PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI TANGERANG COKLAT UTAMA (BTCU)

SKRIPSI

OLEH :

VELLY CECILLIA BATANGI

20200500168

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI TANGERANG COKLAT UTAMA (BTCU)

SKRIPSI

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

OLEH :
VELLY CECILLIA BATANGI
20200500168

FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2024

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa	:	Velly Cecillia Batangi
NIM	:	20200500168
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Bisnis
Judul Skripsi	:	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)

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

Tangerang, 29 September 2023

Menyetujui,

Pembimbing,

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

Mengetahui,

Ketua Program Studi,

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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi	:	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)
Disusun oleh,		
Nama Mahasiswa	:	Velly Cecillia Batangi
NIM	:	20200500168
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.).**

Tangerang, 12 Januari 2024

Menyetujui,	Mengetahui,
Pembimbing,	Ketua Program Studi,
Agus Kusnawan, S.E., M.M.	**Eso Hernawan, S.E., M.M.**
NIDN : 0421107101	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	:	Velly Cecillia Batangi
NIM	:	20200500168
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Bisnis
Judul Skripsi	:	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 12 Januari 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

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

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa	:	Velly Cecillia Batangi
NIM	:	20200500168
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Bisnis
Judul Skripsi	:	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam predikat **"DENGAN PUJIAN"** oleh Tim Penguji pada hari Rabu, tanggal 6 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 : 0421077402	
Penguji II	:	**Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.** NIDN : 0401127407	

Dekan Fakultas Bisnis,

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

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya 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 saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.

3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.

5. Pernyataan 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 telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 12 Januari 2024

Penulis

Velly Cecillia Batangi

20200500168

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM	: 20200500168
Nama	: Velly Cecillia Batangi
Jenjang Studi	: Strata 1
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak bebas Royalti Non-Eksklusif *(Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)."

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 untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/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.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 06 Maret 2024

Penulis

Velly Cecillia Batangi

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI TANGERANG COKLAT UTAMA (BTCU)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU). Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah kuesioner. Analisis yang penulis gunakan di dalam skripsi ini adalah metode kuantitatif, penulis melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini terdapat pengaruh antara variabel independen yakni variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) yang berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU). Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION, AND OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (K3) ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. BUMI TANGERANG COKLAT UTAMA (BTCU)

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze and identify the effect of Work Environment, Work Motivation, and Occupational Health and Safety (K3) on Employee Performance at PT. Bumi Tangerang Coklat Utama. In this study the method used is a questionnaire. The analysis that the author uses in this thesis is a quantitative method, the author conducts a validity test, reliability test, data normality test, heteroscedasticity test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t test and f test.

Based on the data analysis conducted in this study, there is an influence between the independent variables, namely the variable Work Environment (X1), Work Motivation (X2), and Occupational Health and Safety (X3) which have a significant positive effect on the dependent variable, namely Employee Performance (Y) at PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU). Work Environment (X1) has an effect with a significance value of 0.000 which means it has a significance value smaller than that which has been set at 0.05, Work Motivation (X2) has an effect with a significance value of 0.000 which means it has a significance value smaller than that which has been set at 0.05, Occupational Health and Safety (X3) has an effect with a significance value of 0.000 which means it has a significance value smaller than that which has been set at 0.05.

Keywords: ***Work Environment, Work Motivation, and Occupational Health and Safety, Employee Performanc***

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, karena atas kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)" tepat pada waktu yang diharapkan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Buddhi Dharma.

Pembuatan skripsi ini dilakukan oleh penulis dengan melakukan riset ke PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU). Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini penulis mengalami beberapa kendala dan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Penulis sangat bersyukur karena menerima banyak bantuan dan dorongan secara moril dari berbagai pihak. Untuk, itu pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, terutama kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Limajantini, S.E., M.M., B.K.P, 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, memberi masukan dan arahan, serta meluangkan waktu dan pikirannya demi terwujudnya skripsi ini
5. Seluruh Dosen Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis.
6. Bapak Setyo Nugroho selaku staf personalia yang telah mengizinkan penelitian dan memberikan data mengenai PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU) kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. PT Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU) dan seluruh karyawan yang sudah memberikan bantuan dan dukungan serta berpartisipasi dalam pengisian kuesioner sebagai bentuk data yang diperlukan oleh penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Mama Linawati, Papa Nyong Piter Batangi serta adikku Vicky & Virly yang sangat penulis sayangi dan kasihi yang senantiasa mendoakan, mencurahkan kasih sayang, perhatian, memberikan motivasi, nasihat, serta dukungan baik secara moral maupun finansial sejak awal penulis memasuki perkuliahan sampai terselesaikannya penulisan skripsi ini. Terima kasih ya ma, pa, kembar.
9. Teruntuk orang spesial yang sangat dekat dengan penulis, terima kasih banyak karena telah menyemangati, menguatkan, memberi dukungan dan senantiasa menemani serta mendengarkan keluh kesah penulis selama penulisan skripsi ini.
10. Cici dan koko sepupu yang telah membantu dan meluangkan waktunya untuk

berbagi pengalaman selama penulisan skripsi ini.

11. Tiarut yang telah ikut merayakan pencapaian penulis dan menjadi tempat bercerita, segera menyusul ya ti.
12. Teman-teman satu bimbingan yang suportif selama proses penyusunan skripsi ini Livia, Nomi, Agnes, Debora, Gio, Aini, Cezia.
13. Terima kasih kepada diriku sendiri karena telah berhasil melalui proses panjang perkuliahan ini hingga terselesaikannya skripsi ini. Terima kasih sudah berhasil melawan rasa malas, takut, dan tetap bertahan dalam menyelesaikan skripsi ini walau diwarnai dengan air mata dalam setiap proses skripsi ini sampai skripsi ini terselesaikan. Terima kasih Velly perjuangan satu hari tidur hanya 2-3 jam di 3 bulan terakhir penyelesaian skripsi ini membuahkan hasil yang tidak sia-sia (CUMLAUDE) di waktu perkuliahan 3,5 tahun seperti harapan di awal kuliah. Terpujilah Tuhan Yesus ditinggikan di atas pujian, dari dalam lubuk hatiku ku sujud dan bert'rima kasih.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan laporan penelitian ini jauh dari kata sempurna baik dari bentuk penyusunan maupun materinya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kepada pembaca agar dapat menuangkan kritik dan saran yang membangun guna memberikan arahan yang baik pada laporan penelitian ini dan diadakan perbaikan untuk penyusunan berikutnya. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 12 Januari 2024

Velly Cecillia Batangi

NIM : 20200500168

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN KARYA ILMIAH

ABSTRAK ..... **i**

ABSTRACT ..... **ii**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **vi**

DAFTAR TABEL ..... **xii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xvi**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 5

C. Rumusan Masalah 5

D. Batasan Masalah 6

E. Tujuan Penelitian 6

F. Manfaat Penelitian 7

G. Sistematika Penulisan Skripsi 8

BAB II LANDASAN TEORI 10

A. Gambaran Umum Teori 10

1. Manajemen Sumber Daya Manusia 10

2. Lingkungan Kerja 15

3. Motivasi Kerja 20

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 33

5. Kinerja Karyawan 40

B. Hasil Penelitian Terdahulu 54

C. Kerangka Pemikiran 59

D. Perumusan Hipotesis 60

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 62

A. Jenis Penelitian 62

B. Objek Penelitian 63

1. Sejarah Singkat PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU) 63

2. Visi dan Misi PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU) 64
3. Struktur Organisasi 64
4. Uraian Tugas dan Wewenang 65
5. Produk yang Dihasilkan Pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU) 69
C. Jenis dan Sumber Data 72
D. Populasi dan Sampel 73
E. Teknik Pengumpulan Data 75
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian 78
G. Teknik Analisis Data 79
1. Uji Validitas 79
2. Uji Reliabilitas 81
H. Uji Asumsi Klasik 82
1. Uji Normalitas Data 82
2. Uji Multikolinieritas 83
3. Uji Heteroskedastisitas 84
I. Hipotesis Penelitian 84
1. Koefisien Korelasi 84
2. Regresi Linear Sederhana 86
3. Regresi Linear Berganda 86

4. Koefisien Determinasi 87

5. Uji T..... 88

6. Uji F..... 89

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 91

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian 91

B. Uji Frekuensi..... 95

1. Uji Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X1)..... 95

2. Uji Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2) 103

3. Uji Frekuensi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X3) 110

4. Uji Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) 118

C. Teknik Analisis Data..... 124

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1) 124

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)..... 127

3. Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X3) 130

4. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)..... 133

D. Uji Asumsi Klasik..... 135

1. Uji Normalitas..... 135

2. Uji Multikolinieritas 137

3. Uji Heteroskedastisitas 138

E. Hipotesis Penelitian 140

1. Koefisien Korelasi 140

2. Regresi Linear Sederhana 144

3. Regresi Linear Berganda 147

4. Koefisien Determinasi 148

5. Uji T 149

6. Uji F 152

F. Pembahasan 152

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 153

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 153

3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 153

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 153

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 155

A. Kesimpulan 155

B. Saran 159

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA ARTIKEL

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN RISET

LAMPIRAN-LAMPIRAN

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
UBD

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu 54

Tabel III. 1 Operasional Variabel 78

Tabel III. 2 Standard Reliabilitas 82

Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....92

Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....93

Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 94

Tabel IV. 4 Lingk.1.....95

Tabel IV. 5 Lingk.2.....96

Tabel IV. 6 Lingk.3.....96

Tabel IV. 7 Lingk.4.....97

Tabel IV. 8 Lingk.5.....98

Tabel IV. 9 Lingk.6.....99

Tabel IV. 10 Lingk.7.....99

Tabel IV. 11 Lingk.8.....100

Tabel IV. 12 Lingk.9.....101

Tabel IV. 13 Lingk.10.....102

Tabel IV. 14 Motivasi.1 103

Tabel IV. 15 Motivasi.2 104

Tabel IV. 16 Motivasi.3 104

Tabel IV. 17 Motivasi.4 105

Tabel IV. 18 Motivasi.5 106

Tabel IV. 19 Motivasi.6 107
Tabel IV. 20 Motivasi.7 107
Tabel IV. 21 Motivasi.8 108
Tabel IV. 22 Motivasi.9 109
Tabel IV. 23 Motivasi.10 109
Tabel IV. 24 K3.1 110
Tabel IV. 25 K3.2 111
Tabel IV. 26 K3.3 112
Tabel IV. 27 K3.4 112
Tabel IV. 28 K3.5 113
Tabel IV. 29 K3.6 114
Tabel IV. 30 K3.7 115
Tabel IV. 31 K3.8 115
Tabel IV. 32 K3.9 116
Tabel IV. 33 K3.10 117
Tabel IV. 34 Kinerja.1 118
Tabel IV. 35 Kinerja.2 118
Tabel IV. 36 Kinerja.3 119
Tabel IV. 37 Kinerja.4 120
Tabel IV. 38 Kinerja.5 120
Tabel IV. 39 Kinerja.6 121
Tabel IV. 40 Kinerja.7 122
Tabel IV. 41 Kinerja.8 122

Tabel IV. 42 Kinerja.9 123
Tabel IV. 43 Kinerja.10 124
Tabel IV. 44 *Case Processing Summary* X1 125
Tabel IV. 45 *Reliability Statistics* X1 125
Tabel IV. 46 *Item-Total Statistics* X1 126
Tabel IV. 47 *Case Processing Summary* X2 127
Tabel IV. 48 *Reliability Statistics* X2 128
Tabel IV. 49 *Item-Total Statistics* X2 129
Tabel IV. 50 *Case Processing Summary* X3 130
Tabel IV. 51 *Reliability Statistics* X3 131
Tabel IV. 52 *Item-Total Statistics* X3 132
Tabel IV. 53 *Case Processing Summary* Y 133
Tabel IV. 54 *Reliability Statistics* Y 134
Tabel IV. 55 *Item-Total Statistics* Y 134
Tabel IV. 56 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* 137
Tabel IV. 57 *Coefficients* Uji Multikolinieritas 138
Tabel IV. 58 *Descriptive Statistics* 140
Tabel IV. 59 *Correlations* 141
Tabel IV. 60 *Variables Entered/Removed* 143
Tabel IV. 61 *Coefficients* Regresi Linear Sederhana X1 144
Tabel IV. 62 *Coefficients* Regresi Linear Sederhana X2 145
Tabel IV. 63 *Coefficients* Regresi Linear Sederhana X3 146
Tabel IV. 64 *Coefficients* Regresi Linear Berganda 147

Tabel IV. 65 *Model Summary* 148

Tabel IV. 66 *Coefficients* Uji T X1.....149

Tabel IV. 67 *Coefficients* Uji T X2.....150

Tabel IV. 68 *Coefficients* Uji T X3.....151

Tabel IV. 69 ANOVA.....152

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Teori jenjang kebutuhan Maslow.....28

Gambar II. 2 Kerangka Pemikiran.....59

Gambar III. 1 Struktur Organisasi PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU).....65

Gambar III. 2 Baligee.....69

Gambar III. 3 Balipasta.....69

Gambar III. 4 Coin Ball.....70

Gambar III. 5 Chocotoss.....70

Gambar III. 6 Chocolate Paste Long Stick.....70

Gambar III. 7 Sugoi.....71

Gambar III. 8 Toki1 Bizco.....71

Gambar III. 9 Balitos Chocotoss.....71

Gambar IV. 1 *Normal Probability Plot of Regression Standardized Residual*.....136

Gambar IV. 2 Scatterplot.....139

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 2	Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 3	Kuesioner
Lampiran 4	Tabel Deskripsi Responden
Lampiran 5	Tabulasi Kuesioner
Lampiran 6	Hasil Olah Data SPSS 25
Lampiran 7	Tabel R
Lampiran 8	Tabel T
Lampiran 9	Tabel F
Lampiran 10	Dokumentasi di PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, perusahaan, atau instansi karena keberadaannya sangat mempengaruhi kesuksesan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan. Karyawan memiliki bakat, akal, tenaga, pengetahuan, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, karyawan dianggap sebagai sumber daya yang paling penting bagi perusahaan (Wibowo & Widiyanto, 2019: 143). Perusahaan pengolahan kakao pasti membutuhkan sumber daya, baik bahan baku maupun sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah komponen yang secara tidak langsung bersentuhan dengan bisnis ini.

Oleh karena itu, perusahaan pengolahan kakao harus memprioritaskan keselamatan dan kesehatan karyawannya. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah bidang ilmu yang digunakan untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan atau penyakit yang berkaitan dengan tempat kerja. Kinerja karyawan yang baik akan berkorelasi positif dengan kemajuan bisnis perusahaan, sebaliknya kinerja karyawan yang buruk akan berdampak negatif pada perusahaan. Karyawan memiliki peran sangat penting untuk keberhasilan perusahaan bahkan dapat dikatakan bahwa karyawan adalah ujung tombak

sebuah perusahaan untuk mendukung dan mencapai tujuan serta keberhasilan perusahaan tersebut. Dalam hal ini, perusahaan harus memantau kinerja setiap pekerjanya untuk memastikan bahwa mereka melakukan tugas dan kewajiban mereka sesuai harapan perusahaan.

Semua hal di sekitar seorang karyawan yang memiliki dampak serta pengaruh bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka didefinisikan sebagai lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup semua sarana dan prasarana kerja yang tersedia bagi karyawan dan dapat mempengaruhi aktivitas mereka di tempat kerja. Ini termasuk tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja antar karyawan. Maka sudah selayaknya perusahaan melakukan sebuah mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan lingkungan kerja bagi para karyawan. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik dan maksimal, dibutuhkan adanya peningkatan lingkungan kerja yang optimal dan mampu mengembangkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut.

Pada prosesnya, prestasi dan kinerja perusahaan mengalami penurunan seiring dengan peningkatan kinerja karyawan. Dibagi menjadi dua kategori, lingkungan kerja fisik dan non-fisik, lingkungan kerja berdampak langsung pada bagaimana karyawan melakukan tugas mereka, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja yang bersifat fisik adalah segala sesuatu yang bersifat fisik, sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah segala sesuatu yang tidak dapat dilihat oleh mata. Kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan

kinerja karyawan, tetapi kondisi kerja yang buruk dapat menurunkannya. (Fatimah & Hadi, 2021: 27).

Ada beberapa indikator lingkungan kerja, seperti menjaga kondisi yang ada akan membuat pekerja merasa nyaman saat bekerja dan meningkatkan kualitas pekerja. Lingkungan kerja yang ideal dapat menumbuhkan semangat kerja bagi para karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang cukup lama, sementara lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kualitas karyawan.

Motivasi kerja adalah keinginan karyawan untuk bekerja yang berasal dari dorongan dalam pribadi mereka yang berasal dari penggabungan kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik, dan pengaruh lingkungan sosial. Motivasi kerja juga memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menjaga perilaku individu untuk mencapai tujuan dan keinginan yang sesuai. Karena pentingnya motivasi bagi perusahaan, perusahaan harus memastikan bahwa ada motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Jika seorang karyawan ingin bekerja dengan efisien dan efektif, mereka harus memiliki stamina yang fit serta memperhatikan keamanan saat bekerja. Jika perusahaan tidak memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja sumber daya manusia, mereka akan membuat kinerja karyawan mereka menurun dan bekerja dengan tidak efektif dan efisien, yang pada gilirannya akan berdampak pada hasil akhir kinerja perusahaan. Baik pemberi kerja maupun pekerja menginginkan peningkatan kinerja. Perusahaan harus memperlakukan sumber

daya manusia dengan hormat, dan tanggung jawabnya untuk melindungi kesehatan dan keselamatan karyawan diuji.

Perusahaan perlu memberikan motivasi kerja kepada karyawannya secara berkala untuk meningkatkan kinerja mereka saat ini, sehingga mereka dapat meningkatkan semangat, mengarahkan, percaya diri, dan mempengaruhi mereka untuk melakukan pekerjaan yang diberikan. Dengan mempunyai karyawan yang setia, perusahaan dapat meningkatkan reputasinya dan berkembang. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Penulis melihat terdapat keadaan lingkungan kerja fisik yang kurang tertata rapi di beberapa ruangan yang ada di PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU). Selain itu penulis juga melihat kurang memadainya akses evakuasi untuk menanggulangi ataupun menghadapi sewaktu-waktu terjadi kecelakaan kerja atau bencana seperti tangga darurat ataupun tanda titik kumpul. Kemudian dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan tim personalia di PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU), mereka menilai kinerja karyawan di PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU) ini belum maksimal dan masih perlu ditingkatkan kembali.

Berdasarkan latar belakang dan teori yang terdapat di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mendalam yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)."**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut :

1. Kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang tertata rapi di beberapa bagian PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU).
2. Kurangnya motivasi kerja pada sebagian karyawan pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU).
3. Kurang memadainya akses evakuasi untuk menanggulangi dan menghadapi kecelakaan kerja yang dapat terjadi sewaktu-waktu.
4. Terdapat kinerja karyawan yang belum maksimal pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU) yang dinilai oleh tim personalia .

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)?

4. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)?

D. Batasan Masalah

Mengingat permasalahan yang ada sangat luas, penulis membatasi masalah yang akan dibahas. Adanya pembatasan masalah ini adalah untuk mencegah peneliti menyimpang dari pokok bahasan dan tujuan yang ingin dicapai, maka berikut batasan masalah dalam penelitian ini :

1. Terbatas dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Terbatas pada masalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU).

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU).
2. Untuk menguji seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU).

3. Untuk menguji seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU).
4. Untuk menguji seberapa besar pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU).

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

   Berkat penelitian ini, penulis dapat lebih memahami dan memperluas pengetahuan mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan yang sebenarnya.

2. Bagi Perusahaan

   Diharapkan dengan adanya penelitian ini, hasil dari penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai salah satu masukan untuk perusahaan terkait tentang bagaimana perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dan perusahaan dapat memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) seluruh karyawan yang terdapat dalam perusahaan ini, sehingga karyawan pun menjadi termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik yang akan membuat tercapainya tujuan bersama baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi serta bahan perbandingan untuk penelitian berikutnya.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam sistematika penulisan skripsi ini akan dijelaskan pembahasan dalam penelitian ini yang disusun secara sistematis dan dibagi menjadi lima bab. Ini termasuk:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan secara singkat, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis akan menjelaskan tinjauan pustaka yang berisi tentang pengertian manajemen, pengertian sumber daya manusia, tujuan sumber daya manusia, pengertian lingkungan kerja, pengertian motivasi kerja, pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pengertian kinerja karyawan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memberikan penjelasan mengenai objek penelitian dan gambaran umum perusahaan, jenis

penelitian yang dilakukan, jenis dan sumber data yang digunakan, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, pengoperasian variabel penelitian dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang data penelitian variabel independen dan dependen, serta analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan mengenai data yang sudah diolah yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU).

BAB V PENUTUP

Pada bab tersebut penulis akan menyampaikan tentang kesimpulan yang penulis dapatkan dalam penelitian ini, lalu terdapat pula pendapat serta saran dari penulis agar dapat menghasilkan perubahan yang bermanfaat dan positif.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ummar dalam (Tegor et al., 2020: 7) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan bahwa:

> "Manajemen sumber daya manusia adalah merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan memantau perolehan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi dan penghentian pekerjaan untuk mencapai tujuan umum organisasi atau perusahaan."

Menurut Hasibuan dalam (Yusuf & Maliki, 2020: 29) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif, Menyatakan bahwa:

> "MSDM merupakan bidang studi yang mempelajari ilmu dan seni mengelola hubungan karyawan serta perannya dalam membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat."

Menurut Veithzal dalam (Sopiah & Sangadji, 2018: 2) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Menyatakan bahwa:

> "Salah satu bidang manajemen umum adalah manajemen sumber daya manusia (SDM), yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia."

Berdasarkan pendapat ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni, proses manajerial, kebijakan, penanganan berbagai masalah, serta cara pengelolaan yang dinamis dalam pemberdayaan dan pendayagunaan segala hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama dalam suatu instansi, organisasi, lembaga, maupun perusahaan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler dalam (Yusuf & Maliki, 2020: 38-39) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif, Menyatakan bahwa beberapa ahli sepakat terdapat lima fungsi dasar yang dijalankan oleh semua manajer dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan

   Menetapkan tujuan dan persyaratan, mengembangkan aturan dan tindakan, mengembangkan rencana dan peramalan atau memproyeksi beberapa peristiwa di masa mendatang.

2. Pengorganisasian

Memberikan setiap bawahan pekerjaan khusus, membangun departemen, menetapkan saluran wewenang dan komunikasi, mengoordinasikan kerja bawahan.

3. Penstafan

   Memutuskan jenis individu yang akan dipekerjakan, merekrut calon karyawan, menilai kinerja, melatih dan mengembangkan karyawan.

4. Kepemimpinan

   Membuat orang lain menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahan.

5. Pengendalian

   Menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar mutu, atau tingkat produksi, melakukan pengecekan untuk melihat bagaimana pembandingan antara kinerja aktual dengan standar ini, mengambil tindakan sesuai kebutuhan.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Masram dan Mu'ah dalam (Yusuf & Maliki, 2020: 33-34) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif, Menyatakan bahwa ada empat macam tujuan MSDM, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengetahui keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi Walaupun departemen sumber daya manusia secara formal didirikan untuk membantu manajer, manajer tetap bertanggung jawab atas kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu manajer dalam menangani masalah sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

   Ditujukan untuk menjaga kontribusi departemen pada tingkat yang memenuhi persyaratan organisasi. Jika manajemen sumber daya manusia tidak memenuhi standar organisasi, maka sumber daya manusia menjadi tidak berguna.

3. Tujuan Sosial

   Ditujukan untuk mengurangi dampak negatif terhadap organisasi dengan cara yang etis dan sosial untuk menangani kebutuhan, tantangan, dan kebutuhan masyarakat. Jika sebuah organisasi tidak menggunakan sumber dayanya untuk membantu masyarakat, hal itu dapat menyebabkan masalah.

4. Tujuan Personal

   Ditujukan untuk membantu pekerja mencapai tujuannya, minimal tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Jika seorang karyawan ingin dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi, tujuan personal mereka harus

dipertimbangkan. Jika tidak, kinerja dan kepuasan karyawan akan menurun, dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

d. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Rezeki et al., 2021: 8) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Menyatakan bahwa ruang lingkup manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang sistematis dan obyektif bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan. Ruang lingkup MSDM mencakup:

1. *Human Resources Planning*

   Human resources planning yakni pengagendaan sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan atau organisasi.

2. *Job Analysis*

   Job analysis yakni analisis dan penjelasan menyeluruh tentang masing-masing pekerjaan atau jabatan pada perusahaan atau organisasi.

3. *Recruitment and Selection*

   Recruitment and selection yakni perekrutan dan penyeleksian karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan syarat, sistem, tata cara, dan proses yang telah ditentukan.

4. *Orientation and Induction*

   Orientation and induction yakni memperkenalkan perusahaan, budaya, nilai dan etika kerja.

5. *Performance Appraisal*

   Performance appraisal yakni penilaian prestasi dan kinerja karyawan guna melakukan promosi, demosi, transfer, dan pemberhentian kerja.

6. *Compensation Planning and Remuneration*

   Compensation planning and remuneration yakni perencanaan dan pemberian kompensasi pada karyawan.

7. *Motivation, Welfare, Healthy and Safety*

   Motivation, welfare, healthy and safety yakni memotivasi, memperhatikan kesejahteraan, kesehatan dan juga keselamatan karyawan.

8. *Industrial Relations*

   Industrial relations yakni menjaga hubungan dan komunikasi dengan serikat pekerja.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018: 7), Menyatakan bahwa:

> "Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para pekerja dapat bekerja secara optimal, sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan."

Menurut Nitisemito dalam (Sedarmayanti & Rahadian, 2018: 69), Menyatakan bahwa:

> "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang memiliki pengaruh mengenai bagaimana mereka melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka."

Menurut Subaris dan Haryono dalam kutipan (Jopanda, 2021: 10), Menyatakan bahwa:

> "Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas."

Berdasarkan beberapa pendapat yang disebutkan dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah apa yang berada di sekitar pekerja saat mereka melakukan tugas mereka dan lingkungan ini mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka untuk menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja sangat penting bagi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Arep dalam (Tambunan, 2018: 180), Menyatakan bahwa:

> "Manfaat lingkungan kerja yaitu untuk meningkatkan gairah kerja, yang berarti peningkatan produktivitas kerja. Namun, keuntungan. Dengan bekerja sama dengan orang yang termotivasi, tugas dapat diselesaikan dengan baik."

Ini berarti bahwa tugas diselesaikan dengan benar dan dalam waktu yang ditetapkan. Semangat juangnya akan tinggi dan kinerjanya akan dipantau oleh orang yang terlibat.

c. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam kutipan (Handayani & Hati, 2018: 11) Menyatakan bahwa lingkungan kerja secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi 2 jenis yakni sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

   Menurut Serdamayanti dalam (Handayani & Hati, 2018: 11), Menyatakan bahwa:

   > "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung."

   Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:

   1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
   2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk mengurangi dampak lingkungan fisik terhadap karyawan, langkah pertama adalah mempelajari tentang manusia, baik secara fisik maupun tingkah laku. Pengetahuan ini kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam kutipan (Handayani & Hati, 2018: 11), Menyatakan bahwa:

> "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".

Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya menciptakan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan bahwa adapun indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Pengaturan dan tata letak ruang kerja.

2. Penataan ruang kerja.
3. Rancangan pekerjaan.
4. Kondisi lingkungan kerja.
5. Tingkat visual privasi.
6. Pekerjaan yang berlebihan.
7. Sistem pengawasan yang buruk.
8. Frustasi.
9. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk.
10. Perselisihan antara pribadi dan kelompok.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Soedirman dalam kutipan (Handayani & Hati, 2018: 12), Menyatakan bahwa beberapa faktor yang dapat berdampak pada lingkungan tempat kerja yakni:

1. Bahaya Tekanan Panas

   Orang-orang yang melakukan pekerjaan tertentu di lingkungan kerja yang sangat panas dapat mengalami gangguan atau penyakit yang dikenal sebagai penyakit yang berhubungan dengan suhu atau udara panas.

2. Hubungan Karyawan

   Ada dua jenis hubungan di sini: hubungan sebagai kelompok dan hubungan sebagai individu.

3. Tingkat kebisingan di tempat kerja

Ketidaktenangan di tempat kerja dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang bising atau tidak tenang.

4. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dan kinerja mereka sehingga mereka dapat berkembang di perusahaan.

1. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan termasuk penerangan matahari, bukan hanya listrik.

2. Sirkulasi udara

Setelah ada sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup, pengadaan ventilasi adalah langkah pertama.

3. Kelembaban

Banyaknya air dalam udara biasa disebut kelembaban. Temperatur dan kelembaban udara berhubungan atau mempengaruhi kelembaban ini. Keadaan tubuh manusia saat menerima atau mengeluarkan panas dari dalam tubuh akan dipengaruhi oleh kombinasi suhu, kelembaban, kecepatan angin, dan radiasi dari udara tersebut.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Luthans dalam (Silaswara et al., 2021: 153) buku yang

berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan bahwa:

> "Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan perilaku untuk mencapai tujuan atau memperoleh insentif."

Menurut (Tegor et al., 2020: 122) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan bahwa:

> "Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan "*driving force*" seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan."

Menurut Robbins dan Couter dalam (Sumardjo & Priansa, 2018: 141) buku yang berjudul Manajemen Pengembangan SumberDaya Manusia Konsep-konsep Kunci, Menyatakan bahwa:

> "Motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk melakukan upaya untuk mencapai tujuan organisasi dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan."

Berdasarkan beberapa pendapat yang disebutkan dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah proses yang menunjukkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Ini juga mencakup perilaku dan komponen yang mempengaruhi perilaku karyawan terhadap pekerjaan mereka.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Silaswara et al., 2021: 153) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan bahwa terdapat beberapa tujuan motivasi kerja yaitu:

1. Meningkatkan semangat kerja pegawai dan tingkat kepuasan kerja.
2. Meningkatkan produktivitas pegawai.
3. Menjaga stabilitas karyawan.
4. Mempercepat penyediaan.
5. Ciptakan lingkungan kerja yang positif.
6. Mendorong loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai.
7. Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya.

c. Fungsi Motivasi Kerja

Menurut Nawawi dalam (Silaswara et al., 2021: 154) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan bahwa fungsi motivasi kerja yaitu dapat dilihat sebagai berikut:

1. Motivasi berfungsi sebagai pemberi tenaga bagi manusia untuk bergerak, seperti bahan bakar.
2. Untuk membantu dalam pemilihan alternatif kegiatan.
3. Untuk mempengaruhi tujuan atau arah saat melakukan kegiatan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Uno, 2021: 72) dalam buku yang berjudul Teori Motivasi & Pengukurannya, Menyatakan bahwa berikut indikator motivasi, yaitu:

1. Tanggung Jawab dalam Melakukan Pekerjaan

   Sesuai dengan agenda perusahaan, karyawan yang termotivasi akan menyelesaikan tugas dengan hasil setinggi mungkin.

2. Pelaksanaan Tugas dengan Target yang Jelas

   Seorang pekerja harus tahu apa yang ingin mereka capai.

3. Kemandirian dalam Bertindak

   Karyawan pasti memiliki sikap mandiri dalam bertindak. Bagaimana karyawan berjuang untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

4. Perasaan Senang dalam Bekerja

   Melakukan tanggung jawab utama seseorang sebagai pekerja pada dasarnya adalah melakukan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan. Perasaan bahagia dalam bekerja dapat dicapai dengan berusaha menjalankan pekerjaannya dengan baik.

5. Prestasi yang Dicapai

   Prestasi yang dicapai oleh karyawan menunjukkan mereka sangat termotivasi untuk bekerja. Misalnya kepala bagian, pimpinan perusahaan, dan rekan kerja dapat menghargainya.

6. Suasana Tempat Bekerja

   Sangat penting bagi setiap organisasi atau perusahaan untuk

memiliki suasana kerja yang nyaman. Suasana kerja yang nyaman termasuk ruang yang kondusif dan dekorasi yang indah. Seorang pekerja pasti akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya jika hal-hal ini tersedia.

7. Kesempatan Promosi

   Salah satu metode yang dapat digunakan untuk mendorong motivasi setiap pekerja adalah melalui kesempatan promosi. Pemimpin memberi karyawan banyak kesempatan, yang mendorong mereka untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

8. Memperoleh Pengakuan

   Jika karyawan menerima pengakuan dari atasan dan pemimpin atas pekerjaan yang mereka lakukan, mereka akan lebih termotivasi untuk terus meningkatkan dan menyelesaikan tugas dengan kualitas yang lebih baik dari sebelumnya.

9. Dukungan Moril

   Dukungan moril dari atasan dan rekan kerja mutlak diperlukan. Berikan dukungan positif agar karyawan merasa aman dan nyaman secara mental.

10. Bimbingan Pimpinan

    Bimbingan yang diberikan oleh pemimpin dapat membantu meningkatkan kualitas proses kerja. Untuk mengukur keberhasilan seorang atasan atau pimpinan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mereka harus mengevaluasi kapasitas

mereka dan membuat lingkungan yang mendorong setiap pekerja untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut teori milik Saydam dalam (Silaswara et al., 2021: 156-157) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, diantaranya yakni:

1. Faktor Internal
   a. Kematangan Pribadi, diukur dari kebiasaan, sikap bawaan, dan nilai yang dianut.
   b. Tingkat Pendidikan, karena tingkat pendidikan berpengaruh terhadap tingkat penerimaan motivasi.
   c. Keinginan dan Harapan Pribadi, karena orang lebih giat jika ada harapan yang akan dicapai.
   d. Kebutuhan, karena jumlah kebutuhan meningkatkan tingkat motivasi yang dibentuk.
   e. Kepuasan Kerja, motivasi untuk bekerja berbanding lurus dengan kepuasan kerja.
2. Faktor Eksternal
   a. Kondisi Lingkungan Kerja

      Kondisi lingkungan kerja termasuk tempat kerja, alat bantu dan fasilitas pekerjaan, pencahayaan, ketenangan,

kebersihan, dan kolaborasi karyawan.

b. Kompensasi yang Memadai

Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik jika mereka menerima kompensasi yang sesuai.

c. Supervisi yang Baik

Seorang supervisor yang baik dan memahami bawahannya akan memotivasi karyawan dalam bekerja.

d. Ada Jaminan Karir

Jika ada kesempatan untuk maju di karir mereka, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih keras.

e. Status dan Tanggung Jawab

Jika karyawan dapat memperoleh status dan kepercayaan dalam perusahaan, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras.

f. Peraturan yang Fleksibel

Karena karyawan tidak akan tertarik untuk bekerja di perusahaan dengan peraturan yang kaku.

f. Asas-Asas Motivasi Kerja

Menurut (Silsaswara et al., 2021: 154) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan bahwa terdapat beberapa asas dalam motivasi yaitu sebagai berikut:

a. Asas Mengikutsertakan

Dengan melibatkan, mengundang, dan memberikan kesempatan

kepada karyawan untuk menyumbangkan ide dan inovasi dalam proses pengambilan keputusan.

b. Asas Komunikasi

Dengan memberikan informasi yang jelas mengenai tujuan perusahaan.

c. Asas Pengakuan

Dengan menghargai, mengakui prestasi karyawan dan memberikan penghargaan.

d. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Asas yang memungkinkan karyawan untuk berkreativitas, mengambil keputusan, dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan.

e. Asas Perhatian Timbal Balik

Proses yang menciptakan motivasi karyawan untuk menyatakan tujuan dan motivasi sambil membuat upaya untuk memenuhi kebutuhan bawahan.

g. Metode-Metode Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Silaswara et al., 2021: 156) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan bahwa metode motivasi memiliki 2 (dua) metode, antara lain sebagai berikut:

1. Metode Langsung

Metode langsung merupakan metode yang diterima karyawan

secara langsung baik secara material dan non-material untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.

2. Metode Tidak Langsung

   Metode tidak langsung merupakan pemberian fasilitas pendukung yang bisa memotivasi pekerja dalam melakukan tugas dan pekerjaannya dengan semangat.

h. Teori-Teori Motivasi Kerja

Menurut para ahli dalam buku (Silaswara et al., 2021: 160-163) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia yang mengutip teori-teori berikut dari dua buku Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu milik (Zainal et al., 2015) dan milik (Ardana et al., 2013), Menyatakan bahwa terdapat beberapa teori yang biasa digunakan dalam motivasi organisasi antara lain:

1. Teori Jenjang Kebutuhan

Gambar II. 1

Teori jenjang kebutuhan Maslow (Iskandar, 2019)

Teori jenjang kebutuhan ini dikemukakan oleh Abraham Maslow, yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia terbagi menjadi 5 (lima) jenjang, yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis

   Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar manusia untuk bertahan hidup.

b. Kebutuhan Rasa Aman

   Kebutuhan rasa aman ini sebagai keinginan manusia untuk tidak takut akan bahaya yang mengancam hidup mereka.

c. Kebutuhan Sosial

   Kebutuhan sosial karena manusia adalah makhluk sosial yang perlu bersosialisasi atau berhubungan satu sama lain.

d. Kebutuhan Penghargaan,

   Kebutuhan penghargaan karena semua orang ingin dihargai dan dianggap penting.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

   Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan tertinggi, di mana seseorang perlu membuktikan kemampuan mereka dan menjadi versi terbaik dari diri mereka sendiri.

2. *McClelland Theory of Needs*

   Teori ini, yang juga disebut sebagai teori prestasi, menganalisis tiga persyaratan penting untuk pemimpin yang diketahui, termasuk:

a. *Need for Achievement*

Need for Achievement adalah kemampuan untuk mencapai kesuksesan atau prestasi dengan menjadi lebih efisien atau melakukan sesuatu dengan lebih baik, memecahkan masalah, dan menguasai pekerjaan yang sulit.

b. *Need for Power*

Need for Power adalah keinginan untuk berkuasa, status, dihormati, berpengaruh, dan senang mengatur orang lain.

c. *Need for Affiliation*

Need for Affiliation adalah kebutuhan untuk memotivasi, mempertahankan, dan bekerja sama dalam hubungan persahabatan.

3. Teori Dua Faktor

Teori yang diperkenalkan oleh Frederick Herzberg ini membagi motivasi menjadi 2 (dua) faktor, yaitu:

a. Faktor Higienis, merupakan faktor-faktor yang menyebabkan atau mencegah ketidakpuasan. Faktor higienis terdiri dari faktor-faktor ekstrinsik pekerjaan, seperti hubungan antar pribadi, gaji, status, kondisi kerja, kebijaksanaan, dan supervisi teknik.

b. Faktor Motivasi, merupakan faktor yang mendorong pribadi dan mengembangkan sikap positif. Faktor-faktor ini mencakup prestasi, kemajuan, tanggung jawab, penghargaan,

kesempatan berkembang dan pekerjaan itu sendiri.

4. Teori ERG

Clayton Alderfer mengemukakan teori ini, yang mengubah teori Maslow dari 5 (lima) jenjang kebutuhan menjadi 3 (tiga), yaitu sebagai berikut:

a. Kebutuhan akan eksistensi (*Existence*)

Kebutuhan akan eksistensi ini yang mencakup kebutuhan untuk bertahan hidup dan kebutuhan fisik lainnya.

b. Kebutuhan akan hubungan (*Relatedness*)

Kebutuhan akan hubungan ini yang mencakup kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, seperti keluarga, teman, atasan, dan anggota komunitas.

c. Kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth*)

Kebutuhan akan pertumbuhan ini yang berarti menjadi kreatif dan produktif, serta terus berkembang dan diberdayakan dalam potensi tertentu.

5. Teori Harapan

Menurut Victor Vroom setiap pemimpin harus memahami 3 (tiga) hal, diantaranya:

a. Harapan (*Expectasi*), yaitu keyakinan bahwa bekerja dapat mencapai berbagai tingkat kinerja.

b. Instrumentalitas (*Instrumentality*), kesadaran bahwa

pelaksanaan tugas akan menghasilkan berbagai hasil kerja.

c. Valensi (*Valence*), menyatakan bahwa setiap hasil kerja seseorang memiliki nilai.

6. *Job Enrichment*

Merupakan teori yang menyatakan bahwa perspektif individu anggota organisasi mempengaruhi proses penanganan pekerjaan, dan terdapat 5 (lima) dimensi utama yang harus diperhatikan, yaitu sebagai berikut:

a. *Variety*, dimana seseorang memiliki kemampuan untuk melakukan berbagai tugas dengan berbagai keterampilan.

b. *Task Indentity*, dimana seseorang diberi kesempatan untuk menyelesaikan tugasnya

c. *Task Significance*, yaitu bagaimana pekerjaan berdampak pada orang lain tergantung pada siapa yang melakukannya.

d. *Autonomy*, kemampuan untuk mengawasi orang lain saat bekerja dan mengendalikan masalah diri sendiri.

e. *Feedback*, merupakan data yang menunjukkan kualitas kerja seseorang di tempat kerja.

i. Karakteristik Motivasi Kerja

Menurut (Sumardjo & Priansa, 2018: 158) dalam buku yang berjudul Manajemen Pengembangan SumberDaya Manusia Konsep-konsep Kunci, Menyatakan bahwa sehubungan dengan motivasi kerja

karyawan, terdapat tiga karakteristik dasar, yaitu sebagai berikut:

1. Usaha (*Effort*)

   Merupakan kekuatan dari perilaku kerja seseorang atau seberapa besar upaya yang dikeluarkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Ketekunan (*Persistence*)

   Ketekunan adalah ketekunan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam upayanya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

3. Arah (*Direction*)

   Karakteristik ini mengarah pada kualitas dan perilaku seseorang di tempat kerja .

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Veithzal Rivai dalam (Silaswara et al., 2021: 117) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan bahwa:

> "Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan tindakan yang diambil perusahaan dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat sehingga bisa mencegah sekaligus menurunkan jumlah pekerja yang mengalami cedera baik karena kondisi fisiologis-fisikal (kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera karena kegiatan berulang, penyakit kardiovaskular serta penyakit karena kondisi kerja yang tidak sehat) dan kondisi psikologis (stress dan gangguan mental lainnya)."

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Sumardjo & Priansa, 2018: 254) buku yang berjudul Manajemen Pengembangan SumberDaya Manusia Konsep-konsep Kunci, Menyatakan bahwa:

> "Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kondisi yang berkaitan erat. Kesehatan kerja mengacu pada keadaan fisik, mental dan emosional sesorang secara umum. setiap karyawan wajib sehat dan bebas dari penyakit, cedera, atau masalah mental dan emosional yang mengganggu pekerjaan. Organisasi menggunakan praktik manajemen keselamatan untuk memastikan bahwa karyawannya sehat."

Menurut Ardana dalam (Silaswara et al., 2021: 118) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan bahwa:

> "K3 secara teknis merupakan upaya untuk menjamin seluruh sumber daya produksi digunakan secara aman dan efisien, salah satunya untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja serta berbagai badan yang terlibat dalam pekerjaan atau perusahaan."

Berdasarkan beberapa pendapat yang disebutkan dapat diambil kesimpulan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara umum, guna memberikan rasa aman dan melindungi karyawan dari bahaya kerja, maka pemantauan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus dilakukan dengan baik di perusahaan. Semuanya diharapkan sehat dan bebas dari penyakit dalam keadaan umum fisik, mental, dan emosional. Keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting bagi perusahaan, terutama bagi karyawannya, dan pemeliharaan yang baik sangat penting. Jika tidak ada perhatian pada keselamatan dan

kesehatan kerja, tingkat kecelakaan kerja akan meningkat, yang dapat menyebabkan penurunan tingkat produksi.

b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Sumardjo & Priansa, 2018: 254-255) dalam buku yang berjudul Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-konsep Kunci, Menyatakan bahwa secara spesifik tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Untuk memastikan bahwa seorang pekerja memiliki jaminan keselamatan dan kesehatan kerja secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Untuk memastikan bahwa semua peralatan dan perlengkapan kerja digunakan dengan sebaik-baiknya.
3. Untuk memastikan bahwa semua hasil produksi aman.
4. Untuk memastikan bahwa tersedia jaminan pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Untuk meningkatkan kegairahan, keserasian, dan partisipasi pegawai di tempat kerja.
6. Untuk mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja atau kondisi kerja.
7. Untuk menjamin bahwa semua karyawan merasa aman dan terlindungi saat bekerja.

c. Fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Sopiah & Sangadji, 2018) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Menyatakan bahwa terdapat beberapa fungsi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), yaitu sebagai berikut:

a. Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan hidup, serta peningkatan efisiensi dan produksi, setiap pekerja berhak atas perlindungan atas keselamatannya.
b. Semua orang di tempat kerja harus dilindungi.
c. Setiap sumber produksi harus digunakan dan digunakan dengan aman dan efisien.
d. Perusahaan harus mengurangi biaya jika sudah ada tindakan antisipasi untuk kecelakaan kerja dan penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan.

d. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Rachmatiah & Salami, 2018, 240) dalam buku yang berjudul Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja, Menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai berikut:

1. Penyebab kecelakaan kerja. Indikatornya meliputi:
    a. Kondisi kerja yang berbahaya.
    b. Kegiatan kerja yang berbahaya.

2. Mencegah kecelakaan kerja. Indikatornya meliputi:
    a. Alat pelindung diri.
    b. Mengurangi kondisi yang berbahaya.
    c. Analisis risiko pekerjaan.
    d. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
3. Kesehatan kerja. Indikatornya meliputi:
    a. Kesehatan fisik.
    b. Kesehatan mental.
    c. Pemeriksaan kesehatan.
    d. Fasilitas kesehatan.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Hertati, 2020: 144-145) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, antara lain adalah:
    a. Kondisi Tempat Kerja Yang Tidak Aman
        1. Layout Pabrik

            Sistem penyusunan mesin dan peralatan yang diperlukan

untuk proses kegiatan.

2. Sistem Penerangan

   Sistem penerangan yang baik memungkinkan para karyawan dapat melihat dengan jelas apa yang sedang dilakukan, sehingga hal-hal yang tidak diinginkan dapat dihindari.

3. Kondisi Peralatan Yang Ada

   Kecelakaan dapat disebabkan oleh mesin dan peralatan yang tidak memenuhi standar.

b. Tindak perbuatan yang tidak memenuhi keselamatan

1. Kebiasaan Pengamanan Peralatan

   Kecelakaan kerja juga dapat disebabkan oleh manusia. Kebiasaan untuk mengamankan peralatan juga merupakan timbulnya kecelakaan. Kebiasaan pengamanan peralatan ini tercermin pada bagaimana peralatan, bahan-bahan, dan benda lain diamankan, peralatan tersedia secara memadai, dan pemahaman tentang teknik pengerjaan yang baik.

2. Penggunaan Pelindung Diri

   Perlindungan diri karyawan saat bekerja adalah cara lain untuk menghindari bahaya maupun kecelakaan kerja.

3. Penggunaan Prosedur Kerja

   Prosedur kerja adalah tata cara dalam pelaksanaan

kegiatan untuk mencegah kecelakaan, maka dari itu kegiatan harus dilakukan dengan benar sesuai dengan prosedur kerja yang ada.

c. Suasana Kejiwaan Karyawan

Kecelakaan lebih mungkin terjadi pada karyawan yang bekerja di bawah tekanan atau menganggap pekerjaan mereka tidak aman atau terancam.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja antara lain adalah:

a. Kondisi Lingkungan Tempat Kerja.

Kondisi ini meliputi:

1. Kondisi Fisik

Kondisi fisik termasuk penerangan, suhu, ventilasi, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi, dan tekanan udara di tempat kerja.

2. Kondisi Fisiologis

Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin dan peralatan, sikap badan, dan metode kerja, yang semuanya dapat menyebabkan kelelahan fisik dapat menyebabkan perubahan fisik pada karyawan.

3. Kondisi Kimia

Uap gas, debu, kabut, asap, awan, caftan, dan benda

padat adalah kondisi yang dapat diamati dalam kondisi ini.

b. Mental Psikologis.

Kondisi seperti ini termasuk hubungan kerja dalam kelompok atau teman sekerja maupun hubungan kerja antara bawahan dan atasan dan sebaliknya, lingkungan kerja, dan lain-lain.

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut (Silaswara et al., 2021: 58) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan bahwa:

> "Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan mereka dalam hubungannya dengan organisasi."

Menurut Benardin dan Russel dalam (Sumardjo & Priansa, 2018: 193) buku yang berjudul Manajemen Pengembangan SumberDaya Manusia Konsep-konsep Kunci, Menyatakan bahwa:

"Kinerja adalah hasil dari tugas tertentu dalam pekerjaan tertentu pada waktu tertentu."

Menurut Rivai dan Basri dalam (Tegor et al., 2020: 46) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan bahwa:

> "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah disepakati sebelumnya."

Berdasarkan pendapat di atas penulis mengambil kesimpulan kinerja adalah representasi dari pekerjaan yang telah dilakukan atau diemban oleh seorang pegawai, yang harus didokumentasikan dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dicapai dapat diukur.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Handoko dalam (Tegor et al., 2020: 49-50) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan bahwa tujuan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

1. Perbaikan Prestasi Kerja

   Evaluasi tentang prestasi kerja memungkinkan manajer, departemen personalia, dan karyawan untuk memperbaiki apa yang harus mereka lakukan untuk lebih baik.

2. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi

   Ulasan tentang prestasi kerja membantu para pengambil keputusan menentukan apakah kenaikan upah, bonus, atau kompensasi lainnya akan diberikan.

3. Keputusan-keputusan Penempatan

   Prestasi kerja masa lalu dan antisipasinya biasanya menentukan promosi, transfer, dan demosi. Promosi sering digunakan sebagai penghargaan atas prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan

   Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan bahwa lebih banyak latihan perlu dilakukan. Selain itu, prestasi yang baik dapat menunjukkan potensi yang perlu dikembangkan.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karier

   Umpan balik prestasi membantu dalam membuat keputusan karier, termasuk jalur karier yang harus diteliti.

6. Penyimpangan-penyimpangan Proses Perekrutan

   Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur perekrutan Departemen Personalia.

7. Ketidakakuratan Informasional

   Hasil kerja yang buruk dapat menunjukkan kesalahan dalam informasionalis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau elemen lain dari sistem informasi manajemen personalia. Seseorang dapat membuat pilihan yang salah karena bergantung pada informasi yang salah.

8. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan

   Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam mendesain pekerjaan. Penilaian prestasi

membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan Kerja yang Adil

   Penilaian prestasi yang akurat akan memastikan bahwa keputusan penempatan internal dibuat tanpa diskriminasi.

10. Tantangan-tantangan Eksternal

    Kadang-kadang faktor-faktor di luar lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja seperti keluarga, kesehatan, masalah finansial, atau masalah pribadi lainnya. Departemen Personalia dapat membantu dengan menilai prestasi.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Rivai, dalam (Dewi et al., 2021: 81-83) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar, Menyatakan bahwa memahami apa yang diharapkan dari evaluasi kinerja adalah keuntungan bagi semua pihak. Pemangku kepentingan yang perlu dievaluasi mencakup:

a. Manfaat Bagi Karyawan yang Dinilai

   Kepada karyawan yang akan dievaluasi, manfaatnya adalah sebagai berikut:

   1. Meningkatkan motivasi.
   2. Meningkatkan semangat bekerja.
   3. Menciptakan standar agar tercapai hasil yang diharapkan.
   4. Dapatkan kritik yang akurat dan bermanfaat terhadap kinerja

masa lalu.

5. Mempelajari kekuatan dan kelemahan dirinya.
6. Mengembangkan ide-ide untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan kekuatan dan mengurangi kelemahan yang dimiliki.
7. Adanya kesempatan berkomunikasi dengan baik dengan pimpinan.
8. Meningkatkan kesadaran akan nilai diri sendiri.
9. Peluang untuk berbicara tentang masalah di tempat kerja.
10. Suatu masalah yang jelas mengenai harapan dan tindakan yang harus diambil untuk mencapainya.
11. Ada evaluasi yang sangat rinci tentang konteks pekerjaan.
12. Terdapat kesempatan untuk berbicara secara terbuka tentang nilai-nilai seluruh karyawan, serta arahan, motivasi, dan pelatihan yang diperlukan untuk mencapainya.
13. Meningkatkan hubungan yang harmonis, akrab, dan aktif dalam bekerja sama dengan pimpinan.

b. Manfaat Bagi Penilai (Supervisor/Manager)

Ada beberapa keuntungan bagi penilai dalam melakukan penilaian kinerja:

1. Peluang untuk mengevaluasi dan menentukan faktor-faktor yang mendorong kinerja seluruh pegawai untuk

meningkatkan manajemen di masa mendatang.

2. Kesempatan untuk meningkatkan pemahaman yang lebih baik tentang pekerjaan departemen dan individu secara keseluruhan.
3. Peluang untuk menumbuhkan pengawasan yang melekat pada pekerjaan manajer dan bawahan.
4. Temukan ide untuk meningkatkan nilai diri setiap orang.
5. Tingkatkan kepuasan kerja karyawan.
6. Semua karyawan akan sangat terbantu dengan pengetahuan tentang rasa takut, kurang percaya diri, aspirasi, dan ketakutan.
7. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan manajer.
8. Kesempatan untuk memberi tahu penilai kinerja tentang tujuan dan prioritas utama, dan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada organisasi dan perusahaan
9. Meningkatkan rasa percaya diri yang sangat kuat pada diri manajer dan seluruh karyawan organisasi karena kemampuannya memadukan pandangan karyawan dengan pandangan manajer.
10. Media adalah alat untuk mengurangi jarak antara tujuan individu dan tujuan kelompok, serta tujuan departemen sumber daya manusia dan tujuan perusahaan.

11. Jika manajer memiliki kesempatan untuk menjelaskan kepada karyawan apa yang diinginkan organisasi atau perusahaan mereka, karyawan dapat menilai diri mereka sendiri, menempatkan diri mereka, dan berhasil sesuai dengan harapan manajer mereka.
12. Media adalah alat untuk meningkatkan hubungan interpersonal dan hubungan antara karyawan dan manajer secara keseluruhan.
13. Dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan lebih memerhatikan mereka secara pribadi lepas pribadi, yang berdampak positif pada kinerja mereka.
14. Kesempatan yang sangat penting bagi pimpinan untuk menilai kembali apa yang sudah dilakukan, sehingga mereka dapat meninjau targetnya dan membuat prioritas baru.

c. Manfaat Bagi Perusahaan/Organisasi

Salah satu manfaat penilaian bagi organisasi atau perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Memperbaiki seluruh unit dalam suatu perusahaan atau organisasi karena:
    a. Komunikasi akan menjadi lebih efektif dalam hal budaya bisnis dan nilai tujuan perusahaan.
    b. Meningkatkan perasaan kolektif dan loyalitas.
    c. Meningkatkan kemauan dan keinginan pemimpin untuk

memotivasi karyawannya.

2. Meningkatkan perspektif yang lebih luas tentang tanggung jawab yang dilakukan setiap karyawan.
3. Meningkatkan kualitas komunikasi.
4. Meningkatkan motivasi karyawan secara umum.
5. Meningkatkan kesadaran akan keselarasan hubungan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.
6. Meningkatkan tingkat pengawasan terkait dengan seluruh tindakan yang dilakukan pegawai.
7. Menciptakan tujuan dan tujuan jangka panjang yang tepat.
8. Kemampuan melihat segala permasalahan yang ada.
9. Memberikan pengetahuan bahwa karyawan sangat penting bagi perusahaan.
10. Kejelasan dan keakuratan informasi, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan karyawan agar perusahaan dapat beroperasi sesuai SOP.
11. Dapat dengan jelas mengidentifikasi titik lemah dan peningkatan yang dibutuhkan.
12. Budaya perusahaan berkembang dengan cepat. Dalam proses membuat rencana dan peraturan, setiap kesalahan dan ketidakjelasan dapat dihindari, dan kebiasaan yang baik dapat dibangun dan ditanamkan. Informasi yang berguna bagi semua orang dan seluruh karyawan akan mendorong

kegiatan penilaian kinerja, mendorong mereka untuk berpartisipasi secara aktif, dan membuat tugas selanjutnya lebih mudah.

13. Karyawan yang berbakat dan mereka benar-benar siap menjadi pemimpin di perusahaan dan pegawai yang dapat dipromosikan akan mampu lebih menonjol, lebih memahami, serta berkembang dan memikul lebih banyak tanggung jawab dengan lebih unggul.
14. Jika penilaian kinerja menjadi bagian dari organisasi, perusahaan dapat memperoleh keuntungan dari penilaian kinerja. Ini akan menjadi salah satu cara penting untuk meningkatkan kinerja organisasi.

d. Indikator Kinerja

Menurut Bernardin & Russel dalam kutipan (Harahap & Tirtayasa, 2020: 123), Menyatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

   Kualitas kerja didefinisikan sebagai seberapa baik karyawan melakukan tugas yang seharusnya mereka lakukan.

2. Kuantitas Kerja

   Kuantitas kerja dihitung dari kecepatan kerja masing-masing karyawan dan seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam

satu hari.

3. Ketepatan Waktu

   Tingkat suatu tugas diselesaikan pada waktu yang ditetapkan, baik dari perspektif koordinasi dengan hasil *output* maupun untuk memaksimalkan waktu yang tersedia untuk tugas lain.

4. Efektivitas

   Organisasi mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dengan tujuan meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5. Komitmen Kerja

   Tingkat dimana pekerja memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan memiliki tanggung jawab terhadap organisasi.

Menurut Sutrisno dalam kutipan (Harahap & Tirtayasa, 2020: 123), Menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Hasil Kerja

   Hasil kerja meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sudah sejauh mana pengawasan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

   Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan berdampak langsung pada kuantitas hasil yang dihasilkan.

3. Inisiatif

Kemampuan seseorang untuk melakukan lebih dari yang dibutuhkan pekerjaannya adalah inisiatif.

4. Sikap

   Sikap yang dimaksud disini yaitu semangat kerja dan keyakinan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

5. Disiplin Waktu dan Absensi

   Disiplin adalah rasa ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan yang dapat diandalkan, seperti ketepatan waktu dan kehadiran.

e. Kriteria-Kriteria Kinerja Pegawai

Menurut Gomes dalam kutipan (Sedarmayanti & Rahadian, 2018: 70), Menyatakan bahwa terdapat beberapa kriteria kinerja pegawai yakni sebagai berikut:

1. *Quantity of Work*

   Quantity of work yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode waktu yang telah ditentukan.

2. *Quality of Work*

   Quality of work, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

3. *Job Knowledge*

   Job knowledge, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.

4. *Creativites*

Creativites, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. *Cooperation*

   Cooperation, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain.

6. *Dependability*

   Dependability, yaitu kesadaran untuk mengikuti segala aturan yang telah ditetapkan organisasi dalam hal ini kehadiran dan penyelesaian kerja secara tepat waktu.

7. *Initiative*

   Initiative, yaitu semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.

8. *Personal Quality*

   Personal Quality, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas pribadi.

f. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Silaswara et al., 2021: 59-61) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan bahwa kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

   Kemampuan adalah keterampilan yang dimiliki karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan yang lebih lama masa

kerjanya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk melakukan pekerjaan dengan tingkat keterampilan yang lebih tinggi.

Keahlian adalah pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan mereka. Pekerja yang memiliki kompetensi lebih tinggi memiliki kemungkinan lebih besar untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Oleh karena itu, profesionalisme dan kompetensi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Kepribadian

   Karakter dan kepribadian pegawai dapat memengaruhi kinerja. Pegawai yang memiliki individualitas yang unggul dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik, misalnya dengan sabar dan sungguh-sungguh melakukan tugasnya. Pegawai yang memiliki kepribadian yang baik akan memiliki hasil kerja yang jauh lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepribadian yang baik.

3. Motivasi Kerja

   Motivasi adalah dorongan atau keinginan seorang karyawan untuk melakukan kegiatan atau aktivitas dalam situasi atau kondisi tertentu. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi akan membuat segala sesuatu berjalan dengan baik, sehingga kinerja mereka juga akan baik.

4. Budaya Organisasi

   Norma dan kebiasaan yang ada dalam organisasi atau perusahaan disebut juga sebagai budaya organisasi. Norma-norma ini mengatur hal-hal yang ada dan harus diterima dan dipatuhi oleh anggota organisasi.

5. Kepuasan Kerja

   Karyawan yang senang dengan pekerjaan mereka dan dapat menghasilkan potensi dan hasil yang luar biasa adalah salah satu faktor penghasil kinerja yang baik yang disebut juga sebagai kepuasan kerja.

6. Lingkungan Kerja

   Tempat dimana karyawan bekerja disebut juga sebagai lingkungan kerja. Faktor lingkungan memengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman, karyawan akan lebih mudah dan berhasil dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat mereka lebih fokus dan memudahkan mereka untuk mencapai tingkat kinerja terbaik mereka. Lingkungan kerja juga bisa diartikan sebagai suasana kerja. Lingkungan kerja yang suportif akan meningkatkan produktivitas karyawan daripada lingkungan kerja yang tidak suportif.

7. Komitmen

   Komitmen karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh banyak

komponen. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang dibuat antara karyawan dengan perusahaan sebagai bentuk komitmen dalam upaya mencapai tingkat kinerja yang diinginkan.

8. Loyalitas

   Kesetiaan seorang pegawai terhadap perusahaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan loyalitas pegawai yang bekerja akan produktif.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis melampirkan jurnal-jurnal penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan dan pengkajian serta menunjang penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU), sebagai berikut:

Tabel II. 1

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil
1	(June & Siagian, 2020)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 52,3%. Hasil penelitian uji t

		PT Lautan Lestari Shipyard	juga menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta hasil uji F yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2	(Winarno, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Alamkaca Prabawa Indonesia	Dari hasil uji parsial (uji t) untuk hasil uji t untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) mendapatkan Nilai signifikan sebesar 0,006 < 0,05 dan nilai Thitung 2.841 > Ttabel 1.667 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak Ha diterima, Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X2) mendapatkan Nilai signifikan sebesar 0,023 < 0,05 dan nilai T-hitung 2.335 > T-tabel 1.667 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak Ha diterima, Hasil uji t untuk variabel semangat kerja (X3) mendapatkan Nilai signifikan sebesar 0,016 < 0,05 dan nilai T-hitung 2.477 > T-tabel 1.667, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak Ha diterima, Hasil uji t untuk variabel stres kerja (X4) mendapatkan Nilai signifikan sebesar 0,021 < 0,05 dan nilai T-hitung 2.365 > T-tabel 1.667, sehingga dapat

			disimpulkan bahwa H4 ditolak Ha diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel dari keselamatan kerja, lingkungan kerja, semangat kerja, dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Maspion I Divisi Maxim Departemen Produksi Spray Coating. Dari hasil uji simultan (uji f) perhitungan yang diperoleh nilai F hitung sebesar 11.438 dengan tingkat signifikasi 0,000 < 0,05. Maka keputusan yang diambil Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel terikat secara signifikan. Dari koefisien determinasi menjelaskan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan sebesar 41.3% dan sebesar 58.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3	(Novriansyah & Angraini, 2021)	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Tembesu Jaya Kabupaten Tebo	Berdasarkan uji simultan (serentak) ketiga variabel independen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Kontribusi variabel X1, X2 dan X3 adalah sebesar 22,1% dan sisanya sebesar 77,9% diluar penelitian ini. Perusahaan sebaiknya dapat lebih

			memperhatikan pelayanan dan kebutuhan karyawan, memperhatikan kondisi karyawan, dan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan serta menyediakan metode-metode atau petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan.
4	(Adha et al., 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikasi sebesar 0.549 (p > 0,05). Hipotesis kedua (H2) hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang besar antara tempat kerja terhadap kinerja dan kualitas karyawan dengan tingkat signifikasi sebesar 0,009 (p < 0,05). Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan tingkat signifikasi sebesar 0,005 (p < 0,05). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	(Cahyono &	Pengaruh Motivasi	Berdasarkan uji T diketahui

	Mardikaningsih, 2021)	Kerja Serta Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto	variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel kesehatan dan keselamatan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis menggunakan uji F menunjukkan variabel motivasi kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
6	(Hanafi & Zulkifli, 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Dari data regresi berganda diperoleh garis kemiripan kemiripan: Y = -1,435 + 0,330 X1 + 0,609 X2 + 0,156 X3 + e dan diketahui bahwa hasil uji Hipotesis 1: F hitung adalah 143,958 dengan probabilitas 0,000 dan F tabel (= 0,05; df 1 = 3; df 2 60) adalah 2,769, artinya variabel Lingkungan (X1) dan Disiplin (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y), maka hipotesis pertama diterima. Hipotesis 2: Ditemukan bahwa nilai tcount X1 adalah 3.059 dan nilai ttabel adalah 2003 dan dari akun lebih besar nilai ttabel 2.003, hipotesis kedua adalah variabel lingkungan (X1) dan Disiplin (X2) dan Motivasi (X3) secara parsial efek kinerja (Y) diterima.

Sumber : Penelitian Terdahulu

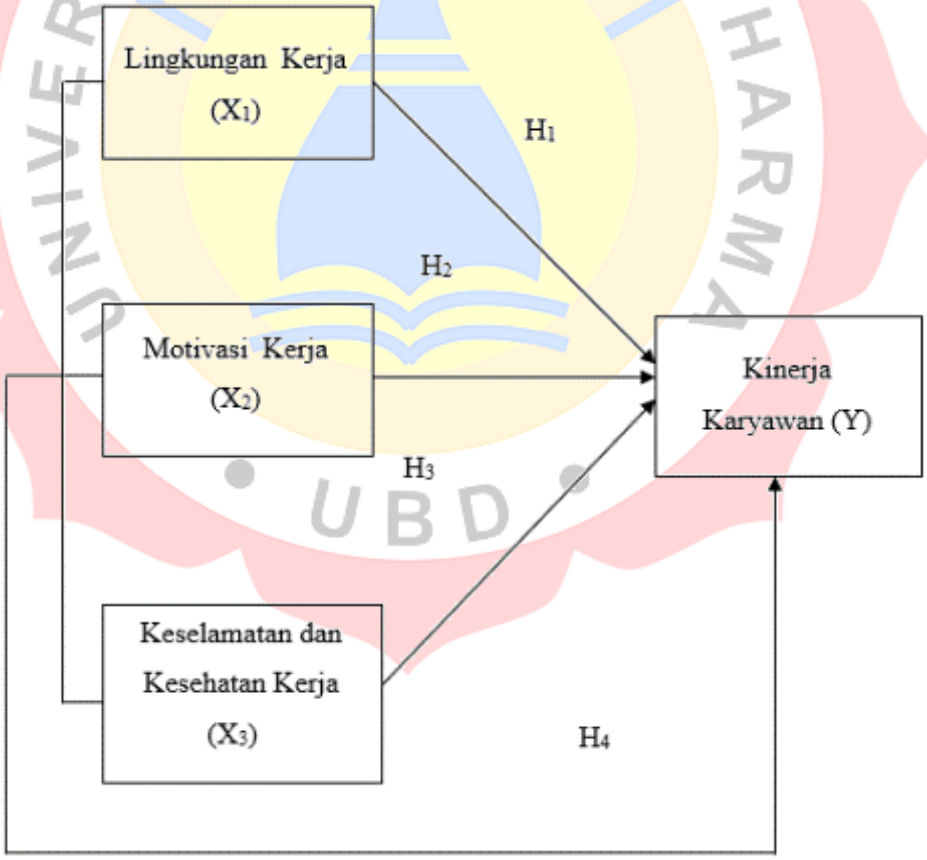
C. Kerangka Pemikiran

Model abstrak dari fenomena yang sedang dipelajari dikenal sebagai kerangka pemikiran. Peneliti ingin mengamati berdasarkan teori-teori yang telah disebutkan di atas.

Untuk mempermudah pemahaman masalah yang akan diteliti, kerangka pemikiran yang digunakan dalam penulisan penelitian ini harus dapat dipahami maka perlu adanya gambaran yakni sebagai berikut:

Gambar II. 2

Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasil Pemikiran Sendiri

Kerangka pemikiran diatas menggambarkan dampak lingkungan kerja, motivasi kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam kerangka diatas adalah Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3). Sedangkan variabel dependen pada kerangka pemikiran di atas adalah Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y:

H_1 : Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_2 : Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_3 : Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_4 : Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y)

D. Perumusan Hipotesis

Menurut Sugiyono dalam kutipan (Lutfi & Sunardi, 2019: 91), Menyatakan bahwa:

> "Hipotesis merupakan reaksi sementara terhadap rumusan masalah penelitian."

Menurut (Argrelia & Sutrisna, 2023: 4), Menyatakan bahwa:

> "Hipotesis ialah jawaban awal atau dugaan pada masalah penelitian yang dirumuskan dalam bentuk pernyataan."

Dikatakan bahwa meskipun jawaban baru ini didasarkan pada teori-teori yang relevan, mereka belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis sementara dari penelitian ini seba gai berikut :

H1 : Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU).

H2 : Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU).

H3 : Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU).

H4 : Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU).

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode statistik deskriptif yang dimaksudkan penting dalam melakukan pengukuran sebagai pusat penelitian, karena pada penelitian ini menggunakan populasi yang luas dan menggunakan data berupa angka-angka dan dari hasil pengukuran akan membantu memahami hubungan penting antara hasil data kuantitatif dan pengamatan empiris. Banyak penelitian menggunakan angka untuk membuat generalisasi tentang peristiwa dunia nyata. Ini menekankan penggunaan teknik komputasi untuk menganalisis data numerik. Analisis statistik menggunakan skala objektif, yang disebut dengan variabel digunakan untuk mengukur unit analisis.

Menurut Sugiyono dalam (Veronica et al., 2022: 12) buku yang berjudul Metodologi Penelitian Kuantitatif, Menyatakan bahwa:

> "Penelitian kuantitatif berbasis positivisme menggunakan isntrumen penelitian untuk mengumpulkan data pada populasi atau sampel tertentu. Tujuan analisis data adalah untuk menguji hipotesis. Metode kuantitatif terdiri dari eksperimen dan survei."

Menurut (Sinambela & Sinambela, 2022) dalam buku yang berjudul Metodologi Penelitian Kuantitatif, Menyatakan bahwa :

> "Metode Deskriptif adalah metode survei yang dimana metode ini mendeskripsikan suatu fenomena yang juga berusaha mendeskripsikan suatu hubungan, pengujian hipotesis, memprediksi dan memahami implikasinya."

Pada penelitian ini memiliki tiga variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X3) serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Untuk menambah ilmu dan pengalaman dalam penulisan skripsi ini, penulis mengambil objek penelitian pada pekerja PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU).

B. Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)

PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU), atau dikenal luas sebagai BTCU, adalah produsen snack coklat yang didirikan sejak tahun 1990 oleh Tan Hui Eng (Berlin), Tjong Sioe Sien (Erwin Saipul HT), dan Hoi Khiong (Hermandi) dan sekaligus mereka sebagai direksi perusahaan. Dimulai sebagai produsen coklat "industri rumahan" yang kecil, dengan hanya 100 karyawan dan mesin buatan lokal, di sebuah ruang sewaan yang seluas 2000 m2. Dengan hanya memiliki dua lini produk, "Chocolate Paste Stick" dan "Biscuit Choco Snack", PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU) berhasil menguasai pasar Indonesia dan bahkan diekspor ke negara-negara seperti Dubai, Thailand, Filipina, dll.

Pada 5 Mei 1995, pada saat pencapaian besar, PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU) dapat pindah ke pabrik produksi yang lebih besar dengan

penambahan 500 karyawan serta memiliki mesin yang lebih canggih yang dapat memberikan konsistensi, efisiensi, dan bahkan penggunaan bahan impor berkualitas terbaik. Sebagai salah satu produsen snack coklat terkemuka di Indonesia, PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU) terus berusaha menghasilkan coklat dengan cita rasa berkualitas tinggi yang sesuai dengan kepuasan dan standar kebersihan pelanggan dengan motto "Kualitas dengan Cita Rasa Pengalaman".

2. Visi dan Misi PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)

a. Visi

Diakui sebagai produsen snack coklat berkualitas terbaik yang kreatif dan inovatif yang dapat bersaing di pasar global.

b. Misi

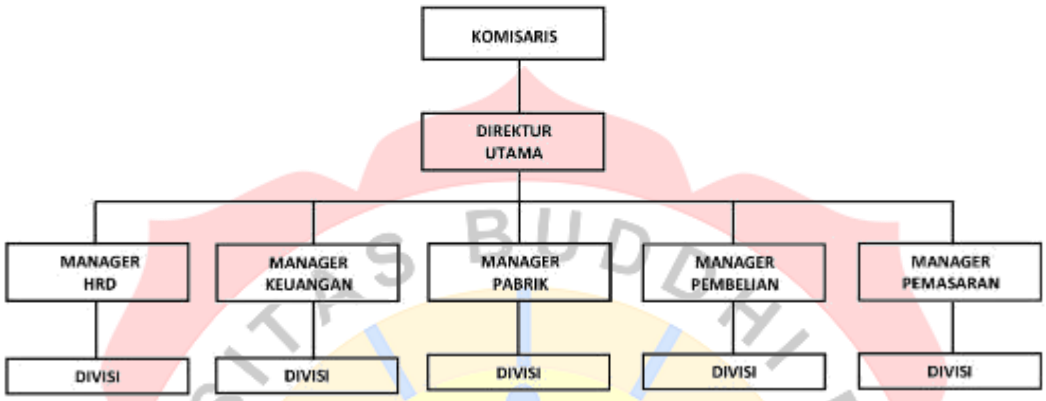
Memproduksi coklat berkualitas dengan cita rasa yang terbaik dengan harga bersaing, yang memenuhi kepuasan dan standar kebersihan pelanggan.

3. Struktur Organisasi

Berikut ini adalah struktur organisasi pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU):

Gambar III. 1

Struktur Organisasi PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)



Sumber : PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)

4. Uraian Tugas dan Wewenang

a. Komisaris

1. Memberi nasihat kepada Direksi dan mengawasi kegiatan perusahaan.
2. Mengawasi pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran (RKAP) dan Rencana Jangka Panjang (RJPP) perusahaan.
3. Menjunjung tinggi dan menilai kinerja Direksi.
4. Pertimbangkan sistem manajemen.
5. Memantau dan melaporkan implementasi *Good Corporate Governance* kepada RUPS.
6. Menyatakan berapa banyak saham yang dia miliki dalam perusahaan untuk dimasukkan dalam laporan tahunan

perusahaan.

7. Merekomendasikan auditor eksternal untuk disahkan dalam RUPS dan memantau pelaksanaan tugas mereka.
8. Membagi tanggung jawab kepada setiap anggota Dewan Komisaris sesuai dengan keahlian dan pengalaman mereka.

b. Direktur Utama

1. Mengatur jadwal kegiatan di perusahaan.
2. Mengambil keputusan terhadap kelangsungan dan perkembangan perusahaan.
3. Memimpin dan mengurus perusahaan sesuai dengan kepentingan dan tujuan perusahaan
4. Mengatur jadwal kegiatan di perusahaan.
5. Mengambil keputusan terhadap kelangsungan dan perkembangan perusahaan.
6. Mengorganisasi visi dan misi perusahaan.
7. Memberikan laporan kepada jajaran direksi.
8. Menunjuk pimpinan divisi dan mengawasi kinerjanya.
9. Menyusun strategi bisnis sesuai dengan kebijakan perusahaan.
10. Memimpin *meeting* rutin dengan pimpinan perusahaan.

c. Manager HRD

1. Mengatur sistem dalam perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia.

2. Menghubungkan manajemen perusahaan dan karyawan.
3. Bertanggung jawab atas absensi dan *payroll*.
4. Menyusun dan mengimplementasikan sistem untuk mempekerjakan karyawan.
5. Melakukan proses evaluasi tingkat kepuasan pekerja.
6. Melakukan proses untuk penilaian kinerja karyawan.
7. Merencanakan dan mengorganisir program pelatihan untuk karyawan perusahaan.
8. Mengatur anggaran untuk pengelolaan sumber daya manusia organisasi.

d. Manager Keuangan

1. Mengkoordinasikan dan melaporkan pajak.
2. Manajemen arus kas (*cash flow*).
3. Melakukan tugas terkait akuntansi dan informasi keuangan.
4. Sumber informasi keuangan untuk pihak internal.
5. Berinteraksi dengan pasar keuangan.
6. Menganalisis keputusan investasi dan pendanaan.

e. Manager Pabrik

1. Menjadwalkan dan merencanakan produksi.
2. Memastikan bahwa proses produksi dilakukan sesuai dengan standar kualitas dan biaya.
3. Menjalankan kontrol kualitas produk.

4. Bertanggung jawab atas privasi produksi.
5. Membangun dan menerapkan teknik produksi yang optimal dan mengoptimalkan peralatan untuk meningkatkan produktivitas.
6. Memastikan seluruh staf menerapkan K3.

f. Manager Pembelian

1. Membuat daftar detail pembelian barang dan jasa sesuai dengan kebutuhan tiap divisi.
2. Mencari *supplier* untuk mendapatkan harga terbaik.
3. Mengajukan pembiayaan kepada bagian keuangan untuk biaya pembelian barang atau jasa.
4. Memastikan bahwa semua pesanan sesuai kontrak diterima dalam kondisi yang baik.
5. Mencatat permintaan pembelian.

g. Manager Pemasaran

1. Membangun media promosi untuk mendorong bisnis.
2. Mengatur berbagai jalur strategi pemasaran.
3. Mengawasi pengeluaran kampanye pemasaran.
4. Menguji kesempatan pemasaran baru.
5. Menyusun strategi untuk media sosial.
6. Menyelesaikan masalah dengan kampanye pemasaran yang tidak berhasil.
7. Memantau dan meningkatkan *Search Engine Optimization* (SEO).

8. Mengawasi karyawan dan vendor dari pihak ketiga.
9. Menemukan metode baru untuk mempromosikan produk baru.
10. Memberikan instruksi kepada karyawan mengenai tren pemasaran industri.
11. Mengevaluasi tanggapan konsumen di platform media sosial.

5. Produk yang Dihasilkan Pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)

a. Baligee (Coklat Batangan dengan Isi Pasta Coklat)

Gambar III. 2

Baligee

Sumber : Website PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)

b. Balipasta (Selai Coklat dengan Crispy Crunch)

Gambar III. 3

Balipasta

Sumber : Website PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)

c. Coin Ball (Biskuit dengan Lapisan Rasa)

Gambar III. 4

Coin Ball

Sumber : Website PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)

d. Chocotoss (Rice Crispy Stick Dilapisi Coklat)

Gambar III. 5

Chocotoss

Sumber : Website PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)

e. Chocolate Paste Long Stick (Stik Coklat)

Gambar III. 6

Chocolate Paste Long Stick

Sumber : Website PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)

f. Sugoi (Extrudate Snack Dilapisi Bubuk Coklat)

Gambar III. 7

Sugoi

Sumber : Website PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)

h. Toki1 Bizco (Biskuit Sandwich Coklat dengan Isian Krim Coklat dan Lapisan Coklat)

Gambar III. 8

Toki1 Bizco

Sumber : Website PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)

i. Balitos Chocotoss (Coklat Dengan Stik Crispy)

Gambar III. 9

Balitos Chocotoss

Sumber : Website PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Ada dua macam jenis data yang penulis gunakan yaitu data kuantitatif dan data kualitatif, penulis lebih memfokuskan pada data kuantitatif dalam melakukan analisa pada penelitian ini. Penjelasan dari jenis data tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1) Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang didapatkan dalam bentuk angka. Setelah mendapatkan data dalam bentuk angka ini, maka data tersebut diproses atau diolah menggunakan rumus matematika atau dapat juga dianalisis dengan sistem statistik yang dapat mempermudah pengolahan data.

2) Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang berbentuk kata ataupun kalimat, yang diperoleh setelah melakukan wawancara dengan pihak PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU).

2. Sumber Data

Kemudian berdasarkan sumber perolehan datanya dibagi menjadi dua sumber yaitu data primer dan data sekunder. Pengertian kedua sumber informasi tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1) Sumber Data Primer

Menurut Sugiyono dalam (Gunawan & Sutrisna, 2022: 3), Menyatakan bahwa:

> "Sumber Data Primer merupakan sebuah sumber data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Metode atau pendekatan yang dapat dilakukan melalui sebuah proses pengumpulan data yang bersifat primer ini dapat menggunakan angket atau biasa disebut kuesioner."

Sumber data primer diperoleh dari hasil observasi langsung pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU). Lalu melakukan wawancara langsung dengan staf personalia, dan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU).

2) Sumber Data Sekunder

Menurut Sugiyono dalam (Gunawan & Sutrisna, 2022: 3), Menyatakan bahwa:

> "Sumber Data Sekunder merupakan sumber data dari penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung, menggunakan media perantara diperoleh serta dicatat dengan pihak lain). Sumber data sekunder diperoleh dari buku-buku referensi dan sumber-sumber lain yang berhubungan dengan variabel yang diteliti."

Penulis menggunakan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini melalui buku dan internet untuk melengkapi penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Sinambela & Sinambela, 2022: 158-159) buku yang berjudul Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoretik dan Praktik, Menyatakan bahwa:

"Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas atau karakteristik tertentu yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya."

Menurut Arikunto dalam (Selly & Sutrisna, 2022: 3), Menyatakan bahwa:

"Populasi merupakan keseluruhan subyek riset, jika seorang individu hendak mengamati seluruh unsur yang terdapat pada daerah riset, sehingga risetnya termasuk riset populasi, penelitian atau studinya juga dinamakan studi populasi atau sensus."

Populasi dalam penelitian ini adalah 230 karyawan yang bekerja di PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU).

2. Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Imron, 2019: 21), Menyatakan bahwa:

"Sampel adalah sebagian dari populasi dan karakteristiknya. Ukuran sampel yang cocok untuk penelitian ini adalah antara 30 s/d 500.."

Menurut Sugiyono dalam (Selly & Sutrisna, 2022: 3), Menyatakan bahwa:

"Sampel adalah karakteristik dan jumlah yang ada pada populasi."

Jika populasi dalam jumlah besar sehingga tidak memungkinkan penulis untuk mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut, dikarenakan penulis akan menghadapi beberapa hambatan seperti keterbatasan waktu. Penulis hanya menggunakan sampel dari populasi

yang diperoleh dari populasi yang ada di perusahaan. Metode pengumpulan responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dan teknik pengambilan sampelnya menggunakan *simple random sampling*, yaitu metode pengambilan sampel dimana anggota populasi dipilih acak dengan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi, terpilih, dan setelah dipilih tidak dapat dipilih.

Banyaknya sampel yang penulis ambil dalam penelitian ini adalah 100 pegawai pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU).

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono dalam (Aprilyani & Sutrisna, 2021: 4), Menyatakan bahwa:

> "Cara strategis untuk dapat meneliti dan mendapat hasil yang dibutuhkan adalah dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang akan memberikan sebuah data dan informasi yang akan bermanfaat bagi peneliti."

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan data maupun fakta-fakta yang berada di lapangan. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian. Jika seorang penulis tidak tahu bagaimana cara mengumpulkan data, maka ia tidak akan menerima data yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang tepat untuk penelitian nantinya memungkinkan penemuan masalah yang efisien dan dapat diandalkan. Dilihat dari sumber datanya, penulis dapat menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder dalam teknik pengumpulan data ini. Lalu mengenai metode atau teknik pengumpulan data,

ada beberapa metode pengumpulan data yang dapat digunakan, antara lain kuesioner, pedoman wawancara, panduan observasi. Dalam penelitian ini penulis memakai teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, angket, observasi, dan kombinasi ketiganya. Berikut ini penjelasan dari beberapa teknik pengumpulan data yang penulis gunakan:

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2018: 137) dalam buku yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Menyatakan bahwa:

> "Data Primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data."

a. Interview (wawancara)

Menurut (Sugiyono, 2018: 137-138) dalam buku yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Menyatakan bahwa:

> "Jika peneliti ingin melakukan penelitian pendahuluan untuk menemukan suatu masalah yang akan diteliti, wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data, dan jika jumlah responden sedikit atau kecil dan peneliti ingin mengetahui lebih lanjut dari mereka. Teknik pengumpulan data ini sebagian besar bergantung pada pengetahuan dan keyakinan pribadi, atau laporan tentang diri sendiri atau self-report."

b. Kuesioner (angket)

Menurut (Sugiyono, 2018: 142) dalam buku yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Menyatakan bahwa:

> "Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk

meminta tanggapan responden. Metode ini efektif jika peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengharapkan tanggapan responden. Kuesioner juga cocok digunakan untuk penelitian yang membutuhkan responden yang cukup besar ataupun tersebar di wilayah yang luas."

c. Observasi (pengamatan)

Menurut (Sugiyono, 2018: 145) dalam buku yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Menyatakan bahwa:

"Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang memiliki ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga pada obyek-obyek alam yang lain."

2. Data Sekunder

Menurut (Sinambela & Sinambela, 2022: 183) dalam buku yang berjudul Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoretik dan Praktik, Menyatakan bahwa:

"Data Sekunder merupakan data yang sudah ada dan terolah dengan baik yang dapat dicari dari berbagai sumber."

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III. 1

Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	1. Lingkungan Kerja Fisik	1. Pengaturan dan Tata Letak Ruang Kerja.	Ordinal
		2. Penataan Ruang Kerja.	
		3. Rancangan Pekerjaan.	
		4. Kondisi Lingkungan Kerja.	
		5. Tingkat Visual Privasi.	
		6. Pekerjaan yang Berlebihan.	
		7. Sistem Pengawasan yang Buruk.	
		8. Frustasi.	
		9. Perubahan-Perubahan dalam Segala Bentuk.	
	2. Lingkungan Kerja Non-Fisik	10. Perselisihan antara Pribadi dan Kelompok.	
Sumber : (Afandi, 2018) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia			
Variabel	**Sub Variabel**	**Indikator**	**Skala**
Motivasi Kerja (X2)	1. Faktor Internal	1. Tanggung Jawab dalam Melakukan Pekerjaan	Ordinal
		2. Pelaksanaan Tugas dengan Target yang Jelas	
		3. Kemandirian dalam Bertindak	
		4. Perasaan Senang dalam Bekerja	
		5. Prestasi yang Dicapai	
	2. Faktor Eksternal	6. Suasana Tempat Bekerja	
		7. Kesempatan Promosi	
		8. Memperoleh Pengakuan	
		9. Dukungan Moril	
		10. Bimbingan Pimpinan	
Sumber : (Uno, 2021) dalam buku yang berjudul Teori Motivasi & Pengukurannya.			

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3)	1. Penyebab Kecelakaan Kerja	1. Kondisi Kerja yang Berbahaya.	Ordinal
		2. Kegiatan Kerja yang Berbahaya.	
	2. Mencegah Kecelakaan Kerja	3. Alat Pelindung Diri.	
		4. Mengurangi Kondisi yang Berbahaya.	
		5. Analisis Risiko Pekerjaan.	
	3. Kesehatan Kerja	6. Pelaksanaan K3.	
		7. Kesehatan Fisik.	
		8. Kesehatan Mental.	
		9. Pemeriksaan Kesehatan.	
		10. Fasilitas Kesehatan.	
Sumber : (Rachmatiah & Salami, 2018) dalam buku yang berjudul Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja			
Variabel	**Sub Variabel**	**Indikator**	**Skala**
Kinerja Karyawan (Y)	1. Faktor Organisasi	1. Kualitas Kerja	Ordinal
		2. Kuantitas Kerja	
		3. Ketepatan Waktu	
		4. Efektivitas	
	2. Faktor Individu (Individual)	5. Komitmen Kerja	
		6. Hasil Kerja	
		7. Pengetahuan Pekerjaan	
		8. Inisiatif	
		9. Sikap	
		10. Disiplin Waktu dan Absensi	
Sumber : Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu (Harahap & Tirtayasa, 2020)			

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018: 51) dalam buku yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Menyatakan bahwa:

"Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut."

Dalam pengujian validitas dapat menggunakan teknik Korelasi Produk Moment Pearson. Berikut ini rumus Korelasi Produk Moment Pearson:

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

Keterangan:

N = Banyaknya Subjek

x = Skor Item Skor Item

y = Skor Total Skor Total

r_{xy} = Koefisien Korelasi Item Total

Mengenai keputusan uji kelayakan, yakni sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka ada korelasi atau layak, namun jika signifikansi > 0.05 maka tidak ada korelasi atau dikatakan tidak layak.
2. Jika terdapat simbol (*) pada Pearson Correlation di SPSS, maka variabel yang dianalisis berkorelasi. Namun jika simbol (*) tidak ditemukan pada Pearson Correlation di SPSS maka variabel yang dianalisis tidak ada korelasinya.
3. Jika *r*hitung > *r*tabel berarti Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti

menunjukkan hasil valid, namun jika *r*hitung < *r*tabel berarti Ho diterima dan Ha ditolak yang berartu menunjukkan hasil tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018: 45) dalam buku yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Menyatakan bahwa:

> "Pengujian reliabilitas digunakan untuk menguji suatu kuesioner yang mencerminkan suatu konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dianggap dapat diandalkan atau dapat dipercaya jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil sepanjang waktu."

Rumus uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_n = Reliabilitas

k = Jumlah Butir Pertanyaan

$\sum \sigma t2$ = Jumlah Varians Butir

$\sigma t2$ = Varians Total

Mengenai keputusan uji reliabilitas yaitu, sebagai berikut:

1. Jika tingkat koefisien Alpha > tingkat signifikansi 60% atau 0.6 maka kuesioner dikatakan reliabel.
2. Jika tingkat koefisien Alpha < tingkat signifikansi 60% atau 0.6 maka kuesioner dikatakan tidak reliabel.

Tabel III. 2

Standard Reliabilitas

Reliabilitas	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 : (Ghozali, 2018: 45)

H. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Menurut (Ghozali, 2018: 161) dalam buku yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Menyatakan bahwa:

> "Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel ***perancu atau residu dalam suatu model regresi berdistribusi normal.***"

Uji normalitas menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S) jika menunjukkan lebih besar dari 0.05 maka data berdistribusi normal. Jika menunjukkan lebih kecil dari 0.052 maka data tersebut tidak terdistribusi normal. Rumus uji normalitasnya adalah sebagai berikut:

$$X_h^2 = \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan:

X_h^2 = Nilai Chi Kuadrat Hitung

f_o = Nilai Observasi

f_h = Nilai Harapan, didasarkan pada luas bidang kurva dikalikan jumlah data observasi

2. Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018: 107) dalam buku yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Menyatakan bahwa:

> "Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk memverifikasi apakah model regresi menunjukkan adanya hubungan antar variabel independen."

Rumus uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

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

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 (Ghozali, 2018: 137) dalam buku yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Menyatakan bahwa:

> "Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi mempunyai varians reisudal yang tidak sama antara observasi yang satu dengan observasi yang lain. Dalam kasus dimana variasi residual dari satu pengamatan ke pengematan lain tetap, kondisi ini dikenal sebagai homoskedastisitas, sedangkan kondisi yang berbeda dikenal sebagai heterokedastisitas."

I. Hipotesis Penelitian

1. Koefisien Korelasi

Menurut (Ghozali, 2018: 95-96) dalam buku yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Menyatakan bahwa:

> "Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan korelasi linier (hubungan) antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dan variabel bebas."

Berikut rumus koefisien korelasi, yaitu:

$$Ry.X_1.X_2.X_3. = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 + (ryx_3)^2 - 2.(ryx_1).(ryx_2).(ryx_3).(rx_1x_2x_3)}{1 - (rx_1x_2x_3)^2}}$$

Keterangan:

y	= Kinerja Karyawan
X1	= Lingkungan Kerja
X2	= Motivasi Kerja
X3	= Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dimana:

Ry.X1.X2.X3	= Korelasi antara variabel X1X2X3 secara bersama sama dengan variabel Y
ryx_1	= Korelasi *Product Moment* antara variabel X1 dengan variabel Y
ryx_2	= Korelasi *Product Moment* antara variabel X2 dengan variabel Y
ryx_3	= Korelasi *Product Moment* antara variabel X3 dengan variabel Y
$rx_1x_2x_3$	= Korelasi *Product Moment* antara X1,X2,X3

Maka dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Jika R2=0, maka tidak ada persentase kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika R2=1, maka ada persentase kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah total.

2. Regresi Linear Sederhana

Menurut (Sinambela & Sinambela, 2022: 439) dalam buku yang berjudul Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoretik dan Praktik, Menyatakan bahwa:

> "Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan positif atau negatif, dan untuk memperkirakan apakah nilai variabel terikat akan bertambah atau berkurang. Data yang paling umum digunakan dalam analisis regresi sederhana ini adalah interval atau rasio skala."

Berikut rumus regresi linear sederhana, yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen

X = Variabel Independen

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

3. Regresi Linear Berganda

Menurut (Sinambela & Sinambela, 2022: 441) dalam buku yang berjudul Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoretik dan Praktik, Menyatakan bahwa:

"Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau hubungan linear antara dua variabel bebas atau lebih dari satu variabel terikat."

Berikut rumus regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = a + \beta 1\, X1 + \beta 2\, X2 + \beta 3\, X3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

β1 β2 β3 = Koefisien Regresi

4. Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2018: 97) dalam buku yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Menyatakan bahwa:

"Pada dasarnya, koefisien determinasi R2 menunjukkan seberapa baik kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar antara satu dan nol."

Berikut rumus koefisien determinasi, yaitu:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

5. Uji T

Menurut (Ghozali, 2018: 98) dalam buku yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Menyatakan bahwa:

> "Pada dasarnya, statistik uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel penjelas atau independen terhadap penjelasan masing-masing variabel dependen."

Berikut rumus uji t, yaitu:

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

Keterangan:

r = Korelasi Parsial

n = Jumlah Sampel

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

Dasar pengambilan keputusan evaluasi:

1. Apabila nilai sig < 0.05 maka Ha diterima dan Ho ditolak, maka variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Apabila nilai sig > 0.05 maka Ha ditolak dan Ho diterima, maka variabel bebas mempunyai tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

6. Uji F

Menurut (Ghozali, 2018: 98) dalam buku yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Menyatakan bahwa:

"Uji f menguji hipotesis bahwa b1, b2, dan b3 secara bersama-sama sama dengan nol."

Berikut rumus uji f, yaitu:

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

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Anggota Sampel

Dasar pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak suatu uji hipotesis adalah sebagai berikut:

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F pada tabel dengan cara:

1. Hitung F_{hitung} yang diperoleh kolom F pada tabel ANOVA yang diperoleh dari output program SPSS Versi 25.
2. Menghitung nilai tabel F untuk tingkat signifikansi tertentu.
3. Kondisi hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:
   a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
   b. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.
4. Putuskan apakah Ho atau Ha diterima.