

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA,  
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT IRC  
INOAC INDONESIA**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**AINI NURFITRIANI**

**20200500045**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG  
2024**

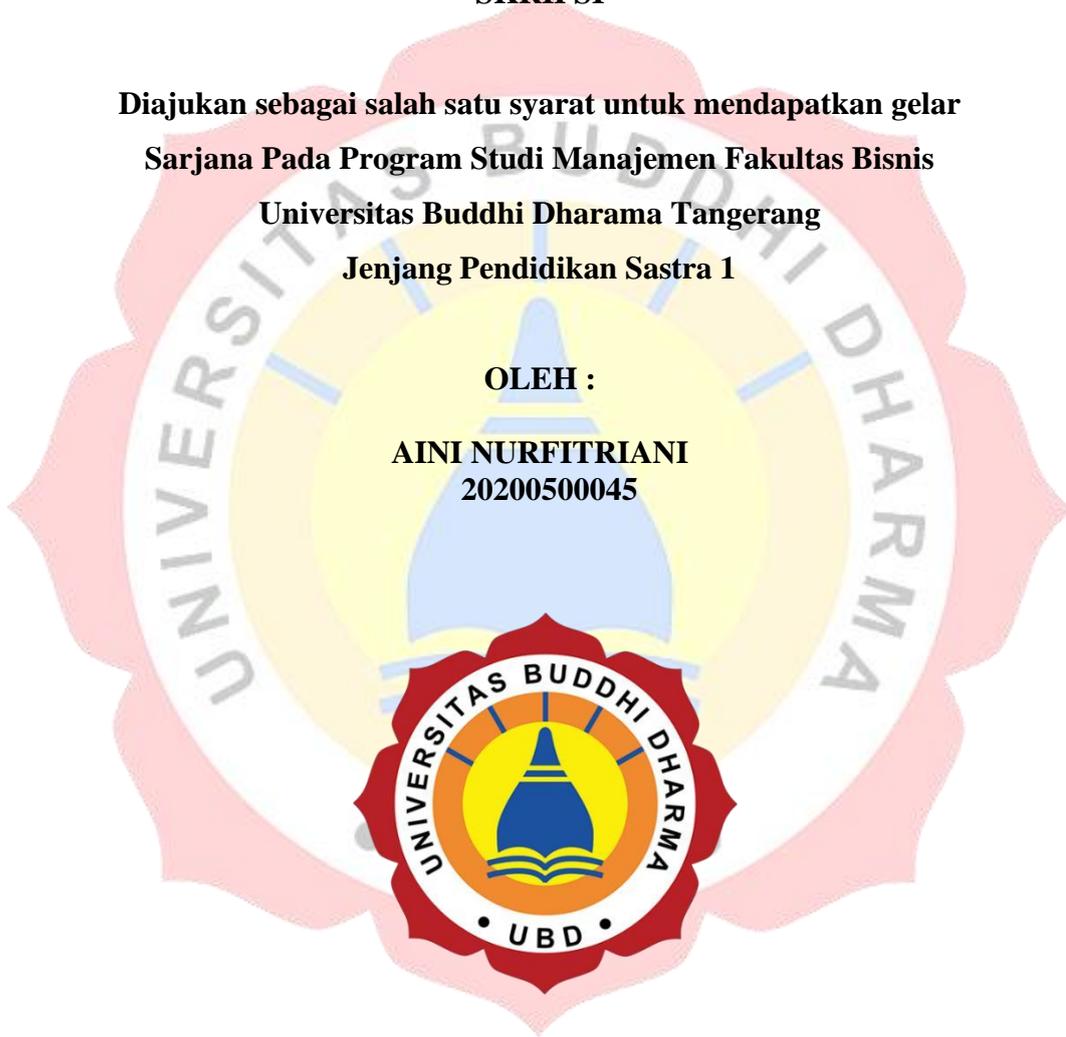
**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA,  
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT IRC  
INOAC INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar  
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Buddhi Dharmma Tangerang  
Jenjang Pendidikan Sastra 1**

**OLEH :**

**AINI NURFITRIANI  
20200500045**



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG  
2024**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Aini Nurfitriani  
NIM : 20200500045  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT IRC Inoac Indonesia

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

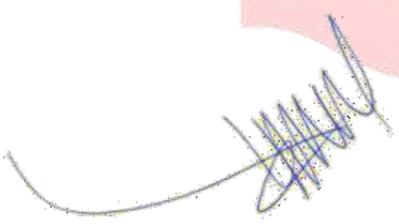
Tangerang, 29 September 2023

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,

  
Agus Kusnawan. S.E., M.M.  
NIDN : 0421107101

  
Eso Hernawan. S.E., M.M.  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT IRC Inoac Indonesia

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Aini Nurfitriani

NIM : 20200500045

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Menyetujui,

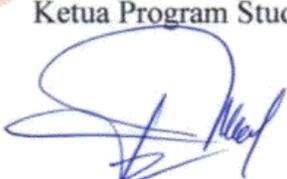
Pembimbing,

  
**Agus Kusnawan, S.E.,M.M.**  
NIDN : 0421107101

Tangerang, 12 Januari 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi,

  
**Eso Hernawan, S.E.,M.M.**  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agus Kusnawan. S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Aini Nurfitriani

NIM : 20200500045

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT IRC Inoac Indonesia

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,  
Pembimbing,

Agus Kusnawan. S.E.,M.M.  
NIDN : 0421107101

Tangerang, 12 Januari 2024

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,

Eso Hernawan. S.E.,M.M.  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Nama Mahasiswa : Aini Nurfitriani  
NIM : 20200500045  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT IRC Inoac Indonesia

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Rabu, tanggal 06 Maret 2024.

**Nama Penguji**

**Tanda Tangan**

Ketua Penguji : Pujiarti, S.E., M.M.  
NIDN : 0419096601



Penguji I : Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.  
NIDN : 0427047303



Penguji II : Rininta Parameswari, S.Pd., M.Si.  
NIDN : 0403128003



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.  
NIDN : 0427047303



## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya akan menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original penelitian ini saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tidak dapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali serta tertulis dengan jelas dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: Buku, artikel, jurnal data skunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi, Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan saat ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya peroleh karena karya tulis ini. Serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Tangerang, 12 Januari 2024

Yang Membuat Pernyataan



Aini Nurfitriani

20200500045

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat oleh,

NIM : 20200500045

Nama : Aini Nurfitriani

Jenjang Studi : Strata (S1)

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma. Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Eksklusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul : “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT IRC Inoac Indonesia”.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain kepentingan akademis tanpa perlumeminta izin dari saya selama tetap mencatumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 06 Maret 2024

Penulis



(Aini Nurfitriani)

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT IRC INOAC INDONESIA**

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT IRC inoac Indonesia. Dalam penelitian ini digunakan metode non-probability sampling. Responden 120 karyawan yang menerima kuesioner (*g-form*) dan didukung dengan SPSS Seri 25 untuk fasilitas pengolahan data. Dalam skripsi ini penulis menggunakan analisis kuantitatif dengan melakukan Uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas Data, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Regresi Linear Berganda, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F.

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel X1 (Disiplin Kerja) memiliki nilai sebesar  $10,838 > 1,98063$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, variabel X2 (Motivasi Kerja) sebesar  $9,157 > 1,98063$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, variabel X3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebesar  $6,502 > 1,98063$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan uji F sebesar  $75,129 > 2,68$  dengan tingkat signifikan  $0,000 > 0,50$  sehingga dapat disimpulkan bahwa yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  artinya ada pengaruh independent secara simultan terhadap variabel dependen.

Setelah dilakukan pengolahan data dengan SPSS Seri 25, penulis mendapatkan hasil Uji Statistik t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Uji Statistik F menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT IRC Inoac Indonesia.

**Kata Kunci** : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION,  
OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (K3) ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE IN THE PRODUCTION DEPARTMENT OF PT IRC INOAC  
INDONESIA**

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to find out how effective Work Discipline, Work Motivation, Occupational Safety and Health (K3) has on Employee Performance in the Production Section of PT IRC inoac Indonesia. In this study, the non-probability sampling method was used. Respondents 120 employees who received questionnaires (g-form) and were supported with SPSS Series 25 for data processing facilities. In this thesis the author uses quantitative analysis by performing Validity Test, Reliability, Data Normality, Multicollinearity, Heteroskedasticity, Multiple Linear Regression, Correlation Coefficient, Determination Coefficient, t Test and Test F.*

*Based on the t test, it shows that the variable X1 (Work Discipline) has a value of  $10,838 > 1.98063$  with a significant value of  $0.000 < 0.05$ , meaning that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, the X2 variable (Work Motivation) of  $9,157 > 1.98063$  with a significant value of  $0.000 < 0.05$ , meaning that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, the variable X3 Occupational Safety and Health (K3) is  $6,502 > 1.98063$  with a significant value of  $0.000 < 0.05$ , meaning that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted.*

*Based on the F test of  $75,129 > 2.68$  with a significant level of  $0.000 > 0.50$  so it can be concluded that which means  $H_0$  is rejected and  $H_a$  means that there is a simultaneous independent influence on the dependent variable.*

*After processing data with SPSS Series 25, the author received the results of the t Statistical Test showing that the Work Discipline variable affects Employee Performance, Work Motivation affects Employee Performance, Occupational Safety and Health (K3) affects Employee Performance. While the Statistical Test F shows that Work Discipline, Work Motivation, Occupational Safety and Health (K3) have a significant influence on Employee Performance at PT IRC Inoac Indonesia.*

**Keywords** : *Work Discipline, Work Motivation, Occupational Safety and Health (K3), Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat rahmat dan kuasa-Nya yang telah dilimpahkan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Sastra Satu (S1) Manajemen pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang. Adapun judul skripsi yang berhasil peneliti selesaikan ialah “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Prouksi PT Irc Inoac Indonesia.

Peneliti ingin mengucapkan rasa terimakasih karena dalam penyusunan skripsi banyak bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai banyak pihak, baik secara moril maupun material, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Dan pada kesempatan ini dengan ketulusan hati peneliti ingin mengucapkan banyak terimakasih yang begitu besar kepada orang-orang yang peneliti hormati dan cintai:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M.,BKP. Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Agus Kusnawan, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan demi terwujudnya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Univeritas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengatahuannya kepada penulis.

6. Orang tua saya yang saya cintai terimakasih sampai saat ini telah berjuang dan banyak mendukung dan memotivasi dalam pembuatan skripsi sampai terselesaikannya skripsi ini.
7. Bapak Samsuri dan Bapak Pratiknyo selaku HRD PT Ire Inoac Indonesia terimakasih telah memberikan izin dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua karyawan PT Ire Inoac Indonesia terimakasih telah membantu penulis untuk berpartisipasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Annisa Adra Agustin sahabat yang sudah menjadi saudara yang saya sayangi terimakasih dari awal sampai akhir telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk teman-teman seperjuangan saya Livia Giovani, Cezia Defrya, Livia Anastasia, Debora Sri Mulyati, Agnestasya Nolanda, Naomi, Velly, terimakasih telah memberikan semangat dan memotivasi untuk kebersamaan yang tidak akan dilupakan oleh penulis.
11. Terimakasih untuk diri sendiri telah berjuang dan semangat sampai saat ini.

Tangerang 12 Januari 2024



Aini Nurfitriani

UBD

## DAFTAR ISI

**JUDUL LUAR**

**JUDUL DALAM**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

**LEMBAR PENGESEHAN**

**SURAT PERNYATAAN**

**SURAT KETERANGAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
F. Sistematika Penulisan Skripsi .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>11</b>
A. Gambaran Umum Teori.....	11
1. Manajemen .....	11
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
3. Disiplin Kerja.....	18
4. Motivasi Kerja .....	25
5. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3).....	36
6. Kinerja Karyawan .....	43
B. Hasil Penelitian Terdahulu .....	54

C.	Kerangka Pemikiran .....	57
D.	Perumusan Hipotesis .....	58
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>59</b>
A.	Jenis Penelitian .....	59
B.	Objek Penelitian .....	60
C.	Gambaran Umum Perusahaan .....	60
1.	Sejarah Singkat PT Irc Inoac Indonesia.....	60
2.	Visi dan Misi PT Irc Inoac Indonesia .....	61
3.	Struktur Organisasi PT Irc Inoac Indonesia.....	61
4.	Uraian Tugas dan Wewenang .....	62
5.	Produk yang dihasilkan oleh PT Irc Inoac Indonesia .....	70
D.	Jenis dan Sumber Data .....	72
E.	Populasi dan sampel .....	73
F.	Teknik Pengumpulan Data .....	74
G.	Operasional Variabel Penelitian .....	75
H.	Teknik Analisis Data .....	78
1.	Uji Validitas .....	78
2.	Uji Reliabilitas .....	79
I.	Uji Asumsi Klasik .....	81
1.	Uji Normalitas data .....	81
2.	Uji Multikolinieritas .....	82
3.	Uji Heteroskedastisitas .....	82
J.	Hipotesis Penelitian .....	83
1.	Koefisien Korelasi .....	83
2.	Regresi Linear Berganda .....	85
3.	Koefisien Determinasi .....	85
4.	Uji T .....	86
5.	Uji F .....	87
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>89</b>
A.	Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	89
B.	Uji Frekuensi .....	92
1.	Uji Frekuensi Data Variabel Disiplin Kerja (X1).....	92
2.	Uji Frekuensi Data Variabel Motivasi Kerja (X2).....	97
3.	Uji Frekuensi Data Variabel (K3) (X3) .....	103
4.	Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	108
C.	Teknik Analisis Data .....	114

1.	Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin kerja (X1).....	114
2.	Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X2) .....	117
3.	Uji Validitas dan Reliabilitas K3 (X3).....	120
4.	Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	123
D.	Uji Asumsi Klasik .....	126
1.	Uji Normalitas Data .....	126
2.	Uji Multikolinearitas.....	129
3.	Uji Heteroskedastisitas .....	129
E.	Hipotesis Penelitian.....	131
1.	Koefisien Korelasi .....	131
2.	Regresi Linear Berganda .....	135
3.	Koefisien Determinasi .....	136
4.	Uji T.....	137
5.	Uji F.....	140
F.	Pembahasan .....	141
<b>BAB V PENUTUP.....</b>		<b>144</b>
A.	Kesimpulan.....	144
1.	Kesimpulan Umum.....	144
2.	Kesimpulan Khusus .....	145
B.	Implikasi .....	147
1.	Implikasi Teoritis.....	147
2.	Implikasi Metodologi.....	148
C.	Saran .....	148
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>150</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP. ....</b>		<b>165</b>
<b>SURAT KETERANGAN RISET</b>		
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	54
Tabel III.1 Operasional Variabel .....	76
Tabel III. 2 Standar Reliabilitas .....	80
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	90
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	90
Tabel IV. 3 Karakteristik Tingkat Pendidikan .....	91
Tabel IV. 4 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Disiplin 1.....	92
Tabel IV. 5 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Disiplin 2.....	93
Tabel IV. 6 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Disiplin 3.....	93
Tabel IV. 7 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Disiplin 4.....	94
Tabel IV. 8 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Disiplin 5.....	94
Tabel IV. 9 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Disiplin 6.....	95
Tabel IV. 10 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Disiplin 7.....	95
Tabel IV. 11 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Disiplin 8.....	96
Tabel IV. 12 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Disiplin 9.....	96
Tabel IV. 13 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Disiplin 10.....	97
Tabel IV. 14 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Motivasi Kerja 1 .....	98
Tabel IV. 15 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Motivasi Kerja 2 .....	98
Tabel IV. 16 Uji Frekuesnsi Data Variabel Motivasi Kerja 3.....	99
Tabel IV. 17 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Motivasi Kerja 4 .....	99
Tabel IV. 18 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Motivasi Kerja 5 .....	100
Tabel IV. 19 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Motivasi Kerja 6 .....	100
Tabel IV. 20 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Motivasi Kerja 7 .....	101
Tabel IV. 21 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Motivasi Kerja 8 .....	101
Tabel IV. 22 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Motivasi Kerja 9 .....	102
Tabel IV. 23 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Motivasi Kerja 10 .....	102
Tabel IV. 24 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel K3 1 .....	103
Tabel IV. 25 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel K3 2 .....	104
Tabel IV. 26 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel K3 3 .....	104
Tabel IV. 27 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel K3 4 .....	105
Tabel IV. 28 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel K3 5 .....	105
Tabel IV. 29 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel K3 6 .....	106

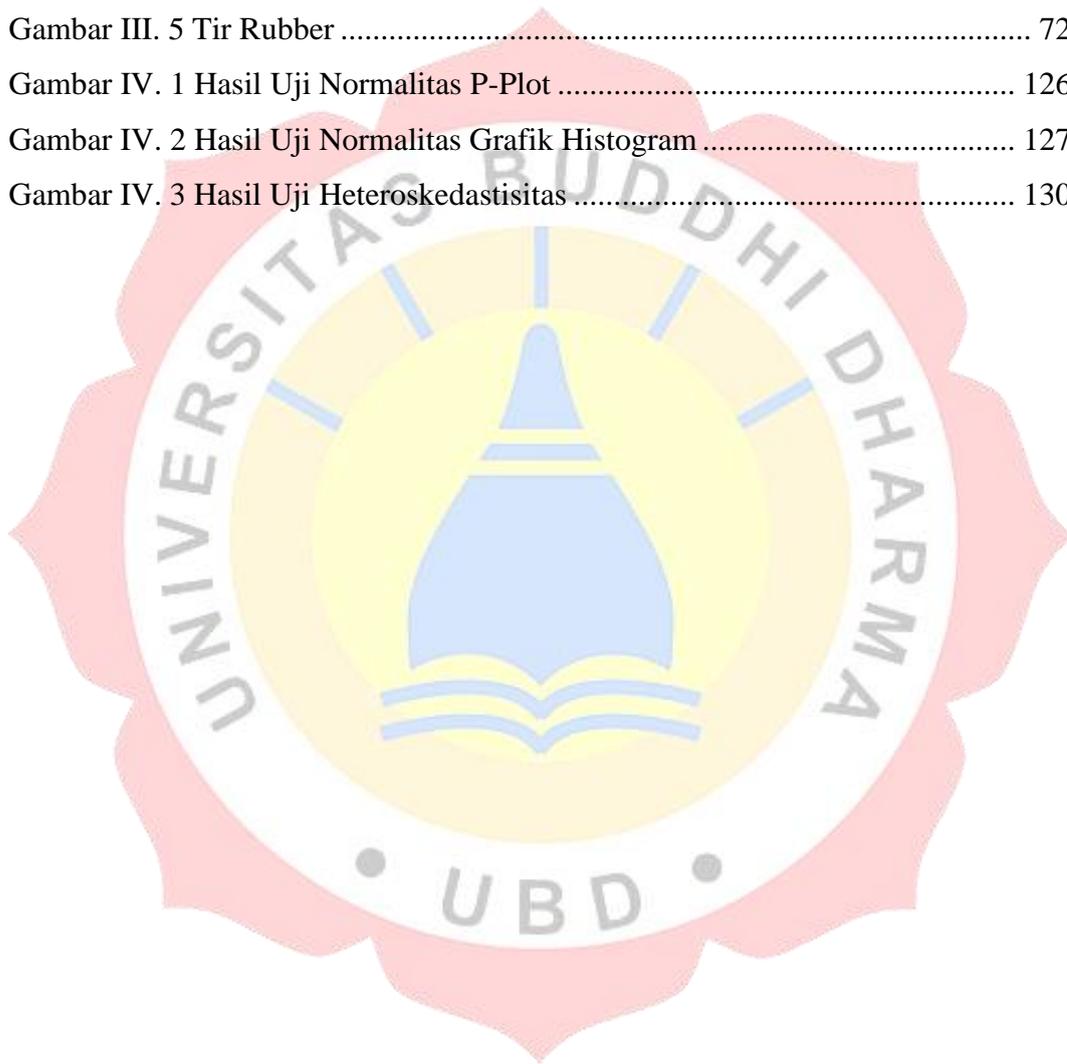
Tabel IV. 30 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel K3 7 .....	106
Tabel IV. 31 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel K3 8 .....	107
Tabel IV. 32 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel K3 9 .....	107
Tabel IV. 33 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel K3 10 .....	108
Tabel IV. 34 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Kinerja 1 .....	109
Tabel IV. 35 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Kinerja 2 .....	109
Tabel IV. 36 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Kinerja 3 .....	110
Tabel IV. 37 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Kinerja 4 .....	110
Tabel IV. 38 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Kinerja 5 .....	111
Tabel IV. 39 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Kinerja 6 .....	111
Tabel IV. 40 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Kinerja 7 .....	112
Tabel IV. 41 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Kinerja 8 .....	112
Tabel IV. 42 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Kinerja 9 .....	113
Tabel IV. 43 Hasil Uji Frekuesnsi Data Variabel Kinerja 10 .....	113
Tabel IV. 44 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja .....	114
Tabel IV. 45 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja .....	115
Tabel IV. 46 Hasil <i>Item Total Statistics</i> Disiplin Kerja .....	116
Tabel IV. 47 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja.....	117
Tabel IV. 48 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	118
Tabel IV. 49 Hasil <i>Item Total Statistics</i> Motivasi Kerja.....	119
Tabel IV. 50 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas K3.....	120
Tabel IV. 51 Hasil Uji Reliabilitas K3.....	121
Tabel IV. 52 Hasil <i>Item Total Statistics</i> K3 .....	122
Tabel IV. 53 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	123
Tabel IV. 54 Hasil Uji Kinerja Karyawan .....	124
Tabel IV. 55 Hasil <i>Item Total Statistic</i> kinerja Karyawan.....	125
Tabel IV. 56 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov.....	128
Tabel IV. 57 Hasil Uji Multikolinearitas .....	129
Tabel IV. 58 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	131
Tabel IV. 59 <i>Correlations</i> Koefisien Korelasi.....	132
Tabel IV. 60 Variabel Entered/Removed.....	134
Tabel IV. 61 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	135
Tabel IV. 62 Hasil Model Summary Koefisien Determinasi .....	136
Tabel IV. 63 Hasil Uji T Disiplin Kerja.....	137

Tabel IV. 64 Hasil Uji T Motivasi Kerja.....	138
Tabel IV. 65 Hasil Uji T K3 .....	139
Tabel IV. 66 Hasil Uji Statistik F .....	140



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran .....	57
Gambar III. 1 Struktur Organisasi PT Irc Inoac Indonesia .....	61
Gambar III. 2 Rubber Coil Chock.....	70
Gambar III. 3 Wheel Chops .....	71
Gambar III. 4 Track Shoes .....	71
Gambar III. 5 Tir Rubber .....	72
Gambar IV. 1 Hasil Uji Normalitas P-Plot .....	126
Gambar IV. 2 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram.....	127
Gambar IV. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	130



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Hasil Kuesioner
Lampiran 3	Tabel R
Lampiran 4	Tabel T
Lampiran 5	Tabel F



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap karyawan pasti menginginkan bekerja di perusahaan yang selalu memperhatikan kenyamanan dan keselamatan kerja, jika kebutuhan karyawan terpenuhi karyawan akan memberikan kinerja yang baik. Kinerja karyawan sangat berpengaruh besar terhadap kesuksesan perusahaan. Hasil baik kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan perkembangan perusahaan tersebut. Dan sebaliknya jika kinerja karyawan buruk akan menghasilkan dampak buruk pada perusahaan. Maka dari itu peran karyawan sangat penting bagi berjalannya sebuah perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu melihat kinerja karyawannya apakah semua karyawan sudah melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai harapan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud yang maksimal. Disiplin kerja adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas dikantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sehingga

karyawanakan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Disiplin kerja merupakan sikap yang harus ada pada setiap pemimpin dan karyawan. Sikap disiplin selalu menjadi sebuah kebiasaan yang wajib dilakukan oleh pemimpin dan karyawan di perusahaan. Dengan pemimpin dan karyawan yang disiplin perusahaan bisa memiliki kualitas sumber daya manusianya yang baik dan dapat meningkatkan nilai reputasi pada sebuah perusahaan. Disiplin kerja juga menunjukkan perilaku seseorang yang patuh, tertib, dan memiliki rasa tanggung jawab pada perusahaan atau organisasi dan norma norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan suatu kinerja yang baik.

Disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan manager atau petinggi perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka memiliki ketersediaan untuk mengubah sifat dan perilaku upaya meningkatkan kesediaan dan kesadaran karyawan itu sendiri dalam menerapkan sebuah peraturan perusahaan dengan baik. (Wulandari & Hamzah, 2019)

Perusahaan harus memberikan motivasi kerja kepada karyawan di perusahaan untuk meningkatkan dan menumbuhkan rasa semangat pada karyawan, memberi arahan, membuat percaya diri karyawan, dan mempengaruhi karyawan dengan semangat dan melakukan suatu pekerjaan yang diberikan. Perusahaan harus selalu memberikan

motivasi kepada karyawan agar meningkatkan semangat dan kinerja karyawannya di perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat dan kinerja yang baik juga bisa memberikan motivasi dan dampak baik kepada bagi karyawan yang masih bekerja kurang baik dan kurang semangat sehingga termotivasi ingin bekerja lebih giat dan memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan. Sehingga perusahaan memiliki karyawan yang semangat tinggi dan loyal.

Pengaruh motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan. Menurut Afandi Motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong, untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. (Nurjaya, 2021)

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) upaya perlindungan tenaga kerja ditempat kerja selalu dalam keadaan aman, agar setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisiensi. Setiap perusahaan pasti selalu wajib menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memberikan perlindungan bagi sumber daya manusianya (SDM) yang bekerja di perusahaan, yaitu dengan cara mencegah terjadinya kecelakaan akibat kerja. Dengan adanya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di perusahaan maka karyawan akan merasa terlindungi dan aman.

Menurut Ardana kesehatan kerja (K3) upaya yang dilakukan untuk melindungi tenaga kerja karyawan di dalam perusahaan untuk menghasilkan keadaan yang sehat dan selamat agar setiap sumber produksi dapat dilakukan secara aman dan baik. (Widodo & Prabowo, 2018)

Kinerja karyawan yang baik sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan optimal maka akan meningkatkan produksi yang maksimal. Sehingga perusahaan juga dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan pada perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi sebuah tantangan bagi perusahaan karena itu adalah sebuah acuan untuk keberhasilan dan pencapaian suatu tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil dan tingkat keberhasilan seseorang karyawan selama waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan berbagai kemungkinan. Seperti hasil kerja yang tepat sasaran atau tepat waktu yang telah ditentukan yang telah disepakati bersama. (Nurjaya, 2021)

PT Irc Inoac Indonesia berupaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan memperbaiki sistem kerja didalam lingkungannya. Hal ini

dikarenakan konsistensi perusahaan yang selalu evaluasi kinerja karyawannya terus menerus.

Dalam sebuah perusahaan telah melakukan sebuah produksi yang dimana kegiatan produksi tersebut untuk menghasilkan sebuah barang dan jasa yang ada pada perusahaan. Hal ini yang dilakukan pada PT Irc Inoac Indonesia memproduksi ban dan karet sebagai bahan utama dalam produksi perusahaan tersebut.

Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan memiliki peran penting untuk tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut sangat penting bagi perusahaan dalam mengendalikan dan mengawasi kinerja karyawan. Setelah di terapkan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) diharapkan kinerja karyawan menjadi meningkat dan memberikan hasil kinerja yang lebih baik.

Disiplin kerja, motivasi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja K(3) ketiga hal ini merupakan hal yang penting dalam perusahaan, salah satunya adalah PT Irc Inoac Indonesia. Perusahaan ini adalah perusahaan patungan antara Inoac Corporation Jepang dan Grup Gajah Tunggal Indonesia. Lini bisnis ini telah beroperasi selama lebih dari 30 tahun, dengan produsen karet, plastik, dan produk lainnya untuk sektor otomotif dan industri.

Yang diterapkan di dalam PT Irc Inoac Indonesia dalam ketiga hal diatas adalah dengan briefing seluruh karyawan setiap departement

sebelum melaksanakan pekerjaan. Di dalam briefing tersebut terdapat beberapa pembahasan yang menjadi bekal karyawan. Jadi setiap karyawan sudah menerapkan hal tersebut di setiapnya jam kerjanya. Selain itu setiap 3 bulan sekali selalu melakukan evaluasi karyawan. Karyawan yang memperoleh kinerja terbaik akan mendapatkan reward dari perusahaan. Dan hal tersebut menjadi salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu di perusahaan ini peneliti menemukan masalah didalam keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu karyawan masih ada yang lalai terhadap nenerapkan (K3) ini, contohnya seperti lalai dalam memakai masker, kacamata safety yang wajib dipakai dan sudah dipersiapkan oleh perusahaan. karyawan masih ada yang terkena percikan besi ketika sedang bekerja. Dan masalah tersebut sudah diingatkan oleh perusahaan agar menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan baik.

Terkait dengan masalah tersebut perusahaan mengharapkan untuk karyawan tidak lalai dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerjanya didalam perusahaan, karena itu menyangkut dalam kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap disiplin kerja, motivasi kerja, dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) bahwa PT Irc Inoac Indonesia telah menerapkan dengan baik. Sehingga kinerja karyawan dapat dilihat dengan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini terlepas dalam

kesehariannya untuk mencapai angka produktivitas yang telah ditetapkan oleh manajemen dengan sangat disiplin untuk mencapai pencapaian angka target produktivitas kinerja karyawan perbulannya. Banyak hal yang mempengaruhi peningkatan target produksi tersebut diantaranya memiliki motivasi. Semangat kerja, disiplin kerja dan tercapainya kesehatan dan keselamatan kerja K3 pada karyawan yang menghasilkan kinerja menjadi lebih baik terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini berusaha mengetahui hal-hal yang mempengaruhi disiplin kerja, motivasi kerja, dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di PT Irc Inoac Indonesia. Oleh karena itu dibuat penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Irc Inoac Indonesia.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang sudah diuraikan diatas, maka terbentuklah identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Disiplin yang diatur dari perusahaan selama ini tidak ada sanksi yang tegas kepada karyawan.
2. Tidak ada keadilan dalam pencapaian prestasi karyawan, yang membuat motivasi rendah.
3. Kebijakan K3 yang diatur perusahaan tidak ada tindakan yang tegas dan menjadikan produktivitas karyawan menurun.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah diuraikan diatas, maka terbentuklah rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Irc Inoac Indonesia?
2. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Irc Inoac Indonesia?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Irc Inoac Indonesia?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Irc Inoac Indonesia?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan identifikasi masalah, rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini memiliki tujuan yaitu :

1. Untuk menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan.

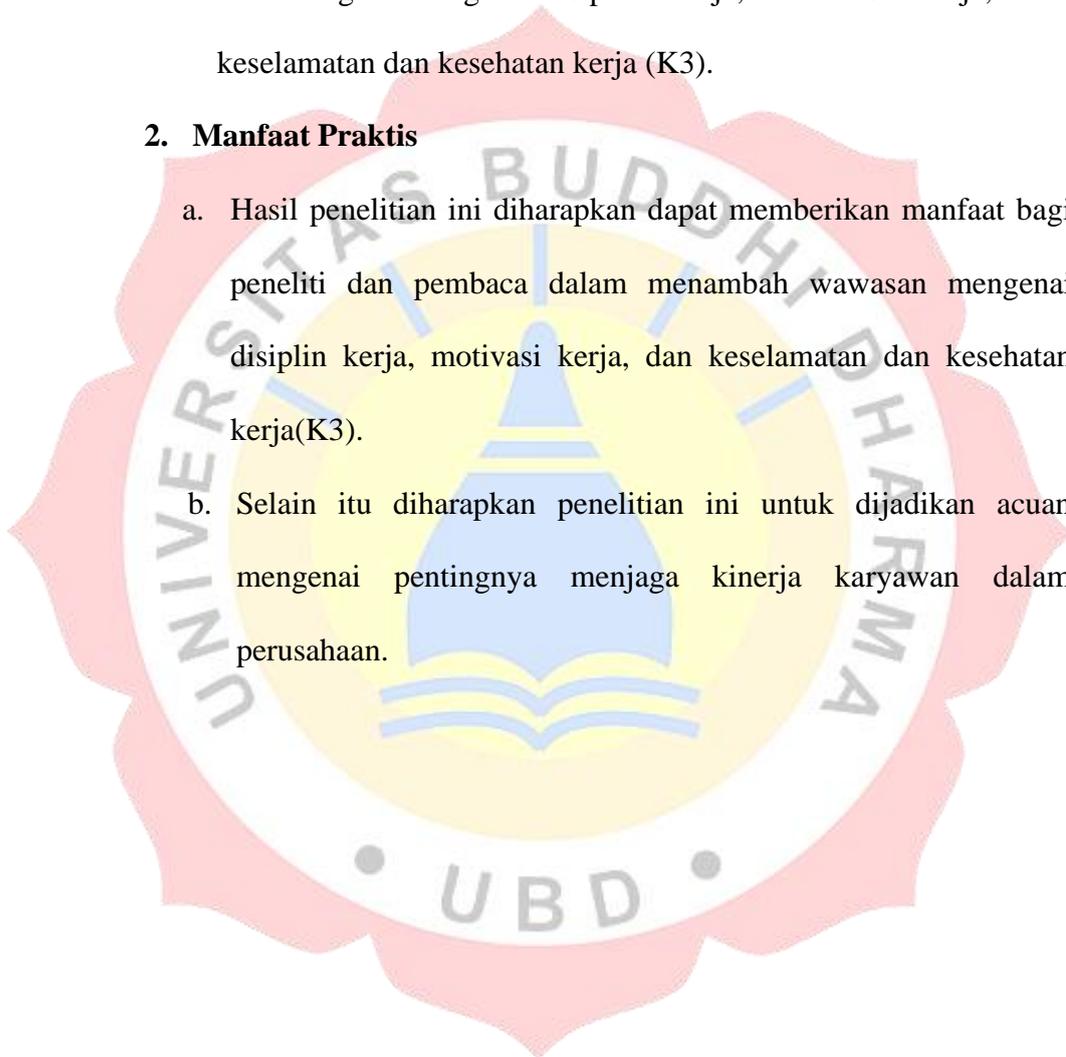
## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi penulis dan pembaca, sebagai ilmu yang menjadi pembelajaran baru dalam penelitian serupa yang telah dilakukan.
- b. Dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan pembaca dalam menambah wawasan mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja(K3).
- b. Selain itu diharapkan penelitian ini untuk dijadikan acuan mengenai pentingnya menjaga kinerja karyawan dalam perusahaan.



## **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan yang dijadikan acuan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### **BAB I           PENDAHULUAN**

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II          LANDASAN TEORI**

Berisi gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis.

### **BAB III        METODE PENELITIAN**

Berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, dan teknik analisis data.

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

Berisi deskripsi data hasil penelitian variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

### **BAB V         PENUTUP**

Berisi kesimpulan dan saran.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Gambaran Umum Teori

##### 1. Manajemen

###### a. Pengertian Manajemen

Menurut Stoner dikutip dalam (Priatna, Deden, 2019) mengatakan bahwa:

“Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, leadership serta pengendalian Upaya anggota organisasi tersebut guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya”.

Menurut Stoner dikutip dalam (primanonik, 2022) mengatakan bahwa :

“Manajemen merupakan sebuah metode yang telah menetapkan rencana, organisasi, arahan, dan terkendali sebagai sdm untuk mencapai suatu tujuan”.

Menurut Winardi dikutip dalam (Priatna, Deden, 2019) mengatakan bahwa :

“Manajemen merupakan suatu proses pengorganisasian dan mengawasi aktivitas-aktivitas suatu organisasi untuk mencapai suatu sasaran secara efektif dan efisien”.

Berdasarkan dari ketiga menurut para ahli diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi organisasi untuk tercapainya suatu tujuan.

## 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki kemampuan untuk mempengaruhi suatu organisasi untuk melakukan suatu tujuan. Manajemen sumber daya manusia memiliki ikatan yang sangat erat dan baik dengan seorang pemimpin disuatu perusahaan. Maka dari itu manajemen sumber daya manusia bisa menjadi acuan untuk bisa lebih dihargai dan dibutuhkan didalam sebuah organisasi perusahaan. Sehingga perusahaan tanpa manajemen sumber daya manusia yang tidak baik tidak akan tercapainya suatu tujuan perusahaan tersebut.

Menurut (Halisa, 2020) mengatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah aset yang penting bagi berjalannya suatu perusahaan atau organisasi. Perusahaan tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik jika tanpa didukungnya manajemen sumber daya manusiannya yang berkompeten. perusahaan harus pintar dalam mengelola manajemen sumber daya manusiannya sehingga perusahaan dapat mencapai visi misi dan tujuan perusahaan.”

Menurut (Busro, 2018) mengatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia suatu ilmu dan cara untuk mengatur hubungan dan peran sumber daya manusianya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh setiap individu secara efisien dan efektif digunakan untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal sehingga tercapainya suatu tujuan perusahaan”

Menurut (Marlina et al., 2022) mengatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia sesuatu bidang khusus untuk mempelajari hubungan dan peranan manusia didalam suatu organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan tenaga kerja pada sebuah perusahaan. dengan ini manajemen sumber daya manusia mempelajari masalah yang berhubungan dengan tenaga kerjanya manusianya saja”

Berdasarkan ketiga menurut para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagaimana untuk mengelola sumber daya manusiannya secara baik sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai.

#### **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Catio, 2022) mengatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah :

##### **1. *Planning* (Perencanaan)**

Peraturan aset tenaga kerja yang menarik dan berharga sebagai mengatasi masalah organisasi untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. perencanaan inti dari fungsi manajemen, serta menemukan pernyataan apa dan bagaimana untuk melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. dengan ini perencanaan dipandang sebagai keputusan yang mendukung tujuan perusahaan.

##### **2. *Organization* (organisasi)**

Sebuah metode pengorganisasian semua pekerja yang memiliki pembagian kerja, penunjuk kekuasaan dan koordinasi dalam organisasi.

### 3. *Directing* (Pegarahan)

Kegiatan untuk mengarahkan suatu karyawan agar dapat bekerja sama dengan baik, efektif dan efisiensi dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan pengarahan berfungsi sebagai koordinasi kegiatan organisas agar dapat berjalan efektif pada sebuah pekerjaan yang telah ditetapkan. Dan mampu bergerak untuk menyelesaikan pekerjaan, dan memotivasi karyawan.

### 4. *Controlling* (Pengendalian)

Kegiatan pengendalian ini adalah agar semua karyawan dapat terkendalikan untuk menaati sebuah peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan. fungsi pengendalian ini untuk sebagai tindakan rencana penyesuaian terhadap penyimpangan yang tidak dapat diubah dan berfungsi untuk mengkoreksi pelaksanaan pekerjaan.

### 5. Mengadakan tenaga kerja

Tenaga kerja disebut sebagai proses penarikan, seleksi, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan didalam perushaaan.

### 6. *Integration* (Pengintegrasian)

Untuk menggabungkan kepentingan organisasi dan kebutuhan, membuat partisipasi yang baik dan

menguntungkan. Organisasi menghasilkan keuntungan, karyawan dapat menghadapi masalah dari konsekuensi pekerjaan karyawan tersebut. Integrasi hal yang penting dalam MSDM karena menyatukan kepentingan yang berbenturan.

#### 7. *Compensation* (Kompensasi)

Kompensasi merupakan pemberian atas jasa secara langsung maupun langsung dan bisa berupa uang atau suatu barang kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja karyawan tersebut. Kompensasi ini adalah adil. Adil ini diartikan sebagai prestasi kinerja yang memenuhi kebutuhannya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan atas internal dan eksternal konsistensi.

#### c. **Tujuan-tujuan MSDM**

Menurut (Indrasari, 2018) mengatakan bahwa tujuan MSDM adalah :

##### 1. *Organizational Objective* (Tujuan Organisasi)

Ditujukan agar dapat dikenali keberadaan manajemen sumber daya manusia walaupun dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi secara formal suatu departement sumber daya manusia menciptakan untuk membantu manajer atau atasan. Dengan

ini para manajer dan atasan memiliki rasa tanggung jawab terhadap kinerja karyawannya.

2. *Functional Objective* (Tujuan fungsional)

Ditujukan agar dapat mempertahankan kontribusi departement pada tingkat yang telah disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia bisa menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kinerja karyawan yang lebih rendah dari kebutuhan perusahaan tersebut.

3. *Society Objective* (Tujuan Masyarakat)

Ditujukan dengan secara etis dan sosial dalam merespon kebutuhan-kebutuhan dan juga tantangan-tantangan melalui masyarakat yang memberikan dampak negatif terhadap organisasinya. Suatu kegagalan dalam organisasi sumber daya manusianya dapat menjadi hambatan bagi masyarakat tersebut.

4. *Personal Objective* (Tujuan Personal)

Ditujukan agar membantu karyawan dalam mencapai suatu tujuan. Tujuan personal karyawan harus dilihat kapan para karyawan harus dipertahankan, dimutasikan, dipensiunkan. Jika tujuan personal ini tidak dipertimbangkan maka kepuasan kinerja karyawan menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi tersebut.

#### **d. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (AKILAH, 2018) peran manajemen sumber daya manusia adalah :

##### **1. Peran Administrasi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peran ini fokus pada pemrosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan database dan arsip karyawan. Untuk proses klaim keuntungan ada kebijakan dari organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan karyawan. Hal ini menimbulkan tanggapan dari berbagai sumber daya manusiannya yang hanya sebagai alat pengumpulan dokumen saja. Peran administrasi hanya seperti ini sumber daya manusia akan dilihat dari sudut klerikal hierarki bawah pada organisasi. Peran administrasi pada organisasi yang dilakukan oleh beberapa pihak seperti pihak ketiga diluar organisasi. Daripada dilakukan sendiri oleh organisasi bahkan dengan adanya kemajuan teknologi semakin menjadi peran penting dan dalam menjalankan pekerjaan yang bersifat administratif.

##### **2. Peran Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peran ini bersifat taktis, meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, pelatihan, dan sistem kompensasi. Aktivitas yang harus dilakukan dan dilibatkan oleh koordinasi dengan para manajer dan atasan lainnya disemua jenjang

organisasi. Tekanan pada operasional masih banyak terjadi di beberapa organisasi dikarenakan keterbatasan individu dan adanya penolakan manajemen terhadap peran sumber daya manusianya yang semakin meluas.

### 3. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran ini memiliki keunggulan kompetitif dari unsur sumber daya manusianya yang merupakan kelebihan yang dimiliki peran ini. Peran ini menekankan bahwa orang-orang didalam organisasi adalah sumber daya manusia yang berinvestasi bagi organisasi besar. Agar berjalannya sumber daya manusianya yang baik, efektif, dan efisiensi maka harus fokus terhadap masalah-masalah sumber daya manusia dalam waktu jangka panjang.

### 3. Disiplin Kerja

#### a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu fungsi operasional sumber daya manusia yang menjadi acuan penting bagi kinerja karyawan yang dicapai. Tanpa berjalannya disiplin kerja yang baik sulit bagi karyawan dan perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal baik. Kedisiplinan sudah menjadi faktor atau peran penting sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak ingin merubah sifat atau perilakunya. (Angrainy et al., 2018)

Menurut singodimedjo dalam sutrisno (Singodimedjo, 2019)

menyatakan :

“Disiplin merupakan sikap kesediaan dan ketertiban seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma yang ada di sekitarnya dan disiplin sangat mempengaruhi tujuan karyawan tersebut”

Menurut (Gloria Sihombing & Kusnawan, 2022)

menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seorang karyawan yang menunjukkan ketaatan, kesetiaan, dan ketertiban pada peraturan perusahaan dan sebuah organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan memberikan hasil kinerja yang baik”

Berdasarkan ketiga menurut para ahli diatas, peneliti mengambil kesimpulan disiplin kerja merupakan kegiatan yang mendorong dalam sikap yang patuh, ketaatan, menghormati, menghargai, dan taat terhadap pada peraturan-peraturan yang diterapkan diperusahaan. Disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik didalam perusahaan.

#### **b. Tujuan Disiplin Kerja**

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan dari disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa suatu organisasi dilakukan baik hari ini maupun esok hari. Menurut Sastrohadiwiryo dalam (Julianto, 2019) secara khusus tujuan dari disiplin kerja, yaitu:

1. Untuk memastikan bahwa para pegawai memahami bagaimana peraturan yang berlaku, baik yang ditetapkan secara formal atau tidak, dan untuk melaksanakan manajemen perintah secara efektif.
2. Karyawan mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh hati-hati dan mampu memberikan dukungan setinggi-tingginya kepada instansi yang terkait memiliki organisasi sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Karyawan dapat menggunakan dan memanfaatkan sarana dan prasarana, benda dan informasi organisasi dengan kehati-hatian yang wajar.
4. Tersedia kemampuan setiap karyawan untuk berperilaku dan berpartisipasi secara konsisten dengan norma-norma organisasi.
5. Karyawan mampu mencapai produktifitas tinggi yang sejalan dengan tujuan organisasi.

**c. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Terdapat ada dua bentuk disiplin kerja menurut Ilahi dalam (Pranitasari & Khotimah, 2021) adalah :

1. Disiplin yang timbul dari dirinya (*Self Imposed Discipline*)

Disiplin yang timbul atas kepuasan kerja dari diri sendiri, yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan didalam perusahaan. artinya semakin baik dan tinggi kinerja karyawan makan

semakin baik juga disiplin karyawan pada perusahaan tersebut. Dan jika kepuasan kinerja karyawan rendah maka disiplin kerja karyawanpun akan rendah dan rendahnya kesadaran karyawan tersebut. Karena itu tanggung jawab dan tugas dari perusahaan kepada karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan diri karyawanpun akan mengikuti siklus kepuasan kerja.

## 2. Disiplin Berdasarkan Perintah (*Command Discipline*)

Disiplin yang ditimbulkan karena adanya peraturan dan sanksi yang diterapkan suatu organisasi. Tetapi disiplin ini tidak ada niatan yang dilakukan sengaja oleh karyawan melainkan hanya mengikuti peraturan yang ada didalam perusahaan agar tidak dikenakan sanksi dari pihak manajer.

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dikutip (Oemar, 2021) terdapat dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut

#### 1. Faktor Kepribadian

Faktor penting yang menjadi nilai dalam kepribadian seseorang untuk menilai yang berkaitan dengan disiplin kerja. Hal-hal yang timbul dalam kerangka disiplin kerja didalam perusahaan akan dinilai dari sikap karyawan tersebut.

## 2. Faktor Lingkungan

Faktor yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal yang selalu diterapkan oleh sebuah organisasi, perusahaan atas dasar sikap disiplin dari nilai seseorang.

### d. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko dikutip dalam (Marnisah, 2020) buku yang berjudul Manajemen SDM adanya jenis-jenis disiplin kerja sebagai berikut :

#### 1. *Preventif Discipline* (Disiplin Preventif)

Kegiatan yang dilakukan mendorong seorang karyawan atau tenaga kerja untuk mengikuti berbagai standar yang mencegah wewenangnya. Sasarannya adalah untuk mendorong disiplin kerja diantaranya karyawan atau tenaga kerja dan bukan untuk dipaksakan.

#### 2. *Discipline Korektif* ( Disiplin Korektif)

Kegiatan yang bisa diambil agar menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan untuk mencoba menghindari pelanggaran kedepannya.

#### 3. *Progressive Discipline* (Disiplin Progresif)

Sesuatu kebijakan untuk memberikan sanksi yang lebih berat terhadap yang melanggar secara mengulang. Tujuannya agar dapat memberikan kesempatan kepada karyawan atau tenaga kerja untuk bisa mengambil tindakan korektif sebelum sanksi-sanksi yang lebih serius diberikan.

### e. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dikutip dalam (Kusnawan, 2022) terdapat beberapa indikator disiplin kerja untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan tenaga kerja dalam organisasi yaitu sebagai berikut:

#### 1. Kemampuan dan tujuan

Dalam indikator ini menjelaskan bahwa tujuan dan kemampuan saling berhubungan satu sama lain. Tujuan yang diberikan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan karyawan.

#### 2. Teladan pimpinan

Seorang pemimpin sering dijadikan teladan dan lebih mudah ditolak oleh bawahannya, maka teladan pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting dalam membina kedisiplinan karyawan.

#### 3. Balas jasa

Dalam hal ini balas jasa berupa gaji dan juga tunjangan. Hal ini dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karena akan memberikan kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan telah mencintai pekerjaan dan perusahaan maka akan lebih disiplin.

#### 4. Keadilan

Peran keadilan disini adalah salah satu bentuk perilaku yang sama antar karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, tidak dibedakan dan pilih kasih. Dengan adanya keadilan yang baik, terbentuklah disiplin yang baik.

#### 5. Prosedur dan kebijakan yang pasti

Pemimpin harus mampu menciptakan peraturan-peraturan yang akan dilanggar oleh para karyawan atau bawahan. Pemimpin harus mempertimbangkan peraturan apa yang pantas ditetapkan para perusahaan agar mencapai kedisiplinan kerja.

#### 6. Sanksi hukum

Sanksi hukum menekankan pentingnya peranan dalam menilai disiplin pegawai ketika sanksi ditetapkan, karyawan akan menjadi disiplin untuk memahami kebijakan perusahaan.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan. Pemimpin yang tegas dalam mengambil tindakan secara otomatis akan dihormati oleh bawahannya. Sehingga hal ini sangat berpengaruh pada disiplin kerja karyawan.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Adanya hubungan kemanusiaan atau kedekatan antar karyawan dapat menumbuhkan sikap harmonis, sehingga dapat menciptakan pula kedisiplinan yang baik dalam perusahaan.

#### 9. Datar kehadiran

Daftar kehadiran karyawan harus diawasi setiap harinya, karyawan harus mengisi kehadiran dengan jujur, tertib dan diawasi oleh atasan atau pemimpin. Dan dari hal ini daftar kehadiran merupakan salah satu disiplin kerja.

#### 10. Pengawasan melekat

Perilaku ini dilakukan agar karyawan dapat disiplin karena adanya pengawasan setiap divisi dan pada masing-masing karyawan harus diawasi kinerja yang telah dilakukan.

### **4. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam (Kusnawan, 2022) terhadap motivasi menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu tugas tertentu atau tidak melaksanakannya sama sekali, dan dapat bersifat internal atau eksternal, positif atau negatif, tergantung apakah itu dimaksudkan untuk mendukung atau melemahkan kepentingannya”

Menurut Putri dan Widiyanto dalam (Simangunsong & Parameswari, 2023) mengatakan bahwa :

“Suatu keadaan yang dimaksud untuk mempengaruhi dan mendorong seseorang untuk melakukan tindakan upaya memenuhi kebutuhan mereka.”.

Menurut (Argrelia, Sutrisna 2023) mengatakan bahwa :

“Motivasi adalah adalah yang mempengaruhi perilaku karyawan termasuk, produktivitas dan kepuasan kerja, dan dapat berasal dari berbagai faktor seperti penghargaan, tantangan, dan pengakuan atas kinerja yang baik”.

Berdasarkan dari ketiga menurut para ahli diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi seseorang untuk mampu, terampil dan tekun dalam bekerja agar mendapat hasil kerja yang baik dan maksimal. Dan motivasi ini merupakan hal penting karena dengan adanya semangat kerja pegawai yang bekerja dengan giat akan sangat berguna untuk perusahaan.

#### **b. Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Sunyoto Danang dalam (Andayani, 2020) tujuan motivasi kerja sebagai berikut :

1. Terdorongnya semangat kerja dan gairah terhadap kinerja karyawan.
2. Terciptanya hubungan kerja yang baik.
3. Timbulnya kreativitas dan ide-ide pada karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan.
5. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Ada berbagai hal yang mungkin dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, baik itu berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari lingkungan tempat dia bekerja. Menurut Sinaga D dalam (Sinaga, 2020) ada 2 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja faktor eksternal dan internal sebagai berikut :

#### 1. Faktor Internal (instrinsik) meliputi :

##### a. Keinginan dan Harapan Pribadi

Keinginan yang ingin dicapai oleh karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan ingin diperhatikan oleh atasan agar bisa menduduki atau mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Motivasi ini menjadi akibat dari seseorang dalam menghasilkan dalam pencapaian yang mengarah ke hasil yang diinginkannya seorang karyawan.

##### b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung pada tingkat internal dan eksternal tergantung pada hasil yang diperoleh oleh karyawan tersebut.

##### c. Prestasi Kerja

Prestasi kerja menjadi hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan dengan kualitas dan tanggung jawab yang baik. Prestasi kerja menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi dalam tercapainya suatu tujuan.

d. Presepsi seseorang mengenai dirinya

Merupakan pandangan seseorang yang mengetahui kemampuan dan keterampilannya. Seseorang karyawan mempresepsikan bahwa memiliki kemampuan dan keterampilan hal ini dapat memotivasi karyawan menjadi lebih giat dalam bekerja dan menumbuhkan rasa semangat pada diri karyawan itu sendiri.

**2. Faktor Eskternal (Ekstrinsik)**

a. Organisasi Kerja

Yaitu bagian-bagian untuk ditugaskan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Contohnya seperti pada bagian produksi, pemasaran dan sebagainya. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi setiap individu dalam organisasi bekerja sama dan saling membantu.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan memotivasi seorang karyawan dan meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik atau tidak nyaman, maka kinerja karyawan akan menurun.

c. Kelelahan dan kebosanan

Merupakan faktor yang menjadi pengaruh semangat kinerja seorang karyawan. Kurangnya semangat kerja akan sangat mengurangi tingkat pencapaian kinerja karyawan tersebut.

d. **Kebutuhan**

Menurut teori motivasi para ahli sudah menjadi kebutuhan yang mendominasi seseorang untuk mau bekerja lebih giat dan lebih baik. Makin besar kebutuhan semakin besar motivasi untuk bekerja keras.

**d. Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Menurut (Komar et al., 2020) jenis jenis motivasi kerja dikelompokkan menjadi dua jenis sebagai berikut :

1. **Motivasi Positif**

Motivasi ini menjadikan karyawan semangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan pimpinan. Karena pada umumnya karyawan akan merasakan kepuasan pada pekerjaannya karena hasilnya yang meningkat dan mendapatkan sesuatu prestasi berupa barang atau uang yang diberikan pimpinan.

2. **Motivasi Negatif**

Motivasi ini dapat menyebabkan semangat kerja pada karyawan hanya dalam jangka waktu yang pendek dikarenakan takut diberikan hukuman pada pimpinan. Pimpinan memberikan motivasi ini kepada karyawan dikarenakan pekerjaan karyawan yang kurang maksimal.

#### e. Lima motif kebutuhan motivasi kerja

Menurut Maslow dikutip dalam (Risma Uswatun Khasanah, 2022) sebelum seseorang mengambil keputusan untuk memenuhi kebutuhan ditingkat manapun berbentuk piramida, kebutuhan dibawahnya harus sudah terpenuhi sebagai berikut :

##### 1. *Safety motive*

Keamanan ini dalam arti mencakup fisik keamanan didalam pekerjaan.

##### 2. *Social motive*

Motif ini untuk bersosialisasi hubungan antara pribadi yang ramah, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

##### 3. *Physiology motive*

Motif ini bersumber kebutuhan psikologis yang dibutuhkan untuk dipenuhi.

##### 4. *Egoistic atau esteem motive*

Keinginan agar dihormati dalam prestasi seseorang, dan pengakuan atas faktor kemampuan seseorang dalam efektifitas kerja seseorang.

##### 5. *Self actualisation motive*

Aktualisasi ini kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi, aktualisasi ini berkaitan dengan proses pengembangan keahlian dari seseorang.

#### **f. Asas-asas Motivasi Kerja**

Asas motivasi kerja menurut (Silaswara et al., 2021) dikutip dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. Asas komunikasi, dengan ini menginformasikan dengan jelas tentang apa tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.
2. Asas perhatian timbal balik, motivasi karyawan dengan menemukan keinginan dan harapan perusahaan dengan itu berusaha memenuhi kebutuhan bawahan.
3. Asas wewenang yang di delegasikan, mendelegasikan sebagian wewenang untuk kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan, berkreaitivitas dan melakukan tugas-tugas atasan.
4. Asas pengakuan, dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi yang diperoleh oleh karyawan.
5. Asas mengikutsertakan, dengan mengikutsertakan ini mengajak serta memberrikan kesempatan karyawan untuk mengajuka setiap ide dan inovasi dalam proses pengambilan keputusan.

### **g. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja**

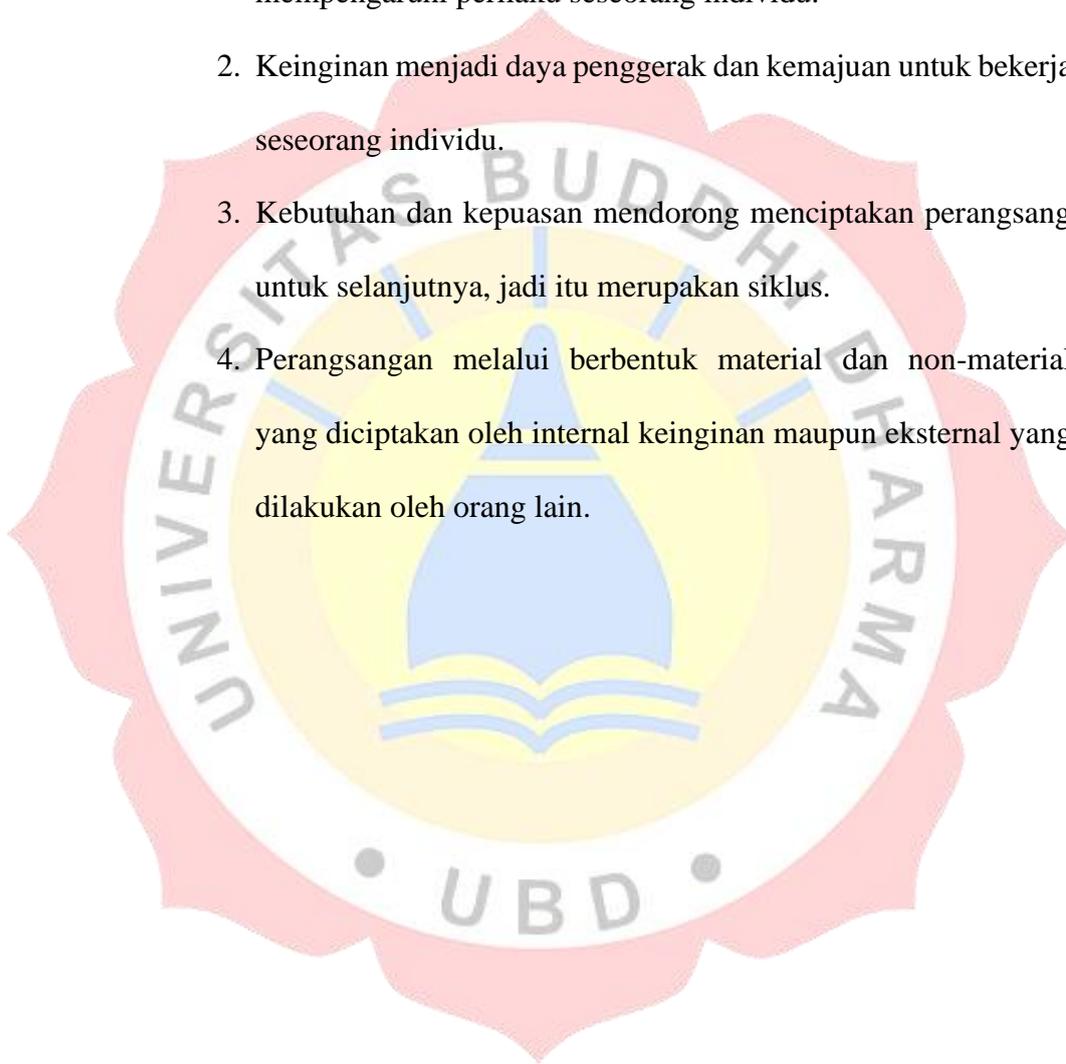
Menurut prabu dalam (Silaswara et al., 2021) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia prinsip-prinsip motivasi kerja sebagai berikut :

1. Prinsip komunikasi, dimana pegawai termotivasi jika seluruh informasi dan semua hal yang berhubungan dengan adanya tugas yang disampaikan jelas oleh pemimpin.
2. Prinsip mengakui andil bawahan, dimana pengakuan bahwa dalam pencapaian tujuan perusahaan untuk dapat andil dari karyawan tersebut.
3. Prinsip pendelegasian wewenang, dimana adanya otoritas dalam kewenangan yang diberikan kepada karyawan untuk bisa membuat keputusan-keputusan sewaktu sehingga karyawan termotivasi mencapai tujuan yang diharapkan.
4. Prinsip partisipasi, dimana pemimpin yang membarikan kesempatan kepada para pegawai untuk berpartisipasi dalam hal penentuan tujuan yang akan dicapa oleh perusahaan.

#### **h. Konsep Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan dalam (Silaswara et al., 2021) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Rangsangan yang menciptakan untuk keinginan (*want*) dan mempengaruhi perilaku seseorang individu.
2. Keinginan menjadi daya penggerak dan kemajuan untuk bekerja seseorang individu.
3. Kebutuhan dan kepuasan mendorong menciptakan perangsang untuk selanjutnya, jadi itu merupakan siklus.
4. Perangsangan melalui berbentuk material dan non-material yang diciptakan oleh internal keinginan maupun eksternal yang dilakukan oleh orang lain.



### **i. Metode Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan dalam (Silaswara et al., 2021) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia ada beberapa metode sebagai berikut :

1. Metode Langsung adalah metode yang diterima karyawan secara langsung baik secara material dan non-material untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan itu sendiri.
2. Metode Tidak Langsung adalah pemberian yang merupakan fasilitas pendukung yang bisa memotivasi karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan semangat.

### **j. Indikator-Indikator Motivasi kerja**

Menurut Mangkunegara dikutip (Pereira & Said, 2019) motivasi dapat diukur dari indikator sebagai berikut :

1. Orientasi Masa Depan  
Menjelaskan tentang masa depan dan rencana pada hal tersebut.
2. Tingkat cita-cita yang tinggi  
Bertekad untuk menjadi yang lebih baik.
3. Orientasi tugas atau sasaran  
Tugas dan tanggung jawab selalu menjadi yang utama.
4. Kerja keras  
Melakukan segala kegiatan dengan kemampuan karyawan

### 5. Usaha untuk maju

Melakukan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan.

### 6. Rekan kerja yang dipilih

Memilih rekan kerja yang dapat dijadikan kerja sama akan saling mendorong dan memberikan motivasi satu sama lain.

### 7. Ketekunan

Mampu bertahan ditengah-tengah kesulitan.

Dan menurut Hamzah B dikutip dalam (Triatmanto, 2023) menjelaskan beberapa indikator yang menjadi tolak ukur sebagai sebuah motivasi sebagai berikut :

#### 1. Prestasi yang telah dicapai

Prestasi yan diraih seorang karyawan bawa karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, dan memiliki rasa semangat yang tinggi.

#### 2. Melaksanakan tugas dengan sesuai target

Karyawan yang bekerja pasti akan mengetahui tugas yang dikerjakan dan target yang harus dicapai telah selesai tepat waktu.

#### 3. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas

Seseorang karyawan dapat terlihat motivasinya dari tanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan. Dan karyawan melakukan tugas dengan hasil yang maksimal dan menjalankan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab saat sedang bekerja.

## 5. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

### a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3)

Menurut (Ridwan et al., 2021) mengatakan bahwa :

“Keselamatan dan kesehatan (k3) yang berkaitan dibidang keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah bidang institusi”

Menurut Bangun Wilson dikutip dalam (Alexander et al., 2019) mengatakan bahwa :

“Keselamatan kerja merupakan perlindungan atau merasa aman dalam bekerja yang dialami karyawan baik fisik, mental maupun didalam lingkungan kerja”

Menurut Budi Utoyo dikutip dalam (Winata et al., 2023) menyatakan bahwa :

“Keselamatan dan kesehatan kerja (k3) merupakan instrumen yang berhubungan dengan keselamatan, kesehatan karyawan yang terlibat didalam lingkungan kerja, setiap karyawan memiliki jaminan untuk mendapatkan perlindungan pekerjaan agar menimalisir kecelakaan kerja”

Berdasarkan ketiga menurut para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (k3) menjadi keadaan yang umum tentang fisik, mental, dan kesejahteraan pada setiap karyawan yang diharapkan agar terbebas dari kecelakaan kerja. Dan memberikan rasa aman kepada karyawan.

### **b. Tujuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut (John & Putri, 2021) didalam buku yang berjudul Manajemen sumber daya manusia mengatakan ada beberapa tujuan sebagai berikut :

1. Memberikan bantuan kepada karyawan dan tenaga kerja untuk penyesuaian dari diri sendiri, fisik, mental, terutama untuk penyesuaian pekerjaan karyawan dan tenaga kerja.
2. Untuk melindungi karyawan dan tenaga kerja dari setiap gangguan-gangguan kesehatan yang timbul atas lingkungan kerja tersebut.
3. Untuk meningkatkan fisik, kemampuan mental, dan kesehatan badan tenaga kerja.
4. Memberikan perawatan rehabilitas tenaga kerja yang sakit.

### **c. Manfaat Keselamatan Kerja (K3) bagi karyawan**

Menurut Veithzal Rivai dalam (Silaswara et al., 2021) buku yang berjudul Sumber Daya Manusia berikut beberapa manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi karyawan yang sehat dan aman sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas, efisiensi dan komitmen karyawan.
2. Meningkatkan partisipasi karyawan atas rasa memiliki perusahaan.
3. Hasil seleksi penerimaan karyawan diterima lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.
4. Menurunkan biaya pembayaran asuransi dan biaya kesehatan.
5. Menurunnya penajuan klaim dan kompensasi karyawan.
6. Penurunan atas jumlah hari kerja yang hilang yang mengakibatkan peningkatan produktivitas karyawan.

**d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut awuy, T., Prastasis dikutip dalam (Kurnia, 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (k3) meliputi:

1. Manusia dan lingkungan
  - a) Banyak pekerja yang memiliki persepsi keselamatan dan kesehatan kerja tidak terlalu penting.
  - b) Masih banyaknya pekerja yang tidak mau bekerja sama dalam menerapkan k3
2. Kebijakan K3
  - a) Berkurangnya prioritas dalam menerapkan k3
  - b) Berkurangnya ketegasan dalam menerapkan hukuman.

### e. Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Annisa dalam (Silaswara et al., 2021) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja antara lain :

1. Membuat karyawan memiliki kesadaran akan bahaya dan risiko ditempat kerja.
2. Mengurangi stres yang dirasakan oleh karyawan, dengan diaturnya jam lembur pada karyawan itu membuat keadaan fisik dan mental karyawan jadi terjaga.
3. Menurunkan angka kerugian perusahaan, dengan adanya jam lembur yang diatur itu membuat karyawan lebih terjaga dan fokus.
4. Meningkatkan loyalitas karyawan, karyawan akan nyaman dan loyal dalam bekerja pada perusahaan yang mempedulikan kesehatan karyawannya.
5. Mampu menjaga reputasi perusahaan, karena perusahaan yang tidak menerapkan K3 bisa diketahui dan hal tersebut akan membuat reputasi karyawan jadi tidak baik.
6. Menarik potensi bisnis dimasa depan. Karena ini K3 merupakan yang penting dilingkungan kerja dan lembaga pemerintahan lainnya.
7. Menarapkan *Coporate Social Responssibility* (CSR), karena dengan menerapkan prinsip K3 perusahaan artinya telah berpartisipasi estis dalam mewujudkan kesejahteraan karyawannya.

#### **f. Pencegahan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Ardana dalam (Silaswara et al., 2021) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat lima tahapan dalam pencegahan kecelakaan kerja antara lain :

1. Melakukan survey, observasi, investigasi dan *review of record* untuk dapat menemukan fakta dan masalah yang terjadi.
2. Menetapkan dalam melaksanakan pilihan solusi tersebut.
3. Memilih alternatif solusi yang tepat untuk digunakan efisien dan efektif dan bisa bertanggung jawab.
4. Mengetahui masalah dan sebab dan berkaitan dengan orang dengan kondisi yang ada.
5. Membentuk departement K3 dalam sebuah organisasi, baik berbentuk (panitia dalam pembina K3 atau *safetty Advisor Committe*).

#### **g. Unsur-Unsur Keselamatan Dan Kesehatan Kerja K(3)**

Menurut Ardana dalam (Andy et al., 2021) buku Manajemen sumber daya manusia terdapat unsur-unsur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai berikut :

1. Bahan atau peralatan yang digunakan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan .
2. Metode harus sesuai dengan yang dibutuhkan K3.
3. Manusia dan tenaga kerja memiliki keahlian atau ilmu yang dibutuhkan.
4. Untuk menunjang K3 dengan baik.

#### **h. Azas dan Penerapan K3**

Azas dari K3 menurut Hardiman (Silaswara et al., 2021) dikutip dalam buku yang berjudul Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa:

- a. Peningkatan sistem manajemen K3 dilakukan dengan cara terus menerus dengan pola mandiri.
- b. Dasar yang diatur dengan peraturan pemerintah tentang penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan K3 diantaranya juga :
  1. Kecelakaan kerja bisa disebabkan oleh faktor manusia.
  2. Untuk menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 ataupun orang lain yang berada ditempat kerja dalam keadaan yang aman.
  3. Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang mengenai keselamatan kerja.

#### **i. Indikator-Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut (Gloria Sihombing & Kusnawan, 2022) Berikut merupakan indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3), yaitu:

##### **1. Produktivitas**

Pada hal ini tenaga kerja diharuskan fokus dalam pekerjaan mereka, hal yang difokuskan seperti ketengan pikiran daripada terjebak dalam kecemasan.

## 2. Kesehatan

Dalam setiap perusahaan kesehatan merupakan peran penting, karena menyangkut para karyawan perusahaan.

## 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan terjamin serta tingkat keamanan yang baik merupakan efek dari keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dalam suatu perusahaan

## 4. Resiko Kecelakaan

Dalam setiap perusahaan pastinya memiliki resiko kecelakaan oleh karenanya dalam k3 ini harus ditingkatkan untuk menghindari hal tersebut.

## 5. Sanksi

Perusahaan harus selalu mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan kerja untuk para karyawan, hal ini dilakukan untuk menghindari hukuman atau sanksi yang sesuai dengan undang-undang itu sendiri.

## 6. Penyebab

Penyebab adanya k3 disebabkan karena adanya karyawan lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan

## 7. Kebijakan

Merupakan suatu hal yang berkaitan dengan penetapan, persiapan yang cukup kompleks untuk keselamatan dan kesehatan kerja yang ada pada perusahaan.

## 8. Resiko Kerugian

Kerugian disebabkan karena adanya kelalaian atau kecelakaan kerja pada karyawan maka dari itu diperlukannya menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) pada perusahaan.

## 9. Wewenang

Wewenang dalam keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya untuk melakukan perencanaan atau mencapai semua kegiatan karyawan dalam melakukan tugasnya dengan sangat baik.

## 10. Tanggung Jawab

Seluruh tindakan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada dalam perusahaan merupakan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh perusahaan.

## 6. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Agelia & Sutrisna, 2023) dalam (Lie & Parameswari, 2023)

“Kinerja adalah sebuah hasil kerja karyawan yang turut adil dalam tercapainya suatu tujuan organisasi.”

Menurut Pujiarti dikutip dalam (Putri & Widiyanto, 2022)

bahwa kinerja karyawan adalah:

”Kinerja merupakan kegiatan individu yang merupakan sebuah kunci pencapaian produktivitas, karena kinerja suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil yang didasari pada tingkat mutu standar yang telah ditetapkan”.

Menurut Bataineh dikutip dalam (Muliawati & Frianto, 2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah:

“Kinerja karyawan bisa digambarkan melalui respon dalam bentuk perilaku yang mencerminkan dari hasil pembelajaran oleh seorang karyawan yang mencakup dari hasil kinerja karyawan dan sudah siap dalam kemampuan mental dan psikologis”.

Berdasarkan ketiga menurut para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan sikap, keahlian, dan tanggung jawab yang diperoleh oleh karyawan itu sendiri.

#### **b. Tujuan Kinerja Karyawan**

Menurut Stephen P.Robbins dalam (Yusuf, Ali & Maliki, Ilham, 2022) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif menyatakan bahwa tujuan kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Dapat memberikan sebuah pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
2. Dapat dijadikan sebagian bahan kriteria yang cocok untuk program seleksi dan pengembangan sumber daya manusiannya.
3. Dapat digunakan untuk memnuhi *feed back* ataupun umpan balik terhadap karyawan.
4. Dapat digunakan untuk pengambilan keputusan personal, dan sangat membantu untuk memberikan informasi yang tentang transfer ataupun pemberhentian karyawan.

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan, dikutip dari (Sihaloho & Siregar, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu:

#### 1. Faktor internal karyawan

Faktor yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang didapatkan saat sedang berkembang. Faktor bawaan meliputi, bakat, keadaan fisik, kejiwaan, dan sifat pribadi. Faktor yang diperoleh dari hal tersebut seperti pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, motivasi kerja, dan etos kerja.

#### 2. Faktor lingkungan internal organisasi

Faktor ini merupakan sebuah dukungan dari organisasi dimana tempat bekerja seseorang. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut meliputi visi, misi, kebijakan organisasi, kompensasi, tujuan organisasi, teknologi strategi organisasi, budaya organisasi, dan sistem manajemen.

#### 3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Didalam faktor ini meliputi sebuah situasi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi yaitu antara lain kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya, dan agama, kehidupan ekonomi, dan kompetitor.

#### d. Evaluasi Kinerja Karyawan

Menurut Hamali dikutip dalam (Amalia Yunia Rahmawati, 2020) menjelaskan beberapa evaluasi kinerja sebagai berikut :

1. Mengumpulkan informasi

Pengumpulan informasi menjadi sebuah penilaian yang menilai kinerja ternilai. Evaluasi kinerja menjadi sebuah proses yang bisa mengumpulkan kaidah-kaidah informasi ilmu penelitian atau riset.

2. Pengambilan keputusan manajemen SDM

Hasil ini evaluasi kinerja menjadi sebuah informasi yang ternilai. Evaluasi kinerja merupakan tujuan awal dan bukan menjadi tujuan akhir. Nilai baik pada evaluasi kinerja karyawan akan diberikan promosi. Sedangkan sebaliknya jika kinerja karyawan buruk akan diberikan demosi.

3. Kinerja

Dikeluarkan kerja menjadi ternilai yang diisyaratkan oleh organisasi sebagai tempat kinerja yang ternilai dari hasil kerjanya, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaannya.

4. Penilaian

Penilaian karyawan yang memiliki hak dan kewajiban dalam menentukan peraturan perusahaan, deskripsi kerja, dan undang-undang tenaga kerja.

5. Membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasannya

Standar kinerja karyawan menjadi ukuran dan tolak ukur untuk mengukur baik atau tidaknya kinerja karyawan.

Evaluasi kinerja tidak mungkin dilaksanakan dengan baik tanpa adanya standar kinerja karyawan didalam perusahaan.

**e. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan**

Menurut mangkunegara dikutip dalam (Parameswari, 2022) yang menyatakan aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut :

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan menjadi bentuk seberapa lama karyawan mengerjakan tugasnya sesuai dengan target yang ditetapkan oleh karyawan perusahaan. waktu yang ditentukan bisa dilihat dari hari, bulanan, hingga dari awal sampai akhir.

2. Tanggung jawab dan kerja sama

Bertanggung jawab dan kerja sama menjadi sifat karyawan dalam bersosialisasi antara karyan dan atasan, organisasi dan rekan kerjanya. seberapa baiknya karyawan dapat dilihat dari ada atau tidaknya konflik anantara rekan kerja karyawan.

4. Hasil kerja

Hasil kerja atau *output* yang karyawan hasilkan dapat dihitung seberapa persen sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### **f. Unsur-Unsur Kinerja Karyawan**

Menurut Sastrohadiwiryono dalam (Yusuf, Ali & Maliki, Ilham, 2022) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif menyatakan bahwa terdapat unsur-unsur kinerja karyawan sebagai berikut :

##### **1. Kejujuran**

Kejujuran merupakan suatu ketulusan dari seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tentang pekerjaan yang telah ditetapkan agar tidak menyalahgunakan wewenang yang sudah diberikan kepercayaan sebesar-besarnya.

##### **2. Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan yang dimiliki seseorang karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

##### **3. Kesetiaan**

Merupakan tekad dan kesanggupan menaati dan melaksanakan untuk mengambil keputusan yang dijalankan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

#### 4. Ketaatan

Merupakan kesanggupan seseorang karyawan untuk menaati segala ketetapan, peraturan dan undang-undang yang berlaku.

#### 5. Prakarsa

Merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja dan mengambil keputusan, dan melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya tanpa menunggu perintah dan bimbingan manajemen lain.

#### 6. Tanggung jawab

Merupakan kesanggupan seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu.

#### **g. Proses Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Ivancevich dalam (Yusuf, Ali & Maliki, Ilham, 2022) Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif, kemampuan dapat menghasilkan data yang akurat dan *reliabel* akan meningkatkan jika terus mengikuti suatu proses sistematis yang terdiri dari enam langkah, sebagai berikut :

1. Memiliki penilaian yang mengumpulkan data kinerja karyawan.
2. Memiliki penilaian yang mennevaluasi kinerja karyawan.

3. Mendiskusikan evaluasi tersebut dengan karyawannya.
4. Membuat keputusan dan menyimpan hasil evaluasi tersebut.
5. Membuat kebijakan evaluasi kinerja yang berkaitan dengan waktu penilaian kinerja dilakukan.
6. Membuat standar kinerja untuk setiap posisi dan kriteria evaluasinya.

#### **h. Langkah-langkah dalam Menilai Kinerja Karyawan**

Menurut Masram dan Mu'ah dalam (Yusuf, Ali & Maliki, Ilham, 2022) Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif mengemukakan langkah-langkah untuk menilai kinerja karyawan sebagai berikut:

1. **Buat Penilaian**

Menggunakan data-data yang telah dipersiapkan tersebut untuk landasan menilai dan memberikan umpan balik.

2. **Mendiskusikan dengan atasan langsung**

Mendiskusikan penilaian kinerja dan umpan balik sementara dengan atasan langsung agar memutuskan penilaian akhir yang baik dan objektif.

3. **Selenggarakan pertemuan akhir dengan bawahan**

Setelah penilaian akhir diputuskan, selenggarakan pertemuan ini dengan bawahan.

4. **Persiapkan data-data yang dibutuhkan**

Mempersiapkan data ini berkaitan dengan perilaku dan kinerja karyawan.

5. Serahkan hasil penilaian kepada bawahan

Menyerahkan hasil penilaian kepada bawahan dan memberikan waktu yang memadai agar karyawan yang bersangkutan membaca hasil tersebut.

6. Bahas hasil penelitian

Temukan hasil penelitian ini dengan hasil yang positif dan sesuai ukurannya.

7. Informasikan rencana pengembangan

Renana ini dapat berupa pelatihan, jabatan, penugasan atau pemagangan.

**i. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Melayu S.P Hasibuan dikutip dalam (Resky et al., 2023) ada beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan yang setia terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dapat dicerminkan karyawan dalam menjaga perusahaan baik diluar maupun didalam pekerjaan yang sudah diberikan tugas untuk bertanggung jawab.

2. Prestasi Kerja

Dapat menentukan hasil yang baik kualitas dan kuantitas dari pekerjaan karyawan tersebut

### 3. Kedisiplinan

Karyawan akan mematuhi peraturan-peraturan untuk melakukan pekerjaan sesuai yang diberikan dari atasan kepada karyawan.

### 4. Kreativitas

Karyawan dalam mengembangkan Kreatifitasnya untuk menyelesaikan sebuah pekerjaannya.

### 5. Tanggung Jawab

Karyawan bersedia dalam bertanggung jawab dengan hasil kinerjanya, serta perilaku kerjanya.

### 6. Kepemimpinan

Karyawan mampu untuk memimpin, dan berpengaruh memiliki pribadi yang kuat, dihormati, dan berwibawa dan dapat memotivasi bawahannya agar bekerja lebih rajin dan efektif lagi.

### 7. Kerjasama

Karyawan bersedia berpartisipasi dalam bekerja sama dengan rekannya secara vertikal.

### 8. Prakarsa

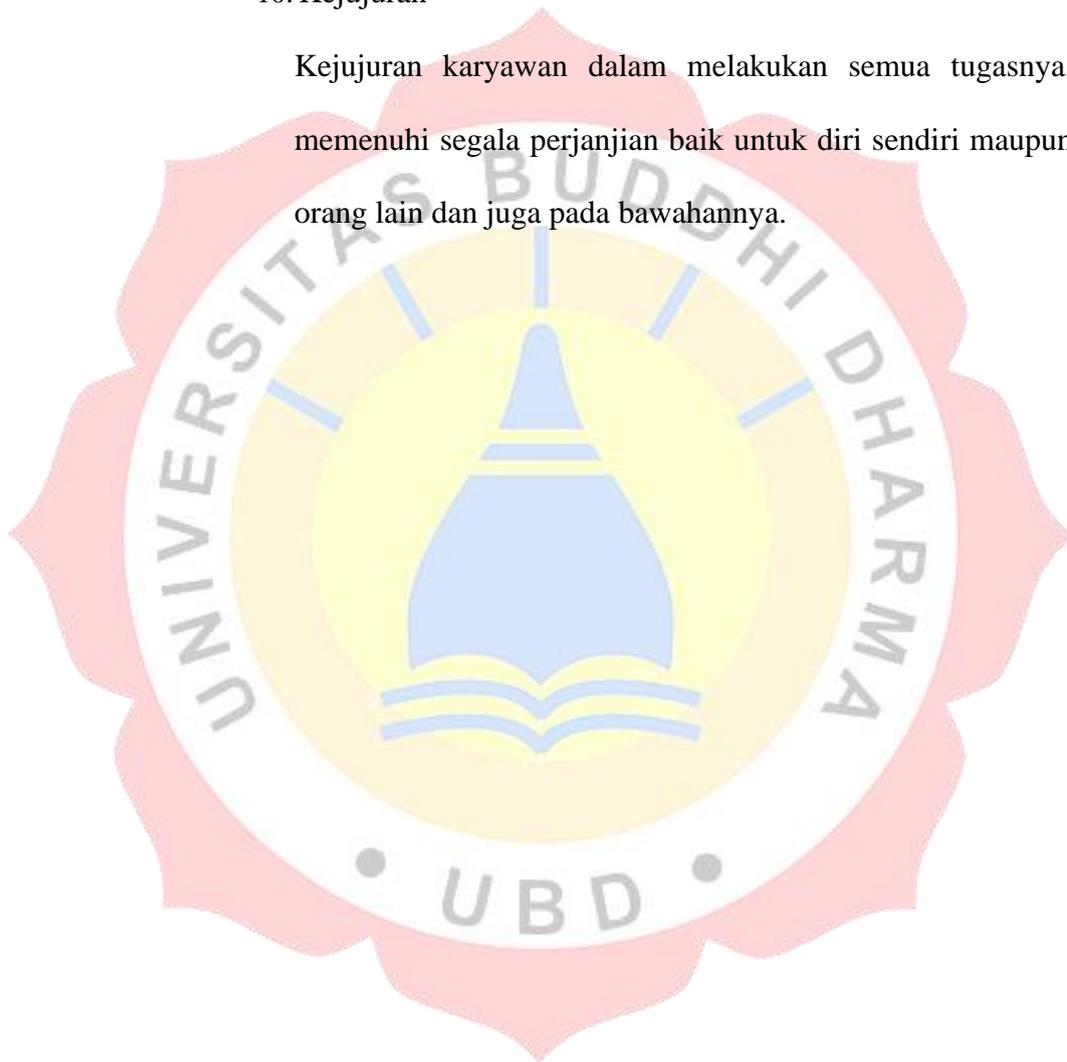
Karyawan mampu berfikir yang rasional dan kreatif untuk menilai, menciptakan, mendapatkan simpulan, memberikan alasan, dan membuat keputusan dalam penyelesaian masalah yang dihadapinya.

#### 9. Kecakapan

Kecakapan karyawan untuk menyatukan dan menyamakan macam-macam yang terlihat dalam kegiatan penyusunan kebijaksanaan, serta didalam situasi manajemen.

#### 10. Kejujuran

Kejujuran karyawan dalam melakukan semua tugasnya, memenuhi segala perjanjian baik untuk diri sendiri maupun orang lain dan juga pada bawahannya.



## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1

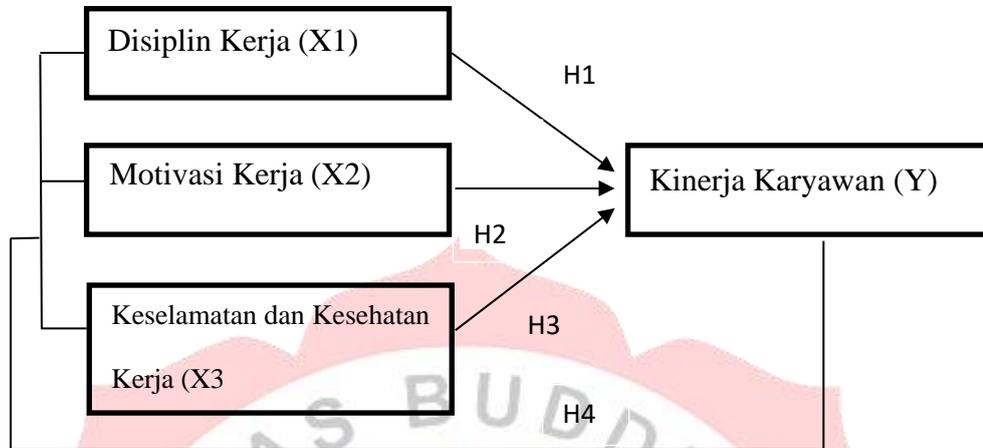
### Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Skripsi/Penelitian	Hasil Penelitian
1	Fredika Gkoria Sihombing, (2022)	Pengaruh Gaji Disiplin Kerja Motivasi Kerja, dan Kesehatann dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT UNIRES INDONESIA	Dari hasil penelitian tersebut dinyatakan pada variabel gaji (X1) memperoleh thitung 7.084, disiplin kerja (X2) 10.732, motivasi kerja (X3) 11.289, dan thitung pada keselamatan dan kesehatan kerja (X4) yaitu 10.927, yang artinya dinyatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.
2	Herlinah, (2020)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT INDUSTRIAL MULTI FAN	Keselamatan kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT Industrial Multi Fan sebesar 0,540. Lalu pada kesehatan kerja (X2) memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT Industrial Multi Fan sebesar 0,652. Selanjutnya pada variabel Komunikai (X3) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT Industrial Multi Fan sebesar 0,495. Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0.465 artinya keselamatan kerja dan kesehatan kerja dan komunikasi memberikan pengaruh sebesar 46,5% terhadap kinerja kayawan.

3	<p>Fany thalia anggraeni, (2022)</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Harsan Teknik Indonesia</p>	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan pada PT Harsan Teknik Indonesia. Hal ini dibuktikan setelah dilakukannya perhitungan yang memperoleh nilai <math>t_{hitung}</math> 351.268 sedangkan <math>t_{tabel}</math> 2.70. dengan demikian <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> yaitu <math>351.268 &gt; 2.70</math> sehingga dapat dinyatakan <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima. Dalam hal ini memberikan arti bahwa pengaruh hubungan linear antara variabel lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka model regresi tersebut dikatakan sudah layak.</p>
4	<p>Fan Fen, (2022)</p>	<p>Analisis Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Karya Megah Gunungmas Karawaci</p>	<p>Pada hasil penelitian tersebut terdapat besarnya pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Megah Gunungmas sebesar 70.5% sedangkan sisanya 29.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.</p>

5.	(Yuliana & Yoyo, 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Elsajaya Suryamas Trsindo	Pada hasil penelitian tersebut terdapat besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif.
6.	(Anggraeni, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Harsan Teknik Indonesia	Pada hasil penelitian tersebut bahwa lingkungan kerja, disiplin, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harsan Teknik Indonesia.
7.	(Silaswara, 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugerah Citra Properti	Pada hasil penelitian tersebut uji F didapatkan hasil $F_{hitung}$ sebesar $27,580 > 2,70$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ , dengan ini $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima yang artinya disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Citra Properti.

### C. Kerangka Pemikiran



**Gambar II. 1**

#### **Kerangka Pemikiran**

Pengaruh Variabel X1, X2, X3 dan X4 terhadap Y:

H1 : Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2 : Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3 : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H4 : Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### D. Perumusan Hipotesis

Menurut Abdullah dikutip dalam (Yam & Taufik, 2021) menyatakan bahwa:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diuji untuk mengetahui kebenarannya”

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian yang ada pada dalam suatu penelitian. Berikut hipotesis yang ada penellitian ini yaitu:

H1 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H2 : Diduga Adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga Adanya pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan.

H4 : Diduga Adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja, Keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif dan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono dikutip dalam (Jayusman & Shavab, 2020) mengatakan bahwa :

“Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai variabel baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa melakukan perbandingan atau menghubungkan satu variabel dengan yang lainnya.”

Menurut (Gito Septa Putra & Jhon Fernos, 2023)

“Kuantitatif merupakan metode pengumpulan data berupa angka yang menjadi bahan analisis dalam melakukan penelitian yang terkait untuk diteliti.”

Dalam penelitian ini yang menjadikan objek adalah pengaruh disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan keselamatan dan kesehatan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan. Dalam memperoleh keterangan dan informasi dalam penulisan skripsi ini. Maka peneliti mengambil objek pada karyawan Pt Irc Inoac Indonesia.

## **B. Objek Penelitian**

Objek yang dilakukan dalam penelitian ini adalah PT Irc Inoac Indonesia yang beralamat Komplek Gajah Tunggal, Jalan Gatot Subroto Km.7 Pasir Jaya, Kec Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten 15135, Indonesia. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Irc Inoac Indonesia.

## **C. Gambaran Umum Perusahaan**

### **1. Sejarah Singkat PT Irc Inoac Indonesia**

PT Irc Inoac Indonesia didirikan di Jepang sudah lebih dari 80 tahun yang lalu. Perusahaan ini merupakan memproduksi bagian karet dan memiliki sejarah yang panjang dalam operasional global yang ditandai oleh semangat. Kegiatan diluar negeri ini PT Irc Inoac Indonesia didasari prinsip “ketergantungan dan persaudaraan”. Sikap ini dijadikannya salah satu perusahaan terbesar di Jepang.

PT Irc Inoac Indonesia ini salah satu perusahaan patungan dengan Gajah Tunggal Group Of Indonesia dan PT Irc Inoac Corporation Of Japan. Perusahaan patungan ini sudah lebih dari 30 tahun yang lalu. Perusahaan manufaktur ini merupakan bagian untuk mobil dan industri, fasilitas ini terus memperluas produksi untuk menjadi komponen mobil, sepeda motor dan komponen karet industri.



#### 4. Uraian Tugas dan Wewenang

##### 1. *President Director*

Fungsi jabatan:

- a. Representasi dari pemilik modal perusahaan.
- b. Pengarah keijakan bisnis perusahaan.

##### 2. *Vice Director*

Fungsi jabatan:

- a. Bertanggung jawab keseluruhan manajemen dan operasional
- b. Mengontrol terhadap pembiayaan yang harus dikeluarkan perusahaan.
- c. Membuat kebijakan mutu dan lingkungan perusahaan.

##### 3. *Executive Director*

- a. Bertanggung jawab dengan keseluruhan manajemen dan operasional.
- b. Mengontrol terhadap pembiayaan yang harus dikeluarkan perusahaan.
- c. Membuat kebijakan mutu dan lingkungan perusahaan koordinasi dengan *vice president*.

##### 4. *Director*

Fungsi jabatan:

- a. Menunjukkan perwakilan manajemen mutu dan manajemen lingkungan.
- b. Mengontrol terhadap pembiayaan yang harus dikeluarkan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab dalam keseluruhan manajemen dan operasional.

### 5. *Plan manager*

Fungsi jabatan :

- a. Mengelola dan merencanakan aktivitas produk.
- b. Bertanggung jawab dan berwenang mengelola pabrik secara keseluruhan.
- c. Perwakilan manajemen untuk sistem mutu dan lingkungan.
- d. Mengarakan, mengawasi dan mensinkronisasi berbagai fungsi manajemen perusahaan untuk mengejar strategis bisnis dan untuk tujuan perusahaan yang aktif.

### 6. *Purchasing Manager*

Fungsi jabatan :

- a. Bertanggung jawab untuk hal-hal yang memerlukan fungsi hubungan dengan pemerintah tidak terbatas pada beacukai, iin tugas, dll.
- b. Bertanggung jawab untuk semua yang dibeli perusahaan, termasuk logistik mesin dan peralatan baru termasuk transportasi dan pengapalan.
- c. Berkoordinasi dengan *departement PPIC dan QA*, untuk memastikan kesesuaian bahan yang dibeli, sesuai dengan spesifikasi yang ada dan kebutuhan kapasitas.
- d. Bertanggung jawab terhadap tinjauan kontrak dengan pelanggan.

## 7. Sales Manager

Fungsi jabatan :

- a. Bertanggung jawab atas breakdown kalkulasi harga proses.
- b. Bertanggung jawab melakukan tinjauan kontrak dengan pemasok.
- c. Bertanggung jawab atas pemenuhan, permintaan, pemesanan dari pelanggan tetap dan calon pelanggan.
- d. Bertanggung jawab atas menyediakan rencana pemesanan yang akan diproses ke *departement PPIC*, agar *PPIC* dapat menyampaikan informasi balik mengenai kepastian pemasok dapat mengirim barang tepat waktu sehingga dapat memenuhi rencana proses yang ditentukan.

## 8. Finance Manager

Fungsi jabatan :

- a. Bertanggung jawab atas ketersediaan cashflow keuangan perusahaan untuk memastikan proses produksi tetap berjalan dengan baik
- b. Bertanggung jawab atas pembayaran terhadap pemasok seluruh barang dan jasa yang dibeli perusahaan.

## 9. Accounting Manager

Fungsi jabatan:

- a. Membuat laporan pajak perusahaan.
- b. Membuat laporan neraca perusahaan.
- c. Koordinator laporan pengeluaran dan pemasukan keuangan melalui sistem SAP bersama dengan departement lainnya.
- d. Menghitung aset yang dimiliki perusahaan.

#### *10. MIS Manager*

Fungsi jabatan:

- a. Mengendalikan sistem informasi perusahaan.
- b. Bertanggung jawab atas kinerja departement dalam hal tingkat layanan, melakukan alokasi sumber daya dan penilain kinerja, merencanakan dan memantau kemajuan pekerjaan dari semua proyek didalam departement.

#### *11. HR, GA Office Manager*

Fungsi jabatan:

- a. Menjadi penghubung manajemen dengan semua kepala departement tentang perlunya pelatihan dan perekrutan.
- b. Bertanggung jawab untuk administrasi perusahaan dan implementasi kebijakan perusahaan berkoordinasi dengan departement lain.
- c. Bertanggung jawab untuk merencanakan perekrutan dan pelatihan atau pengembangan sumber daya manusia, kesejahteraan karyawan dan keamanan perusahaan.

#### *12. Advisor Technical*

Fungsi jabatan:

- a. Bertanggung jawab terhadap alih teknologi dari induk perusahaan.
- b. Memberikan saran dan masukan yang berkaitan dengan teknik kompon karet, teknik produksi karet, dan teknik.

### 13. *Production Manager*

Fungsi jabatan:

- a. Menjamin kecukupan persediaan barang jadi yang berkoordinasi dengan PPIC manager.
- b. Menjamin kepatuhan terhadap spesifikasi, kualitas, dan pengiriman tepat waktu yang diisyaratkan oleh pelanggan.
- c. Memimpin jalannya proses produksi karet dari pengolahan kompon karet sampai menghasilkan barang jadi karet agar berjalan dengan baik sesuai dengan standar Operation Procedure.

### 14. *PPIC Manager*

Fungsi jabatan:

- a. Koordinasi yang dengan departement *QA* untuk memastikan kesesuaian produk sesuai dengan spesifikasi yang ada, dengan *departement R&D Compound* untuk memastikan kesesuaian bahan yang dibeli, dengan departement produksi untuk mengkontrol persediaan barang.
- b. Bertanggung jawab untuk pengiriman produksi ke pelanggan.
- c. Bertanggung jawab untuk kegiatan yang melibatkan pengeluaran jadwal dan kepatuhan terhadap komitmen pengiriman.
- d. Bertanggung jawab untuk semua bahan baku yang dibeli perusahaan, logistik, termasuk transportasi dan penanganan material.

### 15. QA Manager

Fungsi jabatan:

- a. Memiliki wewenang untuk mempersiapkan setiap produksi atau pelaksanaan pengujian, untuk menolak material, layanan atau prosedur yang tidak memenuhi standar yang ditetapkan dan akan mendistribusikan data tahunan terhadap departemen yang terkait.
- b. Menghubungi langsung ke departemen lain tentang eksekusi dan resolusi kualitas yang muncul baik eksternal maupun internal.
- c. Bertanggung jawab untuk implementasi semua sistem mutu yang disetujui dan standar spesifikasi dan instruksi kerja.

### 16. R&D Manager

Fungsi jabatan:

- a. Project leader untuk proyek-proyek produk baru.
- b. Merancang waktu biaya, proses dan menginformasikan ke pelanggan tentang perkembangan proyek yang diminta pelanggan.
- c. Memimpin *departemen R&D*
- d. Melakukan penelitian dan pengembangan terhadap produk-produk baru yang dipesan pelanggan, baik komponen karet, dan perencanaan biaya produksi.

### 17. HR, GA Manager

Fungsi jabatan:

- a. Menjadi penghubung manajemen dengan semua kepala departement tentang perlunya pelatihan dan perekrutan.
- b. Bertanggung jawab untuk merencanakan perekrutan dan pelatihan atau pengembangan sumber daya manusianya, kesejahteraan karyawan dan keamanan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab untuk administrasi perusahaan dan implementasi kebijakan perusahaan berkoordinasi dengan departement lain.

### 18. Engineering Manager

Fungsi jabatan:

- a. Memimpin aktifitas *departement Engineering*.
- b. Maintenance mesin-mesin produksi, mekanik dan elektrik.
- c. Memesan dan menyimpan sparepart mesin yang dibutuhkan produksi.
- d. Ketersediaan sumber energi, listrik, gas, air, angin untuk kebutuhan proses produksi.

### 19. *Production Engineering Manager:*

Fungsi jabatan:

- a. Menentukan perlu atau tindakan pergantian toolin, mesin.
- b. Koordinatr suggestion sistem.
- c. Improve untuk penghemat biaya produksi baik tooling, mesin dan komponen karet.
- d. Kontrol perawatan produksi agar berjalan dengan baik.

### 20. *Tooling Manager*

Fungsi jabatan:

- a. Kalkulasi biaya yang dibutuhkan untuk pembuatan dan perbaikan *tooling*.
- b. Merencanakan dan menginformasikan pelaksanaan proses pembuatan *tooling* kepala pemesan.
- c. Memimpin pembuatan dan mendukung perbaikan tooling: mold, dies dan peralatan yang dibutuhkan untuk proses produksi karet.

## 5. Produk yang dihasilkan oleh PT Irc Inoac Indonesia

Produk yang dihasilkan pada PT Irc Inoac Indonesia sebagai berikut :

### 1. *Rubber Coil Chock*



**Gambar III. 2 Rubber Coil Chock**

*Rubber Coil Chock* merupakan blok karet yang dirancang untuk menopang kumpulan-kumpulan pelat logam sehingga tidak bergerak atau berjalan ketika diletakkan digudang atau lokasi barang yang disiapkan untuk pengiriman, sebagai pendukung keamanan pabrik pelat logam.

## 2. *Wheel Chops*



**Gambar III. 3 Wheel Chops**

Potongan roda (atau irisan) merupakan irisan bahan yang kokoh yang melekat erat pada roda pesawat terbang untuk mencegah gerakan yang tidak disengaja. Irisan diempatkan untuk keamanan.

## 3. *Track Shoes*



**Gambar III. 4 Track Shoes**

*Track Shoes* atau *Track Pad* merupakan yang digunakan untuk pada roda rantai contohnya tank militer yang umumnya terbuat dari baja, sistem pergerakan kendaraan yang dikendalikan oleh dua roda atau lebih, saat digunakan di jalan aspal

#### 4. *Tir Rubber*



**Gambar III. 5 Tir Rubber**

*Tir Rubber* merupakan karet yang dapat digunakan untuk menggantungkan dan melepas spanduk atau terpal dengan nyaman. *Tir Rubber* dikenal sebagai *spanelastic* atau *spanfix*. *Tir Rubber* memungkinkan untuk menjaga spanduk tetap kencang, dan menggantinya dengan cepat dan mudah diperlukan.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Peneliti ini menggunakan sumber data yang berasal dari beberapa sumber diantaranya sumber data primer dan data skunder. berikut penjelasan dari kedua sumber data tersebut :

##### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat secara langsung dengan memberikan kuesioner kepada karyawan pada Pt Irc Inoac Indonesia. Untuk mendapatkan data tersebut, yaitu menggunakan dengan cara: wawancara, observasi, dan survei perusahaan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer yang berasal dari karyawan Pt Irc Inoac Indonesia di Tangerang.

b. Data skunder

Data skunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media prantara. Data skunder ini disiapkan dalam bentuk dokumen dan informasi data-data. Data skunder yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan buku, sumber-sumber dari internet yang bersangkutan dengan variabel yang sedang diteliti.

**E. Populasi dan sampel**

a. Populasi

Menurut Sugiyono (Febriana et al., 2022) dikutip dalam buku metodologi penelitian dibidang teknik mengatakan bahwa :

“Populasi menjadi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan seorang peneliti agar dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah 150 karyawan yang bekerja pada sub bagian *Rubber Roll* di PT Irc Inoac Indonesia.

b. Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Imron, 2019) menyatakan bahwa :

“Sampel merupakan bagian dari keseluruhan dan ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode insidental sampling untuk memilih sampel penelitian. Menurut Sugiyono, nonprobability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan sampling insidental adalah suatu cara pemilihan sampel berdasarkan kebetulan, dimana siapapun yang ditemui secara kebetulan oleh peneliti dapat dijadikan sampel, asalkan dianggap cocok sebagai sampel sumber data”.

“Roscoe dalam Sugiyono (Imron, 2019) mengemukakan bahwa ukuran sampel yang sesuai untuk penelitian berada pada kisaran 30 hingga 500”.

“Sampel dalam penelitian ini adalah 120 karyawan sub bagian *Rubber Roll* pekerja tetap di PT Irc Inoac Indonesia”.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan sebuah langkah yang menjadi utama didalam penelitian, bertujuan untuk mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka seorang peneliti tidak dapat memenuhi standar yang diterapkan. Teknik pengumpulan data menjadi sumber data yang langsung memberikan data kepada sumber melalui interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan). Dan teknik data pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian tersebut adalah.

##### *a. Data primer (Primary Data)*

Menurut (Fauzi et al., 2019) dalam buku yang berjudul Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi menyatakan bahwa :

”Data Primer adalah data yang mentah yang belum diolah dan dikumpulkan menjadi khusus untuk bertujuan penelitian yang bersangkutan.”

### 1. Kuesioner (angket)

Menurut (Sugiyono, DR, 2019) dalam buku Metodologi Penelitian Pendidikan menyatakan bahwa:

“Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan yang tertulis responden untuk dijawab.”

### 2. Observasi

Menurut (Sugiyono, DR, 2019) dalam buku Metodologi Penelitian menyatakan bahwa:

“Observasi adalah teknik untuk pengumpulan data yang memiliki ciri yang spesifik untuk dibandingkan dengan teknik lain, yaitu dengan wawancara dan kuesioner.”

### 3. Wawancara (*Interview*)

Menurut (Fauzi et al., 2019) didalam buku Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi menyatakan bahwa :

“Metode wawancara adalah metode yang dipakai untuk mendorong komunikasi verbal yang dilakukan pewawancara dan umpan balik yang diterima juga jawaban komunikasi dalam bentuk verbal juga.

#### b. Data skunder (*Secondary Data*)

Menurut (Fauzi et al., 2019) didalam buku Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi menyatakan bahwa :

“Data yang sudah diolah dengan pihak (lembaga) lain untuk sebuah kepentingan tertentu. Dan data yang sudah diolah tersebut dikumpulkan untuk meneliti sebagai data peneliti yang bersangkutan.

## G. Operasional Variabel

**Tabel III. 1**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	1. Faktor Lingkungan Kerja	1. Kemampuan dan tujuan	Ordinal
		2. Teladan pimpinan	
		3. Balas jasa	
		4. Keadilan	
		5. Prosedur dan kebijakan yang pasti	
		6. Sanksi hukum	
		7. Ketegasan	
		8. Hubungan kemanusiaan	
	2. Faktor Individu	9. Daftar kehadiran	
	3. Tingkat Pekerjaan	10. Pengawasan melekat	
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan dikutip dalam (Kusnawan, 2022)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X2)	1. Faktor Internal	1. Orientasi masa depan	Ordinal
		2. Tingkat cita-cita yang tinggi	
		3. Orientasi tugas atau sasaran	
		4. Kerja keras	
		5. Usaha untuk maju	
		6. Rekan kerja yang dipilih	
		7. Ketekunan	
		8. Prestasi yang telah dicapai	
		9. Melaksanakan tugas dengan sesuai target	
		10. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	
Sumber : Mangkunegara dikutip (Pereira & Said, 2019) dalam jurnal Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Hamzah dikutip (Triatmanto, 2023) jurnal Pengaruh Komunikasi Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.			

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	1. Faktor Individu	1. Produktivitas	Ordinal
		2. Kesehatan	
		3. Lingkungan kerja	
		4. Resiko kecelakaan	
		5. Sanksi	
	2. Faktor Perusahaan	6. Penyebab	
		7. Kebijakan	
		8. Resiko kerugian	
		9. Wewenang	
		10. Tanggung jawab	
Sumber : Jurnal (Gloria Sihombing & Kusnawan, 2022) Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unires Indonesia			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	1. Faktor Individu	1. Kesetiaan	Ordinal
		2. Prestasi kerja	
		3. Kedisiplinan	
		4. Kreativitas	
		5. Tanggung jawab	
	2. Faktor Organisasi	6. Kepemimpinan	
		7. Kerja sama	
		8. Prakarsa	
		9. Kecakapan	
		10. Kejujuran	
Sumber : Melayu S.P Hasibuan dikutip dalam (Resky et al., 2023) jurnal Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.			

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Menurut (Imam, Ghazali, 2018) dalam buku yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9 menyatakan bahwa:

“Uji validitas adalah yang mengukur sah atau validnya tidaknya suatu kuesioner. Dan suatu kuesioner bisa dikatakan valid jika terdapat pernyataan pada kuesioner tersebut.”

Dalam pengujian uji validitas dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* atau yang bisa disebut *korelasi produk moment pearson*, rumus korelasi produk moment pearson sebagai berikut :

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

Keterangan:

n = Banyaknya subjek

x = Skor item

y = Skor total

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi item total

Tentang keputusan Uji Validitas sebagai berikut :

1. Jika nilainya signifikan  $< 0,05$ , maka terdapat korelasi atau layak, namun jika signifikan  $> 0,05$ , maka tidak dapat korelasi atau bisa dikatakan tidak layak.
2. Jika ditemukan tanda (\*) pada pearson correlation dalam spss, maka variabel yang telah dianalisis terjadi korelasi. Jika tidak ditemukannya tanda (\*) pada pearson correlation dalam spss, maka variabel yang telah dianalisis tidak terjadi korelasi.
3. Andaikan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka artinya menunjukkan hasil yang telah valid, tetapi jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya telah menunjukka hasil yang tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut (Imam, Ghozali, 2018) dalam buku yang berjudul Aplikasi Analisis Mmultivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9 menyatakan bahwa:

“Uji reliabilitas merupakan sebuah alat yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan sebuah indikator variabel atau konstruk.”

Adapun rumus reliabilitas sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_n$  = Realibitas

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma t^2$  = Varians total

Mengenai keputusan uji validitas yaitu sebagai berikut :

1. Apabila koefisien Alpha > taraf yang signifikan 60% atau 0,6% maka kuesioner dinyatakan terdapat reliabel.
2. Apabila koefisien Alpha < taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel III. 2**  
**Standar Realibitas**

Realibitas	Kriteria
0.00-0.20	Sangat Tidak Reliabel
0.21-0.40	Tidak Reliabel
0.41-0.60	Cukup Reliabel
0.61-0.80	Reliabel
0.81-1.00	Sangat Reliabel

Sumber: (Imam, Ghozali, 2018)

## I. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas data

Menurut (Imam, Ghozali, 2018) dalam buku yang berjudul dalam buku yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9 menyatakan bahwa:

“Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual yang memiliki distribusi normal atau tidak.”

Uji normalitas memakai uji statistik yang non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S) yang apabila memperlihatkan lebih besar dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal. Dan apabila memperlihatkan lebih kecil dari 0,05 maka data itu tidak terdistribusi normal. Dan adapun rumus uji normalitas sebagai berikut:

Berikut adalah rumus Uji Normalitas Data yaitu :

$$X_h^2 = \frac{(f^o - fh)^2}{fh}$$

Keterangan:

$X_{2h}^2$  = Nilai Chi Kuadrat Hitung

$f^o$  = Nilai Observasi

$f^h$  = Nilai Harapan didasarkan pada luas bidang kurva dikalikan (x) humlah data observasi.

## 2. Uji Multikolinieritas

Menurut (Imam, Ghozali, 2018) dalam buku yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9 menyatakan bahwa:

“Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah terdapat model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).”

Berikut adalah rumus Uji Multikolinieritas :

$$VIF_i = \frac{1}{1-R_j^2}$$

Keterangan :

$VIF_i$  = Variance Inflation Factor

$R_j^2$  = Koefisien determinasi antara X1 dengan variabel bebas lainnya

$j$  = 1,2,... p

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Imam, Ghozali, 2018) dalam buku yang berjudul Aplikasi Analisis Mmultivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9 menyatakan bahwa:

“Uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji model regresi terjadi adanya ketidaksamaan antara variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.”

Dasar pengambilan keputusan tidak dapat Heteroskedastisitas, Jika:

1. Tidak ada data yang terkumpul disatu area tetapi menyebar diatas dan bawah atau disekitar nilai Nol (0).
2. Penyebaran pada titik tidak berpola dan tidak bergelombang.

## J. Hipotesis Penelitian

### 1. Koefisien Korelasi

Menurut (Hartono, 2022) dikutip dalam buku yang berjudul portofolio Dan Analisis Investasi Pendekatan Modul edisi 2 menyatakan bahwa :

“Koefisien korelasi adalah menunjukkannya besarnya hubungan pergerakan antara dua variabel relatif terhadap masing-masing deviasinya.”

Berikut adalah rumus Koefisien korelasi sebagai berikut :

$R_{y.X_1.X_2.X_3}$

$$\sqrt{= \frac{(ryx_1)^2+(ryx_2)^2+(ryx_3)^2-2.(ryx_1).(ryx_2).(ryx_3).(rx_1x_2x_3)}{1-(rx_1x_2x_3)^2}}$$

Maka dari itu :

$R_{y.X_1.X_2.X_3}$  = Korelasi antara variabel  $X_1 X_2 X_3$  secara bersama-sama dengan variabel Y

$R_{yx_1}$  = Korelasi *Product Moment* antara  $X_1$  dengan Y

$R_{yx_2}$  = Korelasi *Product Moment* antara  $X_2$  dengan Y

$R_{yx_3}$  = Korelasi *Product Moment* antara  $X_3$  dengan Y

$R_{X_1 X_2 X_3}$  = Korelasi *Product Moment* antara  $X_1, X_2, X_3$

Dapat diberi kesimpulan bahwa:

- 1) Jika  $R^2 = 0$ , maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika  $R^2 = 1$ , maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan sempurna.

Menurut (Lijian Sinambela & Sarton Sinambela, 2022) dikutip dalam buku yang berjudul Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoretik dan Praktik menyatakan bahwa :

“Analisis regresi berganda adalah yang digunakan untuk mengetahui seberapa ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.”

Adapun rumus linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + Q1 X1 + Q2 X2 + Q3 X3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Disiplin kerja

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Koefisien Regresi

## 2. Regresi Linear Berganda

Menurut (Lijian Sinambela & Sarton Sinambela, 2022) dikutip dalam buku yang berjudul Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoretik dan Praktik menyatakan bahwa:

“Analisis regresi berganda adalah yang digunakan untuk mengetahui seberapa ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat”.

Adapun rumus linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + Q1 X1 + Q2 X2 + Q3 X3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Disiplin kerja

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Koefisien Regresi

e = Standar Error

## 3. Koefisien Determinasi

Menurut (Imam, Ghozali, 2018) dalam buku yang berjudul Aplikasi Analisis Mmultivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9 menyatakan bahwa:

“Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan untuk dalam menerangkan variasi variabel dependen”.

Berikut adalah rumus Koefisien Determinasi sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

$Kd$  = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi

#### 4. Uji T

Menurut (Imam, Ghozali, 2018) dalam buku yang berjudul Aplikasi Analisis Mmultivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9 menyatakan bahwa:

“Uji t adalah seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menjelaskan variasi dependen”.

Berikut adalah rumus Uji T, sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r$  = Korelasi Parsial

$n$  = Jumlah Sampel

$t$  =  $t_{hitung}$  yang kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$

Dasar pengambilan keputusan pengujian :

- 1) Apabila nilai sig < 0,05 maka  $H_a$  diterim dan suatu variabel indenpenden secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel denpenden.

- 2) Apabila nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima maka suatu variabel independen secara individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## 5. Uji F

Menurut (Imam, Ghazali, 2018) dalam buku yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9 menyatakan bahwa:

”Uji F tidak seperti uji T yang menjadi signifikan terhadap koefisien parsial regresi secara individual dengan uji hipotesis terpisah bahwa setiap koefisien regresi merupakan sama dengan nol”.

Berikut rumus Uji F, sebagai berikut :

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

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah Variabel Independen

N = Jumlah Anggota Sampel

Untuk dapat dilakukan pengujian dengan membandingkan besarnya nilai  $f$  penelitian dengan nilai  $F$  pada tabel dengan cara :

1. Menghitung  $F$  penelitian yang didapatkan melalui kolom  $F$  pada tabel anova yang didapatkan dari output program SPSS Versi 25.
2. Menghitung nilai  $F$  tabel dengan taraf signifikan tertentu.
3. Menggunakan kriteria hipotesis sebagai berikut :

- a) Jika  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - b) Jika  $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
4. Mengambil keputusan apakah  $H_0$  atau  $H_a$  diterima.

