, selebihnya 22% menyatakan netral dan 58% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 4) Pernyataan 4, sangat setuju dan setuju sebanyak 14% responden menyatakan Kuantitas pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan harapan/keinginan perusahaan, selebihnya 32% menyatakan netral dan 54% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 5) Pernyataan 5, sangat setuju dan setuju sebanyak 18% responden menyatakan Karyawan selalu memperhatikan efisiensi waktu dan tenaga dalam bekerja, selebihnya 26% menyatakan netral dan 56% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 6) Pernyataan 6, sangat setuju dan setuju sebanyak 20% responden menyatakan Karyawan didorong untuk bertindak produktif dan efisiensi, selebihnya 24% menyatakan netral dan 56% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

b. Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)

Tabel IV.10
Distribusi Jawaban Responden Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	Fasilitas kesehatan kerja yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan	6	5	14	16	9	50
	Persentase	12%	10%	28%	32%	18%	100%
2	Karyawan dapat menggunakan fasilitas kesehatan kerja sebagaimana fungsinya	5	7	14	18	6	50
	Persentase	10%	14%	28%	36%	12%	100%
3	Fasilitas keselamatan kerja yang diberikan perusahaan memberikan rasa aman bagi karyawan	5	9	11	15	10	50
	Persentase	10%	18%	22%	30%	20%	100%
4	Perusahaan telah menyediakan Fasilitas keselamatan kerja yang baik untuk karyawan	6	4	16	14	10	50
	Persentase	12%	8%	32%	28%	20%	100%
5	Pencahayaan di ruang kerja mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja	5	8	12	16	9	50
	Persentase	10%	16%	24%	32%	18%	100%
6	Karyawan merasa sangat terbantu dengan adanya pencahayaan di ruang kerja	5	9	12	14	10	50
	Persentase	10%	18%	24%	28%	20%	100%

Sumber: Hasil Pengelolaan Data, 2024

Berdasarkan Tabel IV.10 diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan 1, sangat setuju dan setuju sebanyak 22% responden menyatakan Fasilitas kesehatan kerja yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan, selebihnya sebanyak 28% 68 menyatakan netral dan 50% menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju

- 2) Pernyataan 2, sangat setuju dan setuju sebanyak 24% responden menyatakan Karyawan dapat menggunakan fasilitas kesehatan kerja sebagaimana fungsinya, selebihnya 28% menyatakan netral dan 48% menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.
- 3) Pernyataan 3, sangat setuju dan setuju sebanyak 28% responden menyatakan Fasilitas keselamatan kerja yang diberikan perusahaan memberikan rasa aman bagi karyawan, selebihnya 22% menyatakan netral dan 50% menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju
- 4) Pernyataan 4, sangat setuju dan setuju sebanyak 20% responden menyatakan Perusahaan telah menyediakan Fasilitas keselamatan kerja yang baik untuk karyawan, selebihnya 32% menyatakan netral dan 48% menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju
- 5) Pernyataan 5, sangat setuju dan setuju sebanyak 26% responden menyatakan Pencahayaan di ruang kerja mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja, selebihnya 24% menyatakan netral dan 48% menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.
- 6) Pernyataan 6, sangat setuju dan setuju sebanyak 28% responden menyatakan Karyawan merasa sangat terbantu dengan adanya pencahayaan di ruang kerja, selebihnya 24% menyatakan netral dan 48% menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju

c. Variabel Beban Kerja (X2)

Tabel IV.11
Distribusi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	Kondisi pekerjaan yang baik dapat mempercepat proses kerja karyawan	5	4	12	21	8	50
	Persentase	10%	8%	24%	42%	16%	100%
2	Kondisi pekerjaan karyawan sangat terbantu dengan adanya sosialisasi SOP yang diberikan perusahaan	4	7	12	17	10	50
	Persentase	8%	14%	24%	34%	20%	100%
3	Karyawan menggunakan waktu bekerja dengan baik dan maksimal	4	8	10	16	12	50
	Persentase	8%	16%	20%	32%	24%	100%
4	Penggunaan waktu kerja yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang harus diselesaikan	5	4	14	17	10	50
	Persentase	10%	8%	28%	34%	20%	100%
5	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	5	7	11	19	8	50
	Persentase	10%	14%	22%	38%	16%	100%
6	Target yang harus karyawan capai dalam bekerja sesuai dengan pekerjaan karyawan	5	7	12	16	10	50
	Persentase	10%	14%	24%	32%	20%	100%

Sumber: Hasil Pengelolaan Data, 2024

Berdasarkan Tabel IV.11 diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan 1, sangat setuju dan setuju sebanyak 18% responden menyatakan Kondisi pekerjaan yang baik dapat mempercepat proses kerja karyawan, selebihnya sebanyak 24% menyatakan netral dan 58% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju

- 2) Pernyataan 2, sangat setuju dan setuju sebanyak 22% responden menyatakan Kondisi pekerjaan karyawan sangat terbantu dengan adanya sosialisasi SOP yang diberikan perusahaan, selebihnya 24% menyatakan netral dan 54% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 3) Pernyataan 3, sangat setuju dan setuju sebanyak 24% responden menyatakan Karyawan menggunakan waktu bekerja dengan baik dan maksimal, selebihnya 20% menyatakan netral dan 56% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 4) Pernyataan 4, sangat setuju dan setuju sebanyak 18% responden menyatakan Penggunaan waktu kerja yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang harus diselesaikan, selebihnya 28% menyatakan netral dan 54% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 5) Pernyataan 5, sangat setuju dan setuju sebanyak 24% responden menyatakan Karyawan selalu berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan, selebihnya 22% menyatakan netral dan 54% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 6) Pernyataan 6, sangat setuju dan setuju sebanyak 24% responden menyatakan Target yang harus karyawan capai dalam bekerja sesuai dengan pekerjaan karyawan, selebihnya 24% menyatakan netral dan 52% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju

d. Variabel Motivasi Kerja (X3)

Tabel IV.12
Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	kompensasi yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan	8	4	6	20	12	50
	Persentase	16%	8%	12%	40%	24%	100%
2	Kebutuhan fisiologis karyawan di tanggung oleh perusahaan	7	4	15	13	11	50
	Persentase	14%	8%	30%	26%	22%	100%
3	Adanya perhatian perusahaan terhadap kebutuhan sosial karyawan	6	7	5	20	12	50
	Persentase	12%	14%	10%	40%	24%	100%
4	Kebutuhan sosial yang diinginkan karyawan telah di penuhi oleh perusahaan	8	6	9	12	15	50
	Persentase	16%	12%	18%	24%	30%	100%
5	Kebutuhan penghargaan berupa promosi jabatan telah diberikan perusahaan kepada karyawan	6	4	14	15	11	50
	Persentase	12%	8%	28%	30%	22%	100%
6	Adanya pengakuan atas kemampuan karyawan dalam bekerja merupakan kebutuhan penghargaan yang di inginkan karyawan	7	6	5	20	12	50
	Persentase	14%	12%	10%	40%	24%	100%

Sumber: Hasil Pengelolaan Data, 2024

Berdasarkan Tabel IV.12 diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan 1, sangat setuju dan setuju sebanyak 24% responden menyatakan kompensasi yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan, selebihnya sebanyak 12% menyatakan netral dan 64% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 2) Pernyataan 2, sangat setuju dan setuju sebanyak 22% responden menyatakan Kebutuhan fisiologis karyawan di tanggung oleh perusahaan, selebihnya 30% menyatakan netral dan 48% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 3) Pernyataan 3, sangat setuju dan setuju sebanyak 26% responden menyatakan Adanya perhatian perusahaan terhadap kebutuhan sosial karyawan, selebihnya 10% menyatakan netral dan 64% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 4) Pernyataan 4, sangat setuju dan setuju sebanyak 28% responden menyatakan Kebutuhan sosial yang diinginkan karyawan telah di penuhi oleh perusahaan, selebihnya 18% menyatakan netral dan 54% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 5) Pernyataan 5, sangat setuju dan setuju sebanyak 20% responden menyatakan Kebutuhan penghargaan berupa promosi jabatan telah diberikan perusahaan kepada karyawan, selebihnya 28% menyatakan netral dan 52% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 6) Pernyataan 6, sangat setuju dan setuju sebanyak 26% responden menyatakan Adanya pengakuan atas kemampuan karyawan dalam bekerja merupakan kebutuhan penghargaan yang di inginkan karyawan, selebihnya 10% menyatakan netral dan 64% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju

6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi berganda menggunakan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel IV.13 sebagai berikut:

Tabel IV.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,942	1,109	
Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	,215	,087	,251
Beban Kerja	,370	,134	,423
Motivasi Kerja	,225	,114	,282

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengelolaan Data, 2024

Dari hasil perhitungan di atas melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 1,942 + 0,215X_1 + 0,370X_2 + 0,225X_3$$

Dilihat dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Koefisien konstanta adalah 1,942 menunjukkan bahwa seandainya variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja, dan Motivasi Kerja, memiliki nilai 0, maka Kinerja Karyawan akan tetap positif hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan tetap 1,942

meskipun tanpa adanya pengaruh dari variable Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja, dan Motivasi Kerja.

Nilai koefisien Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) sebesar 0.215 (Positif) menunjukkan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan sebesar 1% pada Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,215.

Nilai koefisien Beban Kerja sebesar 0,370 (Positif) menunjukkan Beban Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan sebesar 1% pada Beban Kerja maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,370.

Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,225 (Positif) menunjukkan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan sebesar 1% pada Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,225.

7. Hasil Uji F (Bersama-sama)

Hasil uji hipotesis secara bersama-sama (Uji F) menggunakan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel IV.14 sebagai berikut:

Tabel IV.14
Hasil Uji F (Bersama-sama)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1471,161	3	490,387	53,835	,000 ^b
	Residual	419,019	46	9,109		
	Total	1890,180	49			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber: Hasil Pengelolaan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil nilai F_{hitung} untuk variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 53,835 dengan nilai sig. sebesar 0.000, sedangkan F_{tabel} untuk $dk = n-k-1 = 50-3-1 = 46$ adalah 2,21 (F_{tabel} terlampir). Hasil ini menunjukkan $F_{hitung} (53,835) > F_{tabel} (2,21)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hoktong Palembang.

8. Hasil Uji t (Parsial)

Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) menggunakan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel IV.15 sebagai berikut:

Tabel IV.15
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,942	1,109		1,752	,086
	Keselamatan Kesehatan Kerja	,215	,087	,251	2,470	,017
	Beban Kerja	,370	,134	,423	2,772	,008
	Motivasi Kerja	,225	,114	,282	1,976	,054

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengelolaan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil nilai t_{hitung} untuk variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1) adalah sebesar 2.470 dengan nilai sig. sebesar 0.000, sedangkan t_{tabel} untuk $dk = n - k = 50 - 3 = 47$ adalah 1,67793 (t_{tabel} terlampir). Hasil ini menunjukkan t_{hitung} (2.470) $>$ t_{tabel} (1,67793), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Hektong Palembang.

Nilai t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja (X2) adalah sebesar 2.772 dengan nilai sig. 0.000, hal ini berarti $t_{hitung} (2.772) > t_{tabel} (1,67793)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Hoktong Palembang.

Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X3) adalah sebesar 1.976 dengan nilai sig. 0.025, hal ini berarti $t_{hitung} (1.976) > t_{tabel} (1,67793)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hoktong Palembang.

9. Koefisien Detirminasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel IV.16 berikut ini

Tabel IV.16
Hasil Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 ^a	,778	,764	3,018
a. Predictors: (Constant), Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Beban Kerja, Motivasi Kerja				

Sumber: Hasil Pengelolaan Data, 2024

Berdasarkan pada tabel IV.16 diperoleh koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,764 atau 76,4% artinya variabel (Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Beban Kerja, Motivasi Kerja mampu berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan, dengan sebesar 76,4% sedangkan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner hasil yang didapatkan diantaranya sebagai berikut:

a. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dua pernyataan dalam penelitian antara lain sebagai berikut:

Pertama, kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan, jawaban yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 33 karyawan dengan presentase 66% hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan masih belum memenuhi standar terlihat dari hasil yang mengalami peningkatan.

Kedua, karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya, karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 27 karyawan dengan presentase 54% artinya karyawan tidak yakin dengan kualitas kerjanya.

b. Kuantitas

Mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang. Dua pernyataan dalam penelitian antara lain sebagai berikut:

Pertama, insentif karyawan diberikan berdasarkan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 29 dengan presentase 58% artinya karyawan tidak yakin insentif diberikan berdasarkan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

Kedua, kuantitas pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan harapan/keinginan perusahaan, karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 27 dengan presentase 54% artinya karyawan tidak yakin bahwa kuantitas karyawan sesuai dengan harapan/keinginan perusahaan.

c. Efisiensi

Mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari Efisiensi yang dihasilkan seseorang. Dua pernyataan dalam penelitian antara lain sebagai berikut:

Pertama, karyawan selalu memperhatikan efisiensi waktu dan tenaga dalam bekerja, karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 28 dengan presentase 56% artinya karyawan tidak yakin untuk selalu memperhatikan efisiensi waktu dan tenaga dalam bekerja.

Kedua, karyawan didorong untuk bertindak produktif dan efisiensi, karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 28 dengan presentase 56% artinya karyawan tidak yakin untuk bertindak produktif dan efisiensi.

Hasil ini sejalan dengan Kasmir (2019:189- 193) yaitu keselamatan kesehatan kerja (K3), beban kerja, motivasi kerja. termasuk dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Kasmir memperkuat hasil penelitian ini. Berdasarkan jawaban responden pada tabel IV.10 (Distribusi Jawaban Responden Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)) tabel IV.11 (Distribusi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja) tabel IV.12 (Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja) tampak secara umum karyawan menyatakan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Beban Kerja, dan Motivasi Kerja di PT. Hoktong Palembang terbilang belum cukup optimal. Akibatnya tampak pengaruh Kinerja Karyawan tabel IV.9 (Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan) juga secara umum belum optimal. Hal ini membuktikan keterkaitan pengaruh variabel

Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yang artinya apabila Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Beban Kerja, dan Motivasi Kerja dapat ditingkatkan maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT. Hoktong Palembang.

2. Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner hasil yang didapatkan diantaranya sebagai berikut:

a. Fasilitas Kesehatan Kerja

Fasilitas Kesehatan kerja aspek yang sangat penting diberikan kepada karyawan untuk menjaga kesehatannya pada saat melakukan pekerjaan berupa tunjangan kesehatan karyawan, biaya rumah sakit, obat-obatan dan lain-lain. Dua pernyataan dalam penelitian antara lain sebagai berikut:

Pertama, Fasilitas kesehatan kerja yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan, jawaban yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 25 karyawan dengan presentase 50% hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kesehatan kerja yang tersedia masih belum memenuhi kebutuhan karyawan.

Kedua, karyawan dapat menggunakan fasilitas kesehatan kerja sebagaimana mestinya, karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 24 karyawan dengan

presentase 48% hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kesehatan kerja tidak digunakan dengan sebagaimana mestinya

b. Fasilitas Keselamatan Kerja

Fasilitas Keselamatan kerja berupa APD lengkap (Alat Pelindung Diri) dan lain-lain yang digunakan pada saat bekerja yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang dalam bekerja yang fungsinya untuk mengisolasi tubuh karyawan dari bahaya di tempat kerja. Dua pernyataan dalam penelitian antara lain sebagai berikut:

Pertama, fasilitas keselamatan kerja yang diberikan perusahaan memberikan rasa aman bagi karyawan, karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 25 dengan presentase 50% artinya karyawan belum merasa aman dengan fasilitas keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Kedua, perusahaan telah menyediakan fasilitas keselamatan kerja yang baik untuk karyawan, karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 24 dengan presentase 48% artinya karyawan tidak yakin bahwa perusahaan menyediakan fasilitas keselamatan kerja yang baik.

c. Pencahayaan di ruang kerja

Kualitas pencahayaan yang tinggi akan sangat membantu penglihatan dalam bekerja. Dua pernyataan dalam penelitian antara lain sebagai berikut:

Pertama, pencahayaan di ruang kerja mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja, karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 25 dengan presentase 50% artinya karyawan tidak yakin pencahayaan di ruang kerja mempengaruhi produktivitas dalam bekerja.

Kedua, karyawan merasa sangat terbantu dengan adanya pencahayaan di ruang kerja, karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 24 dengan presentase 48%.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh (Mathis dan Jackson, 2020:73) bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), sangat penting, karena jika para tenaga kerja menerapkan Kesehatan keselamatan kerja pada organisasi, maka mereka akan lebih produktif. Dengan kata lain, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), merefleksikan loyalitas karyawan atau anggota organisasi pada lembaga dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Ini adalah sikap kerja yang penting kerana orang-orang menerapkan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), yang diharapkan dapat menunjukkan ketersediannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu

perusahaan (Robert Kreitner, 2011). Penelitian ini menunjukkan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hoktong Palembang. Oleh karena itu Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), sangatlah penting untuk PT. Hoktong Palembang yang nantinya akan mendorong karyawan agar tetap mempertahankan pekerjaannya dan dapat menunjukkan hasil yang seharusnya diinginkan. Berdasarkan jawaban responden pada tabel IV.10 (Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)). Akibatnya tampak pengaruh kinerja karyawan yang secara umum belum optimal. Hal ini membuktikan keterkaitan pengaruh variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), dapat ditingkatkan maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Hoktong Palembang.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner hasil yang didapatkan diantaranya sebagai berikut:

a. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Dua pernyataan dalam penelitian antara lain sebagai berikut:

Pertama, kondisi pekerjaan yang baik dapat mempercepat proses kerja karyawan, jawaban yang menyatakan tidak setuju

dan sangat tidak setuju sebanyak 29 karyawan dengan presentase 58% artinya karyawan tidak yakin kondisi pekerjaan yang baik dapat mempercepat proses kerja karyawan.

Kedua, kondisi pekerjaan karyawan sangat terbantu dengan adanya sosialisasi SOP yang diberikan perusahaan, karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 27 karyawan dengan presentase 54% artinya karyawan tidak yakin pekerjaan terbantu dengan adanya sosialisasi SOP yang diberikan perusahaan.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Dua pernyataan dalam penelitian antara lain sebagai berikut:

Pertama, karyawan menggunakan waktu bekerja dengan baik dan maksimal, karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 28 dengan presentase 56% artinya karyawan tidak yakin dapat menggunakan waktu bekerja dengan baik dan maksimal.

Kedua, penggunaan waktu kerja yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang harus diselesaikan, karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 27 dengan presentase 54% artinya karyawan tidak yakin bahwa

waktu kerja yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang harus diselesaikan.

c. Target yang harus di capai

Target yang dimaksud penetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu. Dua pernyataan dalam penelitian antara lain sebagai berikut:

Pertama, karyawan selalu berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan, karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 27 dengan presentase 46% artinya karyawan tidak yakin menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.

Kedua, target yang harus karyawan capai dalam bekerja sesuai dengan pekerjaan karyawan, karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 26 dengan presentase 52% artinya karyawan tidak yakin target yang harus di capai dalam bekerja sesuai dengan pekerjaan karyawan.

Hasil ini membuktikan bahwa apabila Beban Kerja dapat diatasi atau dikendalikan ke arah yang lebih baik maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Beban adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Nusran, 2019:72). Beban Kerja adalah

perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017:157). Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh (Handoko, 2014:193), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: (1) Motivasi, (2) Kepuasan kerja, (3) Beban Kerja, (4) Kondisi Pekerjaan, (5) Sistem Kompensasi dan (6) Desain Pekerjaan. Sebagaimana dalam teori tersebut menyatakan bahwa Beban Kerja termasuk kedalam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden pada tabel IV.11 (Beban Kerja) tampak secara umum permasalahan yang dinyatakan karyawan terjadi pada karyawan yang mendapatkan tekanan pekerjaan. Akibatnya tampak pengaruh kinerja karyawan yang secara umum belum optimal. Hal ini membuktikan keterkaitan pengaruh variabel Beban Kerja terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila Beban Kerja dapat dikurangi maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Hoktong Palembang.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner hasil yang didapatkan diantaranya sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, perumahan, tidur, dan lain-lain. Dua pernyataan dalam penelitian antara lain sebagai berikut:

Pertama, kompensasi yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan, jawaban yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 32 karyawan dengan presentase 64% artinya karyawan tidak yakin kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan.

Kedua, kebutuhan fisiologis karyawan di tanggung oleh perusahaan, karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 24 karyawan dengan presentase 48% artinya karyawan tidak yakin kebutuhan fisiologis di tanggung oleh perusahaan.

b. Kebutuhan Sosial

Merupakan kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dua pernyataan dalam penelitian antara lain sebagai berikut:

Pertama, adanya perhatian perusahaan terhadap kebutuhan sosial karyawan, karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 32 dengan presentase 64% artinya karyawan tidak yakin bahwa adanya perhatian perusahaan terhadap kebutuhan sosial karyawan.

Kedua, kebutuhan sosial yang diinginkan karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan, karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 27 dengan presentase 54%

artinya karyawan tidak yakin bahwa kebutuhan sosial yang diinginkan telah dipenuhi oleh perusahaan.

c. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian. Dua pernyataan dalam penelitian antara lain sebagai berikut:

Pertama, kebutuhan penghargaan berupa promosi jabatan telah diberikan perusahaan kepada karyawan, karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 26 dengan presentase 52% artinya karyawan tidak yakin kebutuhan penghargaan berupa promosi jabatan di berikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Kedua, adanya pengakuan atas kemampuan karyawan dalam bekerja merupakan kebutuhan penghargaan yang diinginkan karyawan, karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 22 dengan presentase 64% artinya karyawan tidak yakin adanya pengakuan atas kemampuan karyawan dalam bekerja.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Wibowo (2017:271) bahwa Motivasi Kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap

kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Selanjutnya, Menurut (Doni Priansa, 2018:201) Motivasi Kerja adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membaawa hasil seperti yang diinginkan. Menurut (Wibowo, 2017:283) beberapa faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja yaitu: Keyajinan dan nilai-nilai, Pengalaman, Keterampilan, Karakteristik kepribadian, Kompensasi, Kemampuan intelektual, Budaya organisasi, Filosofi organisasi visi, Komitmen pada pelatihan dan pengembangan organisasional. Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hoktong Palembang. Oleh karena itu pentingnya Motivasi Kerja pada PT. Hoktong Palembang dikarenakan akan membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas serta mendeskripsikan bagaimana kinerja karyawan tersebut sudah sesuai dengan kemampuannya. Berdasarkan jawaban responden pada Tabel IV.12 (Motivasi Kerja) tampak secara umum permasalahan karyawan kurang memiliki sikap yang baik dalam bekerja. Pengaruh kinerja karyawan yang juga secara umum belum optimal. Hal ini membuktikan keterkaitan pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila Motivasi Kerja dapat ditingkatkan maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Hoktong Palembang

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan dapat ditarik kesimpulan:

1. Ada pengaruh signifikan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hoktong Palembang.
2. Ada pengaruh signifikan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), terhadap Kinerja Karyawan PT. Hoktong Palembang.
3. Ada pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hoktong Palembang.
4. Ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hoktong Palembang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. PT. Hoktong Palembang diharapkan dapat meningkatkan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), seperti melakukan sosialisasi terkait APD, K3, dan lainnya. Karena Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dapat

menciptakan perasaan yang lebih aman dan nyaman bagi karyawan untuk terus berkontribusi aktif terhadap perusahaan, sehingga dapat memicu kinerja yang optimal.

2. PT. Hoktong Palembang perlu mengevaluasi cara kerja karyawan, seperti tidak menempatkan karyawan pada posisi yang bukan wewenang mereka. Agar tidak adanya beban yang berlebihan terhadap karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik tanpa adanya tekanan dan merasa stres dalam bekerja.
3. PT. Hoktong Palembang diharapkan dapat meningkatkan Motivasi Kerja karyawan seperti memberi motivasi sebelum memulai pekerjaan, karena melalui Motivasi tersebut dapat menjadi pembekalan yang berarti bagi karyawan agar menjadi lebih terampil dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Abdul Nasser H, Ja'far Nasution, Wiwik Susanti S. (2018). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada pabrik Karet PT. Kirana Sapta di Panompuan*. Volume 6 Nomor 1 Ed. Januari-Juni 2018 : hal. 128-142
- Abraham Maslow (2018). *Motivation and Personality*. Terj. Nurul Iman, *Motivasi dan Kepribadian 1* Bandung: 43-46
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Budiono S, dkk, (2003). *Bunga Rampai Hyperkes dan Keselamatan Kerja*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Chandra, Riny Dan Dody Adriansyah. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa*. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Vol. 6, No. 1.
- Carsenda Efendi, Agus Sutarjo, Budi Gunawan (2019) yang berjudul *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lembah Karet Padang*. *JM, VOL. 1 , NO. 1 , Hal: 105-116*
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Donni, Priansa Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Effendi, Sinuhaji. (2019). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal e-ISSN 2615-2932*.
- Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri. (2017), *Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh*, *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah Vol. 1, 37*.

- Ferdinatus. (2020). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Firdaus, M., Goib, A., dan Febiana, C. (2021). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Melomg Asih. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(6), 1695-1704.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal. (2015) *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Edisi Kedua. Jakarta:Bumi Aksara.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Henryanto Abaharis dan Suchi Dwinanda. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Karet Padang. *Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen Vol.1, No.2 Juni 2023*.
- Ikhsan, Fahreza. (2020) Pengaruh Insentif dan Komitmen terhadap kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-10. Yogyakarta: CV. Andi Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung*
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya*.
- Mathis dan Jackson. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Nusran, Muhammad dan Dirgahayu Lantara. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.

- Priyatno, Duwi. (2013). Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS. Yogyakarta : Gava Media.
- Robert, Kreitner dan Angelo Kinicki. (2011). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Simanjuntak, P.J. (2015). Manajemen Evaluasi Kinerja. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto . (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Lumajang Jawa Timur. Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Bisnis , 112.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono, (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, (2017), Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Salemba Empat, Jakarta.
- Yaqub, Rakhazoni. (2018). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penyadap Karet di PTPN VII Unit Usaha Way Berulul. Kabupaten Pesawaran.
- Yuli, Sri Budi Cantika. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. UMM Press. Malang.

Lampiran Kuesioner Penelitian

IDENTITAS KUESIONER RESPONDEN

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka menyelesaikan studi Saya di Universitas Muhammadiyah Palembang. Saya mengharapkan kesediaan Anda dalam membantu menjawab pertanyaan yang telah tersedia secara objektif.

Data yang didapatkan nantinya tidak akan dipublikasikan kepada masyarakat umum, tetapi akan digunakan sebagai pendukung untuk mengetahui **“Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Palembang”**.

Saya berharap agar kuesioner ini dapat di isi dengan sebenarnya. Atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Nama Peneliti : Anita Agusriani

Nim 212019205

Isilah keterangan dibawah ini dengan memberikan tanda check (√) dengan data yang relevan pada kotak yang tersedia.

1. Nomor Responden :

2. Jenis kelamin : Laki-laki
: Perempuan

3. Pendidikan : SD D3
terakhir SMP S1
SMA

4. Usia : 20-30 tahun
31-40 tahun
40-60 tahun

5. Bagian :

6. Lama Bekerja : < 1 tahun
1-2 tahun
>2 tahun

Petunjuk:

Berilah tanda (√) pada daftar pertanyaan yang anda anggap benar.

Keterangan:

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Netral (N) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Variabel Penelitian

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kualitas						
1	Kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya					
Kuantitas						
3	Insentif karyawan diberikan berdasarkan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan					
4	Kuantitas pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan harapan/keinginan perusahaan					
Efisiensi						
5	Karyawan selalu memperhatikan efisiensi waktu dan tenaga dalam bekerja.					
6	Karyawan didorong untuk bertindak produktif dan efisiensi					

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X₁)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Fasilitas Kesehatan Kerja						
1	Fasilitas kesehatan kerja yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan					
2	Karyawan dapat menggunakan fasilitas kesehatan kerja sebagaimana fungsinya					
Fasilitas Keselamatan Kerja						
3	Fasilitas keselamatan kerja yang diberikan perusahaan memberikan rasa aman bagi karyawan					
4	Perusahaan telah menyediakan Fasilitas keselamatan kerja yang baik untuk karyawan					
Pencahayaan Di Ruang Kerja						
5	Pencahayaan di ruang kerja mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja					
6	Karyawan merasa sangat terbantu dengan adanya pencahayaan di ruang kerja					

Beban Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kondisi Pekerjaan						
1	Kondisi pekerjaan yang baik dapat mempercepat proses kerja karyawan					
2	Kondisi pekerjaan karyawan sangat terbantu dengan adanya sosialisasi SOP yang diberikan perusahaan					
Penggunaan Waktu Kerja						
3	Karyawan menggunakan waktu bekerja dengan baik dan maksimal					
4	Penggunaan waktu kerja yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang harus diselesaikan					
Target						
5	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					
6	Target yang harus karyawan capai dalam bekerja sesuai dengan pekerjaan karyawan					

Motivasi Kerja (X₃)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kebutuhan Fisiologis						
1	kompensasi yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan					
2	Kebutuhan fisiologis karyawan di tanggung oleh perusahaan					
Kebutuhan Sosial						
3	Adanya perhatian perusahaan terhadap kebutuhan sosial karyawan					
4	Kebutuhan sosial yang diinginkan karyawan telah di penuhi oleh perusahaan					
Kebutuhan Penghargaan						
5	Kebutuhan penghargaan berupa promosi jabatan telah diberikan perusahaan kepada karyawan					
6	Adanya pengakuan atas kemampuan karyawan dalam bekerja merupakan kebutuhan penghargaan yang di inginkan karyawan					

Lampiran Jawaban Responden

No.	Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)							Beban Kerja						Motivasi Kerja						Kinerja Karyawan								
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
1	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	12
2	2	1	1	1	2	1	8	2	1	1	2	2	2	10	2	3	2	1	3	2	16	1	2	2	1	1	1	8
3	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12
4	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12
5	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12
6	2	3	2	2	2	3	15	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	3	3	2	15	3	2	2	2	2	2	13
7	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	3	3	3	16	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18
8	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	12	5	5	4	5	3	5	27	3	3	3	3	3	3	18
9	2	3	3	2	3	3	16	3	2	3	3	3	2	16	2	3	2	1	2	2	12	1	2	1	1	1	2	8
10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12
11	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	1	1	1	1	1	1	6
12	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	3	3	3	3	3	3	18
13	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12
14	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	3	3	4	3	21	5	4	4	5	5	5	28	5	3	4	5	3	4	24	5	3	4	5	3	4	24
16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
17	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12
18	5	4	4	4	4	4	25	3	3	4	3	4	4	21	5	5	5	5	5	5	30	3	3	4	3	4	4	21
19	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	4	4	4	24
20	2	4	4	3	4	4	21	2	4	4	3	4	4	21	5	5	5	5	5	5	30	2	4	4	3	4	4	21
21	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12
22	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	5	4	4	5	26	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
24	2	3	2	2	3	2	14	2	3	3	3	3	3	17	2	3	2	3	3	2	15	2	3	3	3	3	3	17
25	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12
26	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
27	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	2	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	2	1	8
28	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	1	7
29	2	1	2	2	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6
30	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	4	3	2	17	3	3	3	3	3	3	18
31	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
32	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	2	2	2	12
33	2	3	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	3	14	2	3	2	3	3	2	15	5	5	5	5	5	5	30
34	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6
35	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	1	1	1	1	1	1	6	3	3	3	3	3	3	18
36	4	2	4	3	2	4	19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23
37	2	2	4	3	2	4	17	3	4	4	3	4	4	22	2	2	4	3	2	4	17	3	4	4	3	4	4	22
38	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
39	1	1	2	2	1	2	9	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	3	3	2	3	2	3	16
40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30
41	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	1	3	1	1	3	1	10	3	3	3	3	3	3	18
42	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	2	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	2	1	8
43	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	1	7
44	2	1	2	2	1	2	10	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6
45	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	4	3	2	17	3	3	3	3	3	3	18
46	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
47	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	2	2	2	12
48	2	3	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	3	14	2	3	2	3	3	2	15	5	5	5	5	5	5	30
49	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12
50	2	1	1	1	1	2	8	2	1	1	2	2	2	10	2	3	2	1	3	2	15	1	2	1	2	1	1	8

Lampiran

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,986	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	12,70	27,734	,892	,987
Y2	12,67	27,402	,958	,981
Y3	12,70	27,321	,965	,980
Y4	12,77	28,323	,966	,981
Y5	12,67	27,816	,949	,982
Y6	12,67	27,333	,966	,980

Lampiran

Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,985	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13,07	32,616	,894	,989
X1.2	13,00	33,448	,945	,985
X1.3	13,00	31,724	,979	,981
X1.4	13,07	31,444	,970	,982
X1.5	13,03	32,240	,958	,983
X1.6	13,00	31,724	,979	,981

Lampiran

Variabel Beban Kerja (X2)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,989	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13,03	35,137	,921	,991
X2.2	13,07	34,754	,952	,988
X2.3	13,03	33,964	,965	,987
X2.4	13,00	34,138	,980	,986
X2.5	12,90	33,955	,980	,985
X2.6	12,97	33,551	,978	,986

Lampiran

Variabel Motivasi Kerja (X3)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,988	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	13,60	43,076	,977	,984
X3.2	13,53	44,533	,957	,986
X3.3	13,67	44,230	,979	,984
X3.4	13,57	42,944	,933	,989
X3.5	13,67	45,471	,942	,987
X3.6	13,63	43,689	,975	,984

Lampiran

Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian (Y)

	statistic					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N Valid	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	9	18,0	18,0	18,0
Tidak Setuju	16	32,0	32,0	50,0
Netral	14	28,0	28,0	78,0
Setuju	5	10,0	10,0	88,0
Sangat Setuju	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	12,0	12,0	12,0
Tidak Setuju	18	36,0	36,0	48,0
Netral	14	28,0	28,0	76,0
Setuju	7	14,0	14,0	90,0
Sangat Setuju	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	10	20,0	20,0	20,0
Tidak Setuju	15	30,0	30,0	50,0
Netral	11	22,0	22,0	72,0
Setuju	9	18,0	18,0	90,0
Sangat Setuju	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	10	20,0	20,0	20,0
Tidak Setuju	14	28,0	28,0	48,0
Netral	16	32,0	32,0	80,0
Setuju	4	8,0	8,0	88,0
Sangat Setuju	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	9	18,0	18,0	18,0
Tidak Setuju	16	32,0	32,0	50,0
Netral	12	24,0	24,0	74,0
Setuju	8	16,0	16,0	90,0
Sangat Setuju	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	10	20,0	20,0	20,0
Tidak Setuju	14	28,0	28,0	48,0
Netral	12	24,0	24,0	72,0
Setuju	9	18,0	18,0	90,0
Sangat Setuju	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lampiran

Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian (X1)

statistic

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N Valid	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	9	18,0	18,0	18,0
Tidak Setuju	24	48,0	48,0	66,0
Netral	8	16,0	16,0	82,0
Setuju	6	12,0	12,0	94,0
Sangat Setuju	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	13	26,0	26,0	26,0
Tidak Setuju	14	28,0	28,0	54,0
Netral	14	28,0	28,0	82,0
Setuju	8	16,0	16,0	98,0
Sangat Setuju	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	10	20,0	20,0	20,0
Tidak Setuju	19	38,0	38,0	58,0
Netral	11	22,0	22,0	80,0
Setuju	8	16,0	16,0	96,0
Sangat Setuju	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	10	20,0	20,0	20,0
Tidak Setuju	17	34,0	34,0	54,0
Netral	16	32,0	32,0	86,0
Setuju	6	12,0	12,0	98,0
Sangat Setuju	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	11	22,0	22,0	22,0
Tidak Setuju	17	34,0	34,0	56,0
Netral	13	26,0	26,0	82,0
Setuju	8	16,0	16,0	98,0
Sangat Setuju	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	10	20,0	20,0	20,0
Tidak Setuju	18	36,0	36,0	56,0
Netral	12	24,0	24,0	80,0
Setuju	8	16,0	16,0	96,0
Sangat Setuju	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lampiran

Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian (X2)

	statistic					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N Valid	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	16,0	16,0	16,0
Tidak Setuju	21	42,0	42,0	58,0
Netral	12	24,0	24,0	82,0
Setuju	4	8,0	8,0	90,0
Sangat Setuju	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	10	20,0	20,0	20,0
Tidak Setuju	17	34,0	34,0	54,0
Netral	12	24,0	24,0	78,0
Setuju	7	14,0	14,0	92,0
Sangat Setuju	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	12	24,0	24,0	24,0
Tidak Setuju	16	32,0	32,0	56,0
Netral	10	20,0	20,0	76,0
Setuju	8	16,0	16,0	92,0
Sangat Setuju	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	10	20,0	20,0	20,0
Tidak Setuju	17	34,0	34,0	54,0
Netral	14	28,0	28,0	82,0
Setuju	4	8,0	8,0	90,0
Sangat Setuju	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	16,0	16,0	16,0
Tidak Setuju	19	38,0	38,0	54,0
Netral	11	22,0	22,0	76,0
Setuju	7	14,0	14,0	90,0
Sangat Setuju	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	10	20,0	20,0	20,0
Tidak Setuju	16	32,0	32,0	52,0
Netral	12	24,0	24,0	76,0
Setuju	7	14,0	14,0	90,0
Sangat Setuju	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lampiran

Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian (X3)

	statistic					
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
N Valid	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	12	24,0	24,0	24,0
Tidak Setuju	20	40,0	40,0	64,0
Netral	6	12,0	12,0	76,0
Setuju	4	8,0	8,0	84,0
Sangat Setuju	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	11	22,0	22,0	22,0
Tidak Setuju	13	26,0	26,0	48,0
Netral	15	30,0	30,0	78,0
Setuju	4	8,0	8,0	86,0
Sangat Setuju	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	12	24,0	24,0	24,0
Tidak Setuju	20	40,0	40,0	64,0
Netral	5	10,0	10,0	74,0
Setuju	7	14,0	14,0	88,0
Sangat Setuju	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	15	30,0	30,0	30,0
Tidak Setuju	12	24,0	24,0	54,0
Netral	9	18,0	18,0	72,0
Setuju	6	12,0	12,0	84,0
Sangat Setuju	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	11	22,0	22,0	22,0
Tidak Setuju	15	30,0	30,0	52,0
Netral	14	28,0	28,0	80,0
Setuju	4	8,0	8,0	88,0
Sangat Setuju	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	12	24,0	24,0	24,0
Tidak Setuju	20	40,0	40,0	64,0
Netral	5	10,0	10,0	74,0
Setuju	6	12,0	12,0	86,0
Sangat Setuju	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lampiran

Uji Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja, Motivasi Kerja,		Enter

- a. Dependent Variable: Y
- b. All requested variables entered

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 ^a	,778	,764	3,018

- a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kesehatan Kerja (K3),
Beban Kerja, Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1471,161	3	490,387	53,835	,000 ^b
Residual	419,019	46	9,109		
Total	1890,180	49			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), Keselamatan Kesehatan Kerja (K3),
Beban Kerja, Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,942	1,109		1,752	,086
	K3	,215	,087	,251	2,470	,017
	Beban Kerja	,370	,134	,423	2,772	,008
	Motivasi Kerja	,225	,114	,282	1,976	,054

- a. Dependent Variable: Y

Lampiran

Tabel Distribusi F

df untuk penyebu t (N2)	df untuk pembilan														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
47	2.82	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
48	2.81	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63
49	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.71	1.68	1.66	1.65	1.63
50	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.63
51	2.81	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.62
52	2.80	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.64	1.62
53	2.80	2.41	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.63	1.62
54	2.80	2.40	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.62
55	2.80	2.40	2.19	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
56	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
57	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.69	1.66	1.64	1.63	1.61
58	2.79	2.40	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
59	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
60	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.60
61	2.79	2.39	2.18	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.60
62	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.62	1.60
63	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.61	1.60
64	2.79	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.60
65	2.78	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
66	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
67	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.86	1.81	1.76	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
68	2.78	2.38	2.17	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.73	1.69	1.67	1.64	1.62	1.61	1.59
69	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.72	1.69	1.67	1.64	1.62	1.60	1.59
70	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.59
71	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.59
72	2.78	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
73	2.78	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
74	2.77	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
75	2.77	2.37	2.16	2.02	1.93	1.85	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.63	1.61	1.60	1.58
76	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.72	1.68	1.66	1.63	1.61	1.59	1.58
77	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.66	1.63	1.61	1.59	1.58
78	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.58
79	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.58
80	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
81	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
82	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
83	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
84	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.74	1.71	1.68	1.65	1.63	1.60	1.59	1.57
85	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.84	1.79	1.74	1.71	1.67	1.65	1.62	1.60	1.59	1.57
86	2.76	2.37	2.15	2.01	1.92	1.84	1.79	1.74	1.71	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
87	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
88	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
89	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.57
90	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56

Lampiran

Tabel Distribusi t

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089	
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607	
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148	
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710	
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291	
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891	
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508	
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141	
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789	
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451	
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127	
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815	
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515	
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226	
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948	
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680	
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421	
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171	
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930	
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696	
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471	
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253	
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041	
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837	
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639	
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446	
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260	
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079	
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903	
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733	
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567	
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406	
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249	
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096	
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948	
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804	
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663	
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526	

Lampiran

Tabel Distribusi r

Tabel r untuk df = 1 – 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392

33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Anita Agusriani	PEMBIMBING :
NIM : 21 2019 205	PEMBIMBING I : Dr. H. Tobari, S.E., M.Si
PROGRAM STUDI : Manajemen	PEMBIMBING II : Wani Fitriah, S.E., M.Si
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hok Tong Palembang	

NO	TGL/BLN/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			PEMB I	PEMB II	
1	25/1-2024	Bab I - III	✍		Acc.
2	12/2-2024	Bab I - V	✍		Perbaik
3	20/2-2024	Bab I - V	✍		Perbaik
4	29/2-2024	Bab I - V	✍		Perbaik
5	4/3-2024	Bab I - V	✍		Acc Ujian
1	12-2-2024	BAK I s/d KAK III		✍	
2	16-2-2024	BAK IV		✍	
3	22-2-2024	BAK IV		✍	
4	26-2-2024	BAK IV & V		✍	
5	28-2-2024	BAK IV & V		✍	
6	04-3-2024	BAK I s/d BAK V		✍	
	09-3-2024				acc ke korpri

CATATAN :
Mahasiswa diberikan Waktu Menyelesaikan Usulan Penelitian dan Skripsi 6 Bulan Terhitung Sejak Tanggal Ditetapkan

Dikeluarkan di Palembang
Pada Tanggal : 05 / 03 / 2024
a.n. Dekan
Program Studi

Dr. Wani Fitriah, S.E., M.Si



Jl. Koprail Paiman
Kelurahan Bagus Kuning,
Kecamatan Plaju, Palembang 30266
South Sumatera - Indonesia

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor: 141/HT/SKP/02/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yakin Jaya
Jabatan : Manajer

Menerangkan nama di bawah ini :

Nama : Anita Agusriani
Npm : 212019205
Program studi : Manajemen (S1)

Benar telah melakukan penelitian pada PT. HOKTONG PALEMBANG, terhitung sejak November 2023 sampai Febuari 2024 dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya.

Demikian surat keterangan penelitian ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.


PT. HOK TONG PALEMBANG
YAKIN JAYA
Manager

Tembusan :
1. Direksi
2. Arsip

No : 1614/J-14/FEB-UM/P/II/2024



ANITA AGUSRIANI

Sebagai Peserta

Pelatihan Aplikasi Manajemen Sitasi dan SPSS

Yang Diselenggarakan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

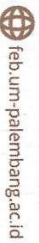
Semester Ganjil 2023/2024

Dekan FEB UM Palembang



Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si

NIDN: 0221036902



feb.um-palembang.ac.id



humas.feb@um-palembang.ac.id



FEBUMPalembang



feb_umpalembang

No : 1486/F-5/FEB-UMP/XI/2021

Kampus
Merdeka
INDONESIA JAYA



**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
PT. SEMEN BATURAJA (Persero)**

Sertifikat

Diberikan Kepada :

ANITA AGUSRIANI

Atas Partisipasinya Sebagai PESERTA Pelatihan
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)
Bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
Semester Ganjil TA 2021/2022

Palembang, 27 November 2021
Dekan



Yudha Mahrom DS, SE, M.Si
NIDN/NBM : 0221036902/777316

VP Human Resource & General Affair
PT. SEMEN BATURAJA (Persero)



Fitria Margaretha, SE, MM
NIK : 04781032

www.feb.um-palembang.ac.id

humas.feb@um-palembang.ac.id

FEBUMPalembang

FEB_UMPalembang

No : 1009/F-5/FEB-UMP/VI/2022



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
BANK SYARIAH INDONESIA**

SERTIFIKAT

diberikan Kepada :

ANITA AGUSRIANI

atas partisipasinya sebagai **PESERTA** Pelatihan
“**EMPLOYEE RECRUITMENT**”

Bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
Semester Genap TA. 2021/2022

Palembang, 21 Juni 2022
Area Manager BSI Area Palembang

Dekran

Yudha Mahrom DS, SE, M.Si


Zulfahmi AR
Area Palembang



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA AL-ISLAM DAN KEMUHAMMADIYAHAN

Sertifikat

DIBERIKAN KEPADA :

ANITA AGUSRIANI

NAMA
NIM
212019205

FAKULTAS
PROGRAM STUDI
EKONOMI
MANAJEMEN

Yang dinyatakan lulus hafal surat-surat pendek dari juz 30
di Universitas Muhammadiyah Palembang



Palembang,
Mengetahui,
Wakil Rektor IV

Dr. Antoni Selani, M.H.I.

NBM/NIDN : 748955/0214046502



**LABORATORIUM KOMPUTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Website: feb.um-palembang.ac.id,
Email: humas.feb@um_palembang.ac.id

Sertifikat

No: 539/PAK/LAB.KOM/FEB-UM/P.VIII/2023

Laboratorium komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyatakan bahwa:

Nama : ANITA AGUSRIANI
NIM : 212019205
Tempat Lahir : PALEMBANG
Tanggal Lahir : 04 AGUSTUS 2000

Telah menyelesaikan perkuliahan pada Mata Kuliah Penganjar Aplikasi Komputer khususnya program *Microsoft Office Word dan Microsoft Office Excel* yang diadakan oleh Lab. Komputer FEB Universitas Muhammadiyah Palembang. Dengan hasil Sangat Memuaskan.




Palembang, Agustus 2023
Mengetahui,
Dekan FEB UMP Palembang
Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si



LABORATORIUM KOMPUTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
Website: feb.um-palembang.ac.id
Email: humas.feb@um_palembang.ac.id

No: 555/PAK/LAB.KOM/FEB-UM/P/II/2023

Sertifikat

Laboratorium komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyatakan bahwa:

Nama : ANITA AGUSRIANI
NIM : 212019205
Tempat Lahir : PALEMBANG
Tanggal Lahir : 04 AGUSTUS 2000

Telah menyelesaikan perkuliahan pada Mata Kuliah Aplikasi Komputer dalam Bisnis Khususnya pada Program *Microsoft Excel dan Microsoft Powerpoint* yang diadakan oleh Lab. Komputer FEB Universitas Muhammadiyah Palembang. Dengan hasil Sangat Memuaskan.




Palembang, Februari 2023
Mengetahui,
Dekan FEB UM Palembang
Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si

PAPER NAME	AUTHOR
new Anita Agusriani 212019205 Manajemen (2).docx	ANITA AGUSRIANI MANAJEMEN

WORD COUNT	CHARACTER COUNT
12693 Words	91785 Characters

PAGE COUNT	FILE SIZE
86 Pages	458.2KB

SUBMISSION DATE	REPORT DATE
Mar 4, 2024 1:37 PM GMT+7	Mar 4, 2024 1:40 PM GMT+7

● **15% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 6% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 14% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 8 words)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Jln. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang (30263) Telp. 0711 - 513 022 Fax. 0711 - 513078

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN

No : 160424113919-212019205

Yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Anita Agusriani
NIM : 212019205
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jln. Kapten Abdullah lorong cendrawasih 1 rt33 rw10
Wisuda : Ke-76

Telah melunasi seluruh pembayaran Uang BPP dari Semester Pertama sampai dengan Semester Terakhir Ganjil/Genap tahun 2023/2024. Demikian Surat Keterangan ini dipergunakan untuk mengikuti Ujian Komprehensif, Daftar Wisuda dan pengambilan Ijazah di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Mengetahui
Kepala Biro Keuangan

Palembang, 17 April 2024
Bagian BPP



Rizky Puspita Sari
Rizky Puspita Sari, S.E., M.Si

Nafa'ah, S.E.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI : INSTITUSI PERGURUAN TINGGI (UMP)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI BISNIS DIGITAL (S1)

Nomor : 330/SK/BAN-PT/Akred/PT/XII/2018
Nomor : 1189/SK/BAN-PT/Akred/S/IV/2019
Nomor : 3768/SK/BAN-PT/Ak-KP/S/IX/2023
Nomor : 2648/SK/BAN-PT/Ak.P/S/VII/2023

(BAIK SEK
(BA

Website : feb.um-palembang.ac.id

Email : humas.feb@um-palembang.ac.id

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Fax. (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari/Tanggal : Sabtu, 27 April 2024
Waktu : 13.00 - 17.00 WIB
Nama : Anita Agusriani
Nim : 212019205
Program Studi : Manajemen
Bidang Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3),
Beban Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT.Hoktong Palembang**

**TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING
SKRIPSI DAN DI PERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

No	Nama Dosen	Jabatan	Tanggal Persetujuan	Tanda Tangan
1	Dr. H. Tobari, S. E., M.Si	Pembimbing I	11-05-2024	
2	Wani Fitriah, S.E.,M.Si	Pembimbing II	13.05'24	
3	Dr. H. Tobari, S. E., M.Si	Ketua Penguji	11-05-2024	
4	Dr. Dinarossi Utami, S. E., M. Si	Anggota Penguji I	06-05-2024	
5	Yunita Febriani, S. E., M. Si	Anggota Penguji II	11 Mey 24	

Palembang, 13 Mei 2024

Mengetahui,

U b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN: 0229057501

BIODATA PENULIS



Nama : Anita Agusriani
NIM : 212019205
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 04 Agustus 2000
Agama : Islam
Nama Ayah : H. Ibni Rokibi
Nama Ibu : Hj. Desi Natalia (Alm)
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jln. Kapten Abdullah Irg. Cendrawasih 1
Email : anitaagusriani04@gmail.com
No. HP : 0877-1638-2150