



PENGARUH KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN, *JOB DESCRIPTION*, DAN PENERAPAN K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PRIORITAS BANGUN NUSANTARA

SKRIPSI

Oleh:

YEMIMA IVANKHA RIYADI

20210500058

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2025



**PENGARUH KOMUNIKASI, *JOB DESCRIPTION*,
PEMBAGIAN TUGAS, DAN PENERAPAN K3 TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. PRIORITAS BANGUN
NUSANTARA**

SKRIPSI

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

Oleh:

**YEMIMA IVANKHA RIYADI
20210500058**

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2025**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Yemima Ivankha Riyadi
NIM : 20210500058
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, *Job Description*, dan Penerapan K3 Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prioritas Bangun Nusantara.

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

Menyetujui,
Pembimbing,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK: 8942754655130172

Tangerang, 17 Juli 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK: 8942754655130172

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, *Job Description*, dan Penerapan K3 Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prioritas Bangun Nusantara.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Yemima Ivankha Riyadi

NIM : 20210500058

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

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

Menyetujui,
Pembimbing,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK: 8942754655130172

Tangerang, 17 Juli 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK: 8942754655130172

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eso Hernawan, S.E., M.M.
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Yemima Ivankha Riyadi
NIM : 20210500058
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, *Job Description*, dan Penerapan K3 Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prioritas Bangun Nusantara.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK: 8942754655130172

Tangerang, 17 Juli 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK: 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : YEMIMA IVANKHA RIYADI
NIM : 20210500058
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, *Job Description*, dan Penerapan K3 Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prioritas Bangun Nusantara.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Rabu, tanggal 20 Agustus 2025.

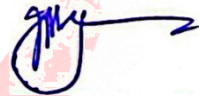
Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : **Pujiarti, S.E., M.M.**
NUPTK : 8251744645230083



Penguji I : **Ex. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.**
NUPTK : 4962750651130102



Penguji II : **Lianah, S.E., MCom., Ph.D.**
NUPTK : 1740747650230112



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NUPTK : 9759751652230072



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 tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis 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 Dekan 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 saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 17 Juli 2025
Yang membuat pertanyaan,



Yemima Ivankha Riyadi
20210500058

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat Oleh,

Nama Mahasiswa : YEMIMA IVANKHA RIYADI
NIM : 20210500058
Jenjang Studi : Strata 1 (S1)
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, *Job Description*, dan Penerapan K3 Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prioritas Bangun Nusantara”, beserta perangkat yang diperlukan.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama mencantumkan nama saya sebagai Penulis atau Pencipta Karya Ilmiah tersebut.

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

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 1 September 2025



Yemima Ivanka Riyadi

**PENGARUH KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN, *JOB DESCRIPTION*,
DAN PENERAPAN K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
PRIORITAS BANGUN NUSANTARA**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh komunikasi, kepemimpinan, job description, dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT. Prioritas Bangun Nusantara. Dengan pendekatan kuantitatif dan metode deskriptif, data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 90 responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui SPSS versi 27.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel komunikasi, kepemimpinan, job description dan penerapan K3 memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, keempat variabel independen berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 60,7%. Artinya, lebih dari separuh variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi keempat faktor tersebut.

Temuan ini menegaskan pentingnya struktur tugas yang jelas dan lingkungan kerja yang aman sebagai fondasi utama dalam membangun kinerja yang optimal. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja berbasis sistem kerja dan keselamatan.

Kata Kunci : Komunikasi, Kepemimpinan, *Job Description*, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan

THE EFFECT OF COMMUNICATION, LEADERSHIP, JOB DESCRIPTION, AND OHS IMPLEMENTATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PRIORITAS BANGUN NUSANTARA

ABSTRACT

This study aims to examine in depth the influence of communication, leadership, job descriptions, and the implementation of occupational safety and health (OSH) on employee performance at PT. Prioritas Bangun Nusantara. Using a quantitative approach and descriptive method, primary data was collected through a questionnaire distributed to 90 respondents and analyzed using multiple linear regression through SPSS version 27.

The results show that, partially, the variables of communication, leadership, job description, and OSH implementation have a significant effect on employee performance. Simultaneously, the four independent variables contribute significantly to employee performance, with a coefficient of determination of 60.7%. This means that more than half of the variation in employee performance can be explained by the combination of these four factors.

These findings emphasize the importance of a clear task structure and a safe work environment as the main foundation for building optimal performance. This study is expected to serve as a practical reference for company management in designing performance improvement strategies based on work systems and safety.

Keywords : *Team Communication, Leadership, Job Description, Occupational Safety and Health (OSH), Employee Performance*

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 Komunikasi, Kepemimpinan, *Job Description*, Dan Penerapan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Prioritas Bangun Nusantara” 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. Prioritas Bangun Nusantara. 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, CTC., 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, serta Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, memberi masukan dan arahan, serta meluangkan waktu dan pikirannya demi terwujudnya skripsi ini
4. Seluruh Dosen Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis.
5. Kepada seluruh karyawan PT Prioritas Bangun Nusantara yang sudah berpartisipasi dalam memberikan bantuan dan dukungan dalam pengisian

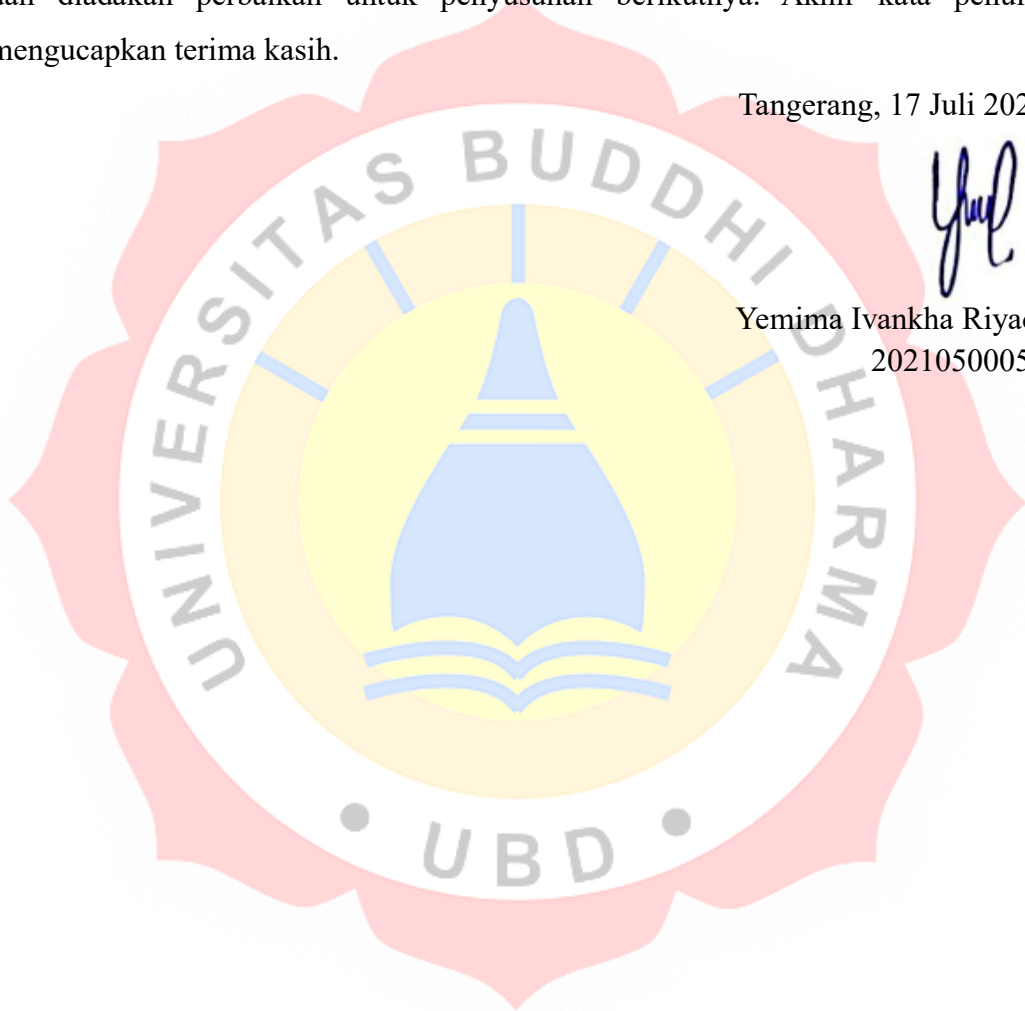
kuesioner sebagai bentuk data yang diperlukan oleh penulis dalam penyusunan.

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, 17 Juli 2025



Yemima Ivankha Riyadi
20210500058



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL LUAR	
HALAMAN JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian	7
F. Sistematika Penulisan Skripsi	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Gambaran Umum Teori.....	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	10

2.	Komunikasi	12
3.	Kepemimpinan	16
4.	<i>Job Description</i>	21
5.	Penerapan K3	23
6.	Kinerja Karyawan	27
B.	Hasil Penelitian Terdahulu	31
C.	Kerangka Penelitian	34
D.	Perumusan Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN		36
A.	Jenis Penelitian.....	36
B.	Objek Penelitian.....	36
1.	Sejarah Singkat PT. Prioritas Bangun Nusantara.....	36
2.	Visi dan Misi PT. Prioritas Bangun Nusantara.....	38
3.	Struktur Organisasi PT. Prioritas Bangun Nusantara.....	40
4.	Uraian Tugas dan Wewenang PT. Prioritas Bangun Nusantara.....	41
C.	Jenis dan Sumber Data.....	45
1.	Jenis Data	45
2.	Sumber Data.....	45
D.	Populasi dan Sampel.....	46
1.	Populasi.....	46
2.	Sampel.....	46
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	47
1.	Teknik Pengumpulan data Primer.....	47
2.	Teknik Pengumpulan Data Sekunder.....	48
3.	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	49
F.	Teknik Analisis Data	52
1.	Uji Statistik Deskriptif	52
2.	Uji Instrumen Penelitian	52
3.	Uji Asumsi Klasik	54
4.	Analisis Regresi Linier Berganda	57

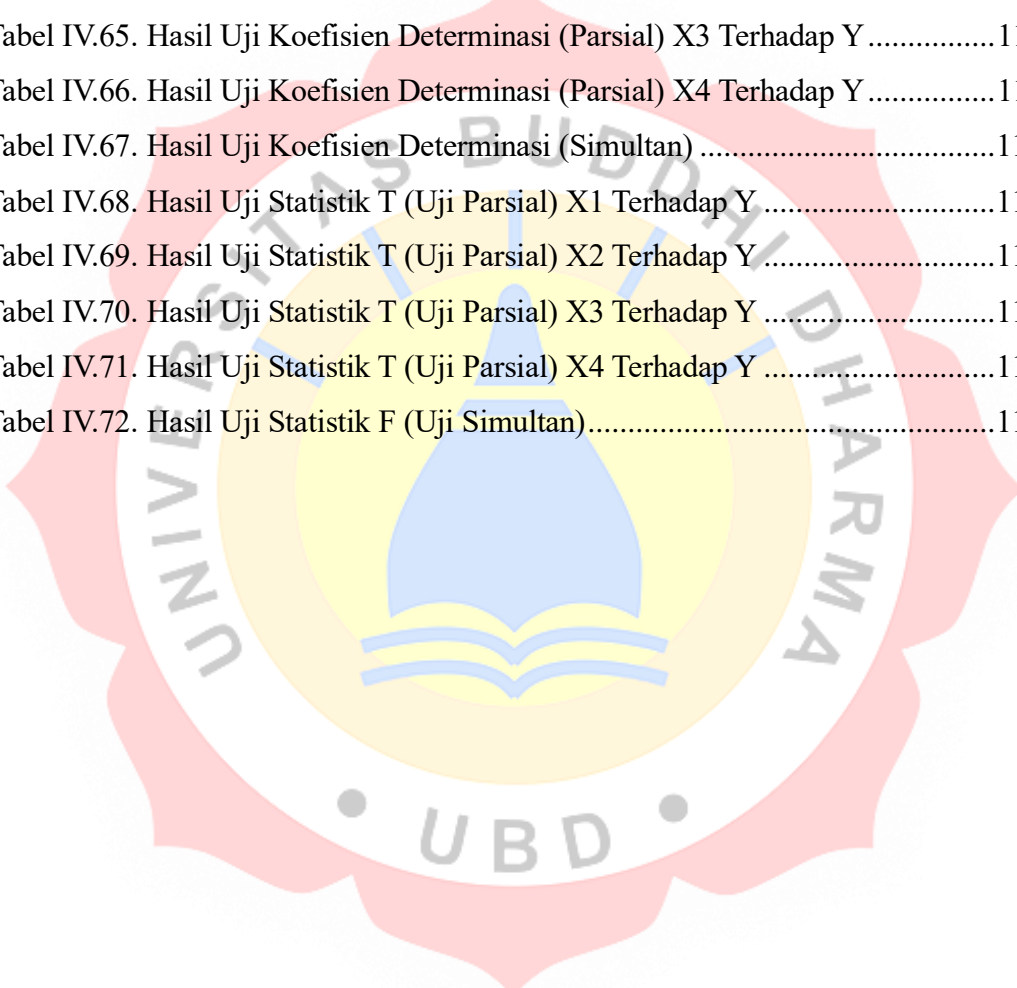
5. Uji Hipotesis.....	57
6. Uji Koefisien Determinasi (R2)	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
A. Deskripsi Data.....	62
1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
2. Data Responden Berdasarkan Usia	63
3. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
B. Analisis Hasil Penelitian	65
C. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	98
D. Pembahasan.....	115
1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	115
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	116
3. Pengaruh <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	117
4. Pengaruh Penerapan K3 Terhadap Kinerja Karyawan.....	118
BAB V PENUTUP	120
A. Kesimpulan	120
B. Saran.....	121
DAFTAR PUSTAKA.....	124
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	126
SURAT KETERANGAN PENELITIAN.....	127
LAMPIRAN.....	128

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel III.1 Skala Likert	48
Tabel III.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian	49
Tabel IV.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel IV.2 Berdasarkan Usia.....	63
Tabel IV.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
Tabel IV.4 Komunikasi Ke Atas.....	65
Tabel IV.5 Komunikasi Ke Bawah.....	66
Tabel IV.6 Komunikasi Horizontal.....	66
Tabel IV.7 Komunikasi Eksternal.....	67
Tabel IV.8. Komunikasi Formal.....	68
Tabel IV.9. Komunikasi Informal.....	68
Tabel IV.10. Komunikasi Verbal	69
Tabel IV.11. Komunikasi Non Verbal.....	70
Tabel IV.12. Emosi.....	70
Tabel IV.13. Bahasa	71
Tabel IV.14. Hubungan Baik Antara Pemimpin Dan Karyawan.....	72
Tabel IV.15. Kemampuan Untuk Berkomunikasi.....	72
Tabel IV.16. Kemampuan Pengendalian	73
Tabel IV.17. Kemampuan Memberi Motivasi	74
Tabel IV.18. Perasaan Empati	74
Tabel IV.19. Percaya Diri.....	75
Tabel IV.20. Rasa Tanggung Jawab.....	76
Tabel IV.21. Pengarahan Yang Baik.....	76
Tabel IV.22. Pengendalian Emosi	77
Tabel IV.23. Pendekatan personal	78
Tabel IV.24. Kesesuaian Pekerjaan Dengan Latar Belakang Pendidikan	78
Tabel IV.25. Kesesuaian Pekerjaan Dengan Kemampuan.....	79
Tabel IV.26. Spesialisasi Pekerjaan.....	80

Tabel IV.27. Adanya Pemberian Tugas Yang Merata	80
Tabel IV.28. Kemampuan Karyawan Dalam Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu ..	81
Tabel IV.29. Jumlah Pekerjaan Yang Diberikan	81
Tabel IV.30. Penguasaan Pekerjaan Yang Diberikan Sesuai Dengan Keahlian	82
Tabel IV.31. Kenyamanan Terhadap Pekerjaan	83
Tabel IV.32. Pembagian Kerja Berdasarkan Waktu	83
Tabel IV.33. Pembagian Kerja Berdasarkan Rangkaian Kerja	84
Tabel IV.34. Kondisi Udara di Ruangannya	85
Tabel IV.35. Kegiatan Kerja Yang Berbahaya	85
Tabel IV.36. Alat Pelindung Diri	86
Tabel IV.37. Mengurangi Kondisi Yang Berbahaya	87
Tabel IV.38. Analisis Risiko Pekerjaan	87
Tabel IV.39. Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)	88
Tabel IV.40. Kesehatan Fisik	89
Tabel IV.41. Kesehatan Mental	89
Tabel IV.42. Pemeriksaan Kesehatan	90
Tabel IV.43. Fasilitas Kesehatan	91
Tabel IV.44. Kuantitas Hasil Kerja	91
Tabel IV.45. Kualitas Hasil Kerja	92
Tabel IV.46. Efisiensi Dalam Melaksanakan Pekerjaan	93
Tabel IV.47. Disiplin Kerja	93
Tabel IV.48. Inisiatif Kerja	94
Tabel IV.49. Ketelitian Kerja	95
Tabel IV.50. Kepemimpinan	95
Tabel IV.51. Kejujuran	96
Tabel IV.52. Kreativitas Kerja	96
Tabel IV.53. Evaluasi Kerja	97
Tabel IV.54. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Tim	99
Tabel IV.55. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	100
Tabel IV.56. Hasil Uji Validitas Variabel Pembagian Tugas	101
Tabel IV.57. Hasil Uji Validitas Variabel Penerapan K3	102

Tabel IV.58. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	103
Tabel IV.59. Hasil Uji Reliabilitas	104
Tabel IV.60. Hasil Uji Normalitas	105
Tabel IV.61. Hasil Uji Multikolinearitas	107
Tabel IV.62. Hasil Regresi Linear Berganda	108
Tabel IV.63. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Parsial) X1 Terhadap Y	110
Tabel IV.64. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Parsial) X2 Terhadap Y	110
Tabel IV.65. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Parsial) X3 Terhadap Y	111
Tabel IV.66. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Parsial) X4 Terhadap Y	111
Tabel IV.67. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Simultan)	112
Tabel IV.68. Hasil Uji Statistik T (Uji Parsial) X1 Terhadap Y	113
Tabel IV.69. Hasil Uji Statistik T (Uji Parsial) X2 Terhadap Y	113
Tabel IV.70. Hasil Uji Statistik T (Uji Parsial) X3 Terhadap Y	114
Tabel IV.71. Hasil Uji Statistik T (Uji Parsial) X4 Terhadap Y	114
Tabel IV.72. Hasil Uji Statistik F (Uji Simultan)	115



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II. 1 Kerangka Berpikir	34
Gambar IV.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot).....	106



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan Industri di bidang laboratorium Instrumentasi di Indonesia semakin pesat seiring dengan meningkatnya efisiensi operasional dan produktivitas kerja guna bertahan di tengah persaingan global yang semakin ketat. Salah satu Perusahaan yang berperan dalam Industri ini adalah PT Prioritas Bangun Nusantara yang berlokasi di Kota Tangerang. Di Tengah kompetisi yang semakin ketat, tantangan utama bagi Perusahaan adalah bagaimana mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mendukung produktivitas serta kualitas produk yang dihasilkan. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang mulai menyadari bahwa salah satu keunggulan kompetitif yang paling penting bukan terletak pada teknologi, modal, atau produk, tetapi pada bagaimana sumber daya manusia dikelola dan diberdayakan.

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seseorang karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja ini dapat diukur melalui sejumlah indikator, seperti kualitas pekerjaan, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja yang baik bukan hanya mencerminkan hasil akhir yang dicapai, tetapi juga proses yang dijalani oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, termasuk sikap, motivasi,

dan tingkat komitmen yang ditunjukkan selama bekerja. Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karena tanpa kinerja yang optimal dari setiap individu, perusahaan akan kesulitan dalam mencapai target-target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, memahami kinerja karyawan adalah langkah awal bagi manajemen sumber daya manusia dalam merancang kebijakan dan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi.

Dalam operasionalnya, Komunikasi yang efektif juga melibatkan penerimaan pesan dengan baik oleh bawahan dan memastikan bahwa pesan tersebut dapat dimengerti dengan benar, serta memberikan umpan balik jika diperlukan. Proses instruksi secara keseluruhan sangat menguntungkan dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Namun, di PT Prioritas Bangun Nusantara, komunikasi dalam perusahaan ini masih menghadapi beberapa kendala yang cukup penting, yang berpotensi menghambat kinerja karyawan dan efektivitas operasional. Komunikasi yang efektif seharusnya dapat menjembatani kebutuhan informasi antar departemen atau unit, terutama di antara gudang-gudang yang tersebar. Namun, kondisi yang ada menunjukkan bahwa komunikasi antara tim yang bekerja di berbagai gudang di perusahaan ini masih kurang optimal. Salah satu penyebab utama masalah komunikasi di PT Prioritas Bangun Nusantara adalah kurangnya konfirmasi yang jelas di setiap gudang mengenai instruksi atau informasi yang diterima.

Situasi ini menyebabkan sering terjadinya miscommunication, yang dapat berdampak pada berbagai aspek operasional. Misalnya, perbedaan pemahaman mengenai prosedur pengiriman barang, status persediaan stok, atau kebutuhan barang yang mendesak sering terjadi akibat kurangnya klarifikasi antara tim. Ketidajelasan dalam berkomunikasi ini tidak hanya menyebabkan kebingungan di kalangan karyawan, tetapi juga memperlambat pengambilan keputusan dan menghambat tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Miscommunication yang berulang juga dapat menurunkan semangat kerja karyawan dan merusak hubungan antar tim, yang pada gilirannya berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain komunikasi, kepemimpinan juga memainkan peranan penting dalam membentuk kinerja karyawan. Di lingkungan kerja yang ideal, kepemimpinan yang jelas dan tegas akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan mencapai target yang telah ditentukan. Namun, di PT Prioritas Bangun Nusantara, kepemimpinan di gudang masih kurang efektif. Gudang tersebut dipimpin oleh dua orang, padahal dalam struktur organisasi yang ideal, hanya satu orang yang seharusnya memegang kendali penuh dalam kepemimpinan. Pemimpin yang seharusnya memimpin secara tunggal justru dibantu oleh rekan yang lain karena dianggap kurangnya kompetensi dari pemimpin utama. Keadaan ini menimbulkan kebingungan di kalangan karyawan mengenai siapa yang memiliki kewenangan utama untuk mengambil keputusan, yang pada akhirnya mengganggu koordinasi dan

efektivitas dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, pemimpin utama bertanggung jawab atas kinerja karyawan agar mereka memahami pekerjaan yang harus dilakukan

Job description yang jelas dan konsisten juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai kinerja karyawan yang baik. Di PT Prioritas Bangun Nusantara, *Job description* sering kali dilakukan dengan baik di awal, namun tidak diikuti dengan konsistensi dalam pelaksanaannya. Pada awalnya, tugas-tugas yang dibagikan dikerjakan dengan penuh perhatian dan semangat oleh karyawan, namun seiring berjalannya waktu, banyak dari mereka yang kurang mempertahankan kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya pengawasan, serta tidak ada tindak lanjut yang jelas terhadap pelaksanaan tugas yang telah dibagikan. Akibatnya, terdapat penurunan kualitas dan produktivitas kerja yang berdampak langsung pada kinerja keseluruhan tim.

Penerapan K3 di PT Prioritas Bangun Nusantara masih tergolong kurang optimal. Salah satu permasalahan utama yang dihadapi adalah kurangnya pelatihan K3 untuk karyawan. Di perusahaan ini, meskipun terdapat perlengkapan Alat Pelindung Diri (APD) dan kotak P3K di setiap gudang, namun tidak pernah ada pelatihan yang diberikan secara rutin atau terstruktur mengenai cara penggunaan APD, prosedur penanggulangan kecelakaan kerja, ataupun cara bekerja yang aman dan sesuai dengan standar K3. Tanpa adanya pelatihan dan pemahaman yang memadai tentang K3,

karyawan tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang cukup untuk mengidentifikasi potensi bahaya dan mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja.

PT. Prioritas Bangun Nusantara merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Alat Laboratorium. Perusahaan ini melayani berbagai sektor industri, termasuk pendidikan, penelitian, dan kesehatan, dengan menyediakan alat laboratorium yang memiliki standar kualitas tinggi. Berdasarkan hasil pengamatan, perusahaan ini perlu adanya perbaikan kualitas kinerja agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komunikasi, Kepemimpinan, *Job description* dan Penerapan K3 merupakan sebagian faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa keempat hal tersebut sangat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta meningkatnya kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan variabel-variabel yang akan diteliti yaitu Komunikasi (X1), Kepemimpinan (X2), *Job description* (X3) dan Penerapan K3 (X4) sebagai variabel independen serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN, *JOB DESCRIPTION*, DAN PENERAPAN K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PRIORITAS BANGUN NUSANTARA”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya komunikasi antara tim dan gudang di PT Prioritas Bangun Nusantara, menyebabkan misskomunikasi yang memperlambat proses operasional dan keputusan.
2. Kepemimpinan yang masih di nilai kurang baik, karena adanya dua pemimpin di satu Gudang menyebabkan kebingungan karyawan
3. *Job description* belum konsisten pelaksanaanya sehingga menyebabkan penurunan semangat kerja dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Penerapan K3 belum optimal karena kurangnya pelatihan dan pemahaman mengenai prosedur keselamatan kerja di lapangan.
5. Kinerja karyawan belum maksimal karena adanya masalah dalam Komunikasi, Kepemimpinan, *Job description*, dan Penerapan K3.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Prioritas Bangun Nusantara?
2. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Prioritas Bangun Nusantara?
3. Seberapa besar pengaruh *Job description* terhadap kinerja karyawan di PT. Prioritas Bangun Nusantara?

4. Seberapa besar pengaruh Penerapan K3 terhadap kinerja karyawan di PT. Prioritas Bangun Nusantara?
5. Seberapa besar pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, *Job description*, dan Penerapan K3 berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Prioritas Bangun Nusantara?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prioritas Bangun Nusantara
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prioritas Bangun Nusantara
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Job description* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prioritas Bangun Nusantara
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Penerapan K3 terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prioritas Bangun Nusantara
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, *Job description*, dan Penerapan K3 secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prioritas Bangun Nusantara

E. Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman, dan pemahaman tentang teori-teori pengolahan sumber daya manusia yang dipelajari di bangku kuliah serta mengaplikasikannya ke situasi nyata di perusahaan. Penelitian ini akan memfokuskan pada topik seperti komunikasi, kepemimpinan, *Job description*, dan penerapan K3 terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan masukan bagi perusahaan agar mampu menjalin Komunikasi yang baik dalam lingkup kerja, Kepemimpinan, *Job description*, dan Penerapan K3 untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi referensi atau sebagai bahan kajian bagi peneliti berikutnya, yang membahas tentang Komunikasi, Kepemimpinan, *Job description*, dan Penerapan K3 terhadap Kinerja Karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Berikut adalah uraian lengkap tentang proses penulisan secara keseluruhan:

BAB I PENDAHULUAN

Penulis membahas topik latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Penulis membahas mengenai tinjauan pusaka yang berisikan penjabaran teori-teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia seperti Komunikasi, Kepemimpinan, *Job description*, dan Penerapan K3 terhadap kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Penulis membahas topik jenis penelitian, objek penelitian, jenis, dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, dan teknik analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penulis membahas topik deskripsi data hasil penelitian variabel independen, dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Penulis membahas mengenai Kesimpulan, implikasi, dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSAKA

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisien untuk mewujudkan sasaran organisasi, bahwa sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya lakukan, tetapi apa yang sumber daya hasilkan. Sumber daya manusia merancang dan membuat organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan, bila sumber daya manusia diabaikan maka organisasi tidak mencapai tujuan dan sasaran. Dengan kehadiran sumber daya manusia didalam organisasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia, dan sumber daya inilah yang membuat organisasi itu bisa bertahan (*survive*) dan sukses (Suryani et al., 2023). Berikut adalah pendapat menurut para ahli mengenai definisi manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Najati et al, (2022) mengatakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia adalah cabang dalam keilmuan manajemen, yang berkaitan dengan segala sesuatu kegiatan

terkait pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, Kesehatan dan keselamatan kerja, hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, serta pensiunan.

Menurut Mulyana Asep, (2022) mengatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah upaya dalam mengelola dan membina hubungan antar manusia yang bertujuan untuk mencapai tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Uyun & Nuraeni, (2021) mengatakan bahwa:

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mutiara S. Panggabean yang dikutip oleh Uyun & Nuraeni, (2021) mengatakan bahwa :

MSDM adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan karyawan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Ini mencakup semua aspek hubungan karyawan, mulai dari perekrutan, pengembangan, evaluasi kinerja, dan manfaat. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa karyawan dapat memaksimalkan potensi mereka dan memberikan kontribusi terbaik mereka kepada organisasi.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami, sedangkan tim adalah kelompok kerja yang terdiri atas beberapa orang untuk melaksanakan suatu tugas tertentu. Maka, komunikasi secara makna gabungan dapat diartikan sebagai proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan di antara anggota suatu kelompok kerja (tim) agar tujuan bersama dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Komunikasi adalah pertukaran informasi, ide, umpan balik antara anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan berbagai bentuk interaksi, baik lisan, tulisan, maupun non-verbal, dan merupakan kunci untuk kolaborasi yang efektif, peningkatan produktivitas, dan kesuksesan tim.

Menurut Handoko yang dikutip oleh (Najati et al, 2022) mengatakan bahwa :

Komunikasi adalah proses melalui fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan dapat dicapai.

Menurut (Ika Rakhmalina, 2024) mengatakan bahwa :

Komunikasi merupakan salah satu penyebab yang berpengaruh pada aktivitas organisasi, karena hubungan yang tidak bagus bisa mendatangkan masalah yang akan merugikan organisasi. Karyawan dapat berkomunikasi satu sama lain baik dengan pemimpin serta kawan kerja, sehingga tidak terjadi kesalahan laporan.

Menurut (Suhardi M, 2022) mengatakan bahwa :

Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa non-verbal, dengan indikator yaitu berbagi informasi, mengekspresikan perasaan dan emosi, tindakan yang terkoordinasi, mencapai pemahaman bersama.

Menurut Hendriawan & Sutrisna (2022) mengatakan bahwa :

Komunikasi adalah proses menyampaikan pesan melalui saluran komunikasi dan timbal balik dari penerima pesan dalam bentuk perubahan setelah menerima informasinya.

Menurut (Sugandha, 2022) mengatakan bahwa :

Komunikasi adalah proses di mana seseorang menyampaikan ide dan pikiran mereka kepada orang lain dengan harapan mereka dapat memahami dan menggunakan pesan tersebut dengan benar.

Berdasarkan teori diatas maka disimpulkan Komunikasi adalah ketika anggota tim bertukar informasi, ide, dan perasaan untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi yang efektif memungkinkan setiap anggota untuk memahami peran, tanggung jawab, dan tujuan tim, selain meningkatkan keterlibatan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

b. Dimensi Komunikasi

Komunikasi berkaitan dengan penyampaian pesan yang dapat diklasifikasikan berdasarkan kepada siapa pesan ditujukan dan tujuan dari pesan tersebut. Jika ditinjau dari penerimanya, komunikasi terbagi menjadi komunikasi internal dan eksternal. Sementara itu, berdasarkan

fungsinya, komunikasi dalam organisasi mencakup komunikasi formal dan informal. Komunikasi memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena berhubungan dengan proses penyampaian informasi antara individu maupun kelompok terkait aktivitas kerja di dalam organisasi. Menurut Goleman (2021), menyatakan bahwa komunikasi dalam lingkungan organisasi terbagi menjadi empat dimensi, yaitu:

1) Arah Komunikasi

Mengacu pada aliran informasi berdasarkan hierarki organisasi dan lingkup interaksi. Dimensi ini menentukan bagaimana pesan disalurkan sesuai posisi struktural (atas-bawah-setara) dan batas organisasi (internal-eksternal).

2) Formalitas

Membedakan komunikasi berdasarkan kepatuhan pada struktur resmi organisasi. Menentukan apakah informasi mengikuti protokol hierarki atau bersifat spontan/lintas jalur.

3) Media

Berkaitan dengan saluran penyampaian pesan, baik melalui kata-kata (*verbal*) maupun isyarat non-linguistik (*non-verbal*).

4) Psikososial

Faktor manusiawi yang memengaruhi pemaknaan pesan, seperti kondisi emosional dan latar belakang linguistik. Menjadi "filter" dalam penerimaan informasi.

c. Indikator Komunikasi

Untuk memahami komunikasi secara lebih mendalam, penting untuk mengenali indikator-indikator yang menjadi bagian dari komunikasi guna mewujudkan komunikasi yang efektif. Menurut Sunyoto dalam (Orlando, 2023), beberapa indikator komunikasi antara lain meliputi:

1) Komunikasi ke atas

Komunikasi yang mengalir dari bawahan kepada atasan.

2) Komunikasi ke bawah

Komunikasi yang mengalir dari atasan kepada bawahan.

3) Komunikasi horizontal

Komunikasi yang terjadi antara rekan kerja dalam unit kerja yang sama.

4) Komunikasi eksternal

Aliran dua arah antar pekerja dan berbagai stakholder diluar organisasi, termasuk pelanggan, pemasok, pemegang saham/pemilik, serikat pekerja, pemerintah, masyarakat, dan seterusnya.

5) Komunikasi formal

Komunikasi yang mengikuti struktur organisasi. komunikasi formal dipandang resmi dalam komunikasi di lingkungan kerja.

6) Komunikasi informal

Komunikasi informal tidak mengikuti struktur organisasi. komunikasi dapat dilakukan dengan meloncati tingkat manajemen dan memotong garis kewenangan.

7) Komunikasi verbal

Bentuk komunikasi yang disampaikan *sender* kepada *receiver* dengan cara tertulis (*written*) atau lisan (*oral*).

8) Komunikasi non verbal

Komunikasi non verbal merupakan komunikasi tanpa menggunakan kata-kata.

9) Emosi

Dengan adanya emosi seseorang dapat menginterpretasikan pesan yang sama secara berbeda. Emosi yang berlebihan atau tidak sesuai dengan informasi yang disampaikan akan menjadi penghambat dalam komunikasi.

10) Bahasa

Pengelompokan karyawan dalam departemen seringkali menciptakan istilah yang berbeda. Perbedaan bahasa inilah yang dapat menghambat komunikasi.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan penuh dengan pemimpin yang imajinatif, inspiratif, dan cakap yang dapat memenuhi tugasnya sebagai pengarah

tindakan. Pada hakekatnya pemimpin adalah orang yang mempunyai jiwa kepemimpinan dan mampu mempengaruhi sekelompok orang yang dipimpinnya. Ketika seorang pemimpin kurang memperhatikan mereka dan tidak mau mendengarkan kekhawatiran apa pun dari para pengikutnya, bagaimana seorang bawahan bisa merasa bergairah dalam bekerja. Untuk memungkinkan peningkatan kinerja karyawan, pemimpin sangatlah penting (Adriana Yeria, 2024).

Menurut Eso Hernawan, (2021:132) mengatakan bahwa:

Kepemimpinan yang baik merupakan salah satu factor yang menentukan keberhasilan Perusahaan. Kepemimpinan adalah sikap dari individu yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Agus Sosro Soekarso yang dikutip oleh (Gusroni, 2021) mengatakan bahwa:

Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan orang lain, kekuatan yang mempengaruhi perilaku yang lain ke arah pencapaian tujuan tertentu.

Menurut (Ridwan, 2024) mengatakan bahwa:

Kepemimpinan adalah bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah proses memengaruhi anggota kelompok atau bawahan melalui komunikasi, wewenang, atau interaksi sosial untuk mengarahkan perilaku dan pekerjaan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Dimensi Kepemimpinan

Menurut Hasibuan dalam Agustin, (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah cara pemimpin yang ingin mengubah perilaku karyawannya untuk bekerja sama agar mencapai tujuan. Adapun dimensi kepemimpinan terbagi menjadi :

1) Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Gaya kepemimpinan di mana pengambilan keputusan terpusat pada pemimpin, dengan kontrol ketat atas bawahan dan minimal melibatkan partisipasi tim. Pemimpin memberi instruksi spesifik dan mengharapkan kepatuhan tanpa pertanyaan

2) Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan yang mendelegasikan wewenang penuh kepada bawahan, di mana pemimpin berperan sebagai fasilitator namun minim intervensi dalam proses kerja

3) Partisipatif

Gaya kepemimpinan yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, dengan kolaborasi aktif antara pemimpin dan anggota tim.

c. Indikator Kepemimpinan

Untuk mengukur efektivitas kepemimpinan dalam suatu organisasi, diperlukan pemahaman terhadap beberapa indikator penting yang mencerminkan kualitas dan perilaku seorang pemimpin. Indikator-indikator ini menjadi tolok ukur dalam menilai bagaimana

seorang pemimpin mampu mempengaruhi, membimbing, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Menurut (Agustin, 2024) indikator kepemimpinan sebagai berikut :

1) Hubungan baik antara pemimpin dan karyawan

Kemampuan dalam pengambilan Keputusan Pendekatan sistematis terhadap elemen alternatif yang dihadapi menentukan tindakan tercepat

2) Kemampuan untuk berkomunikasi

Kemampuan berkomunikasi ini merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk penyampaian sebuah ide, gagasan, atau pemikirannya kepada orang-orang di bawahnya dengan cara yang memungkinkan mereka memahami perintah seorang pemimpin.

3) Kemampuan pengendalian

Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membuat bawahannya mengikuti dan patuh pada keinginannya dengan kekuatan jabatan. Biasanya pemimpin yang kharismatik lebih mudah membuat bawahannya patuh terhadapnya.

4) Kemampuan memberi motivasi

Seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mendorong anggota timnya untuk melakukan apa yang harus timnya lakukan, sehingga para bawahannya mau dan rela melaksanakan tanggung jawabnya.

5) Perasaan empati

Pemimpin harus memiliki perasaan dan perhatian yang tulus pada orang disekitarnya yang akan membuat orang lain terinspirasi atas perilakunya untuk memahami apa yang mereka rasakan.

6) Percaya diri

Perasaan percaya diri meningkatkan hasil dari kualitas perusahaan atas setiap keputusan berkembang.

7) Rasa tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab karena setiap hasil keputusan dibuat oleh pemimpin. Sehingga apabila adanya pengambilan keputusan, jika terjadi masalah di dalamnya, pemimpin harus berani bertanggung jawab atas apa yang dihadapi.

8) Pengarahan yang baik

Adanya pimpinan yang dapat mengarahkan bawahannya dengan baik untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan dan sesuai job desc masing-masing, akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

9) Pengendalian Emosi

Seorang pemimpin harus dapat mengendalikan emosinya dengan baik dan dapat menyesuaikan masalah pribadi atau masalah kantor sehingga bawahannya akan mencontoh karakter atasannya.

10) Pendekatan personal

Kedekatan antara pimpinan dengan bawahannya akan membuat tujuan perusahaan semakin mudah untuk dicapai. Dengan kedekatan tersebut, seorang karyawan bisa menyampaikan apa yang dirasakan dan memberikan masukan.

4. *Job Description*

a. Pengertian *Job Description*

Job description yang dibagi dengan tepat menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan organisasi. Hal ini berpengaruh besar terhadap efektivitas dan efisiensi kerja. Dalam konteks pekerjaan, *job description* adalah proses penugasan pekerjaan atau tanggung jawab tertentu kepada orang atau kelompok berdasarkan kemampuan keahlian dan peran yang dimiliki. Teori tentang pembagian tugas memberikan dasar konseptual untuk memahami bagaimana peran dan fungsi dalam organisasi dapat diatur secara sistematis untuk mencapai tujuan bersama secara optimal.

Menurut Hasibuan dalam (Riastini Ni Ketut, 2022) mengatakan bahwa:

Job description adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Menurut (Tasha, 2022) mengatakan bahwa:

Job description adalah suatu keharusan mutlak; tanpa itu, kemungkinan terjadinya tumpang tindih menjadi sangat besar. *Job description* pekerjaan akan menghasilkan deskripsi pekerjaan

dan tanggung jawab individu. Oleh karena itu, pembagian kerja harus dilakukan dengan hati-hati dan penuh pertimbangan di dalam kelompok atau organisasi.

Menurut (Tanjung et al, 2025) mengatakan bahwa:

Job description adalah proses mengelompokkan tugas-tugas terkait yang dilaksanakan oleh pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, berdasarkan peraturan yang berlaku. *Job description* disesuaikan dengan pengalaman dan kemampuan pegawai agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif. Pimpinan harus memperhatikan prinsip-prinsip pembagian kerja untuk mencapai efektivitas kerja pegawai.

b. Dimensi *Job Description*

Menurut Silawati dalam (Riastini Ni Ketut, 2022.) untuk mengukur *job description* terdapat dimensi *job description* sebagai berikut :

1) Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan adalah Setiap pegawai atau karyawan ditempatkan sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan pendidikan yang dimiliki. Ketidakcocokan dalam penetapan posisi dapat mengakibatkan pekerjaan kurang lancar dan tidak optimal.

2) Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan tanggung jawab oleh satuan organisasi atau seseorang pegawai tertentu.

3) Spesialisasi Pekerjaan

Pekerjaan dispesialisasi dengan membagi kerja sesuai keahlian atau keterampilan khusus. Dalam sebuah organisasi, spesialisasi

pekerjaan sangat penting karena tidak semua tugas memerlukan keahlian yang sama; setiap pekerja memiliki kelebihan dan keterbatasan yang berbeda-beda.

c. Indikator *Job Description* Tugas

Menurut Silawati dalam (Riastini Ni Ketut, 2022) untuk mengukur *job description* terdapat indikator – indikator sebagai berikut:

- 1) Kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan
- 2) Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan
- 3) Spesialisasi Pekerjaan
- 4) Adanya pemberian tugas yang merata
- 5) Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu
- 6) Jumlah pekerjaan yang diberikan
- 7) Penguasaan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian
- 8) Kenyamanan terhadap pekerjaan
- 9) Pembagian kerja berdasarkan waktu
- 10) Pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja

5. Penerapan K3

a. Pengertian Penerapan K3

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah komponen penting dalam industri dan organisasi karena berhubungan dengan menjaga keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja saat mereka bekerja. K3 bertujuan untuk menghindari kecelakaan kerja,

penyakit akibat kerja, dan kerusakan lingkungan kerja yang dapat mengganggu produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

Menurut Sinambela, (2021:366) mengatakan bahwa:

Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar organisasi atau tempat kerja tersebut, sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan tenang dan motivasi yang tinggi

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela, (2021:365) mengatakan bahwa:

Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan Upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah ataupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya

Menurut Zulkarnain Vicky, (2023) mengatakan bahwa:

Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) Upaya pencegahan untuk mengurangi kecelakaan dan kejadian tidak diinginkan lainnya saat bekerja. Prinsip dan standarisasi ini harus diterapkan oleh semua perusahaan yang mengambil resiko dalam operasinya.

b. Dimensi Penerapan K3

Dimensi penerapan K3 menurut Rachmatiah dalam Velly Cecilia, (2024), sebagai berikut :

1) Penyebab Kecelakaan Kerja

Faktor-faktor yang memicu terjadinya insiden tidak terduga di lingkungan kerja yang mengakibatkan cedera fisik, penyakit, kerusakan properti, atau gangguan operasional.

2) Mencegah Kecelakaan Kerja

Strategi sistematis untuk mengeliminasi potensi bahaya melalui pendekatan proaktif berbasis hierarki pengendalian risiko (*Hierarchy of Controls*), mencakup rekayasa teknis, intervensi administratif, dan perubahan perilaku.

3) Kesehatan Kerja

Ilmu multidisiplin yang mempromosikan kesejahteraan holistik pekerja melalui pencegahan penyakit akibat kerja (PAK), pengendalian bahaya kesehatan, dan optimasi lingkungan kerja fisik-psikososial.

c. Indikator Penerapan K3

Indikator penerapan K3 menurut Rachmatiah dalam Velly Cecilia, (2024) mengatakan bahwa:

1) Kondisi kerja yang berbahaya

Keadaan fisik/linkungan kerja berpotensi menyebabkan cedera, penyakit, atau kematian.

2) Kegiatan kerja yang berbahaya

Prosedur kerja berisiko tinggi akibat ketidakpatuhan protokol keselamatan atau kesalahan prosedural (*human error*).

3) Alat pelindung diri

Peralatan wajib digunakan pekerja sebagai *last line of defense* untuk meminimalkan paparan bahaya spesifik.

4) Mengurangi kondisi yang berbahaya

Implementasi *hierarchy of controls* untuk menghilangkan atau meminimalkan bahaya melalui rekayasa teknis atau administratif.

5) Analisis risiko pekerjaan

Prosedur identifikasi bahaya sistematis sebelum pekerjaan dimulai (*pre-task analysis*).

6) Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Penerapan program K3 terstruktur mencakup kebijakan, pelatihan, dan pemantauan sesuai ISO 45001:2021.

7) Kesehatan fisik

Kondisi fisiologis pekerja bebas dari penyakit akibat kerja (*PAK*) dan gangguan muskuloskeletal.

8) Kesehatan mental

Kesejahteraan psikologis pekerja dalam mengatasi stres kerja, kecemasan, dan *burnout*.

9) Pemeriksaan kesehatan

Assesmen medis berkala untuk deteksi dini gangguan kesehatan terkait pekerjaan.

10) Fasilitas kesehatan

Sarana penunjang layanan kesehatan di tempat kerja.

6. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima (Eso Hernawan, 2021).

Menurut (Saputra Ilham, 2023) mengatakan bahwa:

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Pengertian kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh (Saputra Ilham, 2023) mengatakan bahwa:

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun pandangan yang lebih luas tentang kinerja karyawan, yaitu apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Pandangan ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya terpaku pada hasil, tetapi juga mencakup proses dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Pramudya, A, (2023) mengatakan bahwa:

Kinerja Karyawan adalah penilaian yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur atau memberikan evaluasi terhadap kemampuan karyawan

b. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam (Wiranata, 2024). Adapun dimensi Kinerja Karyawan, yaitu:

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Karyawan dengan tingkat kecerdasan intelektual (IQ) yang tinggi umumnya memiliki kemampuan belajar yang lebih cepat, mudah memahami instruksi, serta lebih efisien dalam memecahkan masalah di tempat kerja. Mereka cenderung mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan mengolah informasi secara logis dan sistematis. Selain itu, kemampuan teknis juga menjadi aspek penting, yaitu mencakup pengetahuan dan keterampilan spesifik yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas tertentu. Kemampuan ini biasanya diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan kerja, serta pengalaman langsung di lapangan, dan sangat menentukan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat.

2) Faktor Motivasi

Motivasi internal adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang, seperti keinginan untuk mencapai tujuan, meningkatkan kemampuan, dan berkembang secara pribadi. Seseorang dengan motivasi ini biasanya bekerja dengan semangat karena merasa puas saat mencapai sesuatu. Sementara itu, motivasi eksternal berasal dari faktor luar, seperti gaji, bonus, penghargaan, atau pujian. Dorongan ini membuat seseorang terdorong untuk bekerja lebih keras demi mendapatkan imbalan atau pengakuan dari orang lain. Kedua jenis

motivasi ini sama-sama penting untuk meningkatkan kinerja seseorang di lingkungan kerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Wiranata, (2024) ada beberapa indikator kinerja karyawan, sebagai berikut :

1) Kuantitas Hasil Kerja

Segala jenis ukuran yang digunakan untuk menunjukkan jumlah hasil pekerjaan, yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka atau memiliki nilai yang dapat dihitung secara kuantitatif.

2) Kualitas Hasil Kerja

Tingkat kesesuaian antara hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan, seperti ketepatan, kerapian, keakuratan, dan memenuhi harapan atau kebutuhan yang diinginkan. Semakin tinggi kualitasnya, maka semakin baik hasil kerja yang ditunjukkan oleh individu atau tim dalam menyelesaikan tugasnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan

Pemanfaatan berbagai sumber daya secara efektif dan efisien, dengan cara yang mengutamakan penghematan biaya, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan berupa pengurangan pengeluaran.

4) Disiplin Kerja

Mematuhi aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan serta menghindari segala bentuk perilaku yang dapat merugikan perusahaan maupun sesama rekan kerja.

5) Inisiatif Kerja

Kemampuan untuk mengambil keputusan dan bertindak dengan tepat tanpa menunggu perintah, memiliki kepekaan dalam mengenali apa yang perlu dilakukan terhadap situasi di sekitar, serta tetap berusaha menjalankan tugas meskipun menghadapi tantangan atau kondisi yang semakin sulit.

6) Ketelitian Kerja

Seberapa jauh hasil pengukuran kerja menunjukkan bahwa pekerjaan telah mencapai target yang diinginkan, dengan memperhatikan ketepatan pelaksanaan sesuai prosedur perusahaan.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi, mengelola, mengatur dan memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya bekerja sesuai prosedur guna mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan namun dalam pekerjaan tindak kejujuran akan membuat karyawan bekerja secara adil dan tidak berbuat curang.

9) Kreativitas Kerja

Proses kerja yang melibatkan pemunculan ide atau gagasan yang membuat pekerjaan dapat dikerjakan lebih efektif dan efisien. Selain itu, kreativitas juga mengacu pada suatu pemikiran inovatif dan gagasan baru guna meningkatkan hasil kinerja menjadi lebih baik

10) Evaluasi Kerja

Adanya evaluasi yang berkelanjutan akan meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi. Karyawan dapat memperbaiki dan meningkatkan hasil kinerja yang dianggap kurang dari proses evaluasi kerja yang dilakukan sehingga hasil kinerja menjadi lebih baik.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

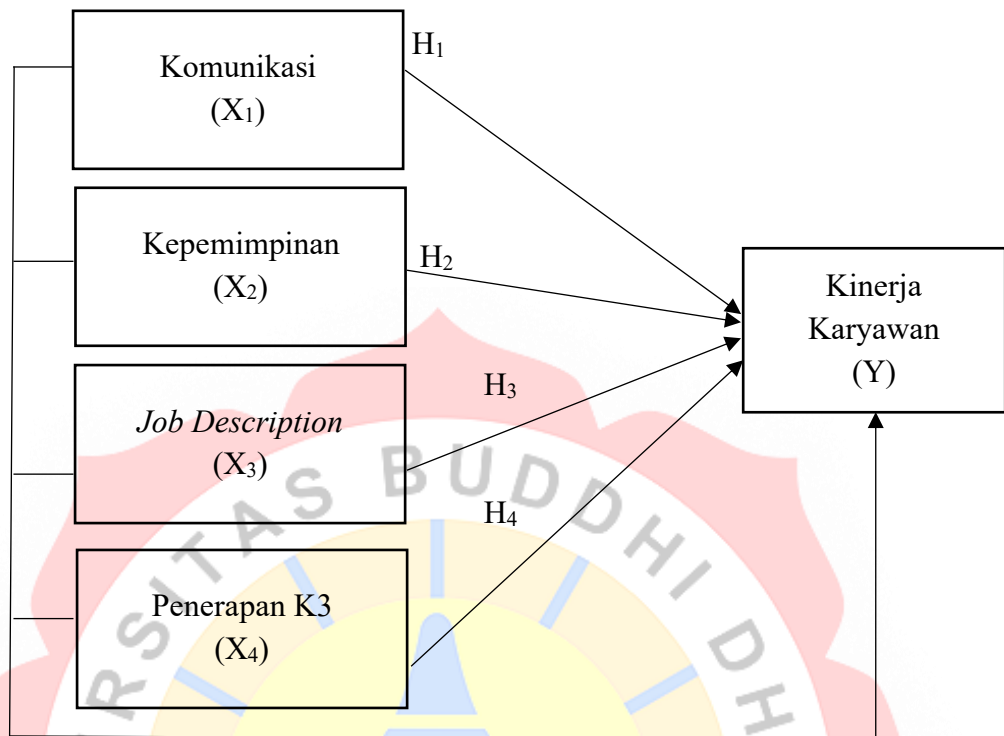
No	Peneliti	Judul	Persamaan	Hasil Penelitian
1	Ricky Martin, Suhendar Janamarta (2023)	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alba Unggul Metal	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini sama sama menggunakan variabel penelitian yaitu : Komunikasi, Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil terdapat secara simultan antara Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2	Derrick Hendriawan, Nana Sutrisna (2022)	Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Central Asia Tbk	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini sama sama menggunakan variabel penelitian yaitu : Komunikasi Lingkungan Kerja,	Hasil menunjukkan bahwa secara parsial, hanya variabel lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Hasil Penelitian
		Kantor Cabang Supermal Karawaci	Kinerja Karyawan	komunikasi dan kerja sama tim tidak berpengaruh. Namun secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Supermal Karawaci.
3	Adriana Yeria Bohalima (2024)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Camat Teluk Dalam	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini sama sama menggunakan variabel penelitian yaitu : Kepemimpinan, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam
4	Muhammad Ridwan (2024)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Sadewa Karya Arsitektur	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini sama sama menggunakan variabel penelitian yaitu : Kepemimpinan, Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Sadewa Karya Arsitektur.
5	Bella Tasha Seftia (2022)	Pengaruh Kemampuan Dan Pembagian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Selatan	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini sama sama menggunakan variabel penelitian yaitu : Pembagian Tugas, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan pembagian tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Hasil Penelitian
6	Pramudya (2023)	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini sama sama menggunakan variabel penelitian yaitu : Keselamatan Kesehatan Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) Disiplin kerja (X_3) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai. Keselamatan Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	Argelia & Sutrisna (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini sama sama menggunakan variabel penelitian yaitu : Gaya Kepemimpinan (X_1) Motivasi (X_2) Lingkungan Kerja (X_3) Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

C. Kerangka Penelitian



Gambar II. 1
Kerangka Pemikiran
Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah dugaan awal terhadap pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan dalam bentuk kalimat tanya. Disebut dugaan sementara karena jawaban ini masih didasarkan pada teori yang relevan dan belum dibuktikan melalui data empiris dari hasil pengumpulan data di lapangan. Oleh karena itu, hipotesis dapat dianggap sebagai jawaban konseptual terhadap masalah penelitian sebelum diperoleh pembuktian secara nyata melalui data.

- H1 : Diduga adanya pengaruh Komunikasi (X_1) secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di PT Prioritas Bangun Nusantara
- H2 : Diduga adanya pengaruh Kepemimpinan (X_2) secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di PT Prioritas Bangun Nusantara
- H3 : Diduga adanya pengaruh *Job description* (X_3) secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di PT Prioritas Bangun Nusantara
- H4 : Diduga adanya pengaruh Penerapan K3 (X_4) secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di PT Prioritas Bangun Nusantara
- H5 : Diduga adanya pengaruh Komunikasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), *Job description* (X_3), dan Penerapan K3 (X_4) secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di PT Prioritas Bangun Nusantara

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, melalui banyaknya fenomena yang terjadi di perusahaan khususnya mengenai Pemasaran maka penelitian ini dianalisa menggunakan teori yang relevan.

Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa :

Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode yang berlandaskan data konkrit dan diterapkan dalam melakukan penelitian sampel dan populasi. Data penelitiannya berbentuk angka yang dapat dihitung dengan analisis statistik untuk alat uji perhitungan yang bertujuan dalam melakukan pengujian hipotesisnya.

Sedangkan pendekatan deskriptif menurut Sugiyono (2018) yaitu:

Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Artinya penelitian ini hanya ingin mengetahui bagaimana keadaan variabel itu sendiri tanpa ada pengaruh atau hubungan terhadap variabel lain seperti penelitian eksperimen atau korelasi.

B. Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Prioritas Bangun Nusantara

Sejarah berdirinya *PT. Prioritas Bangun Nusantara* merupakan kisah tentang transformasi, dedikasi, dan inovasi dalam bidang laboratorium. Meskipun secara legal perusahaan ini baru resmi didirikan pada tahun 2022, akarnya telah tumbuh jauh lebih lama. Bermula dari tahun 2015, kegiatan operasional perusahaan dimulai di bawah bendera

PT. Messgerate, yang kala itu mengelola merek B-ONE, sebuah brand yang menawarkan instrumen laboratorium berkualitas dengan harga terjangkau.

Seiring berjalannya waktu dan peningkatan kebutuhan pasar terhadap solusi laboratorium yang komprehensif, lahirlah PT. Prioritas Bangun Nusantara, perusahaan yang mengambil tongkat estafet dan mengembangkan dua pilar merek dagang: B-ONE dan PRIO. Jika B-ONE memfokuskan diri pada pengadaan alat laboratorium yang fungsional dan ekonomis, PRIO hadir sebagai pelengkap dengan konsentrasi pada produk laboratory consumables, atau perlengkapan laboratorium yang bersifat habis pakai.

Komitmen perusahaan terhadap kualitas dan efisiensi tercermin dalam konsep layanan one-stop shopping yang diusung. Melalui konsep ini, pelanggan dari berbagai segmen baik lembaga pendidikan, instansi penelitian, maupun industri swasta dapat memenuhi seluruh kebutuhan laboratoriumnya dalam satu tempat. Produk yang ditawarkan mencakup beragam alat seperti centrifuge digital, waterbath, freeze dryer, serta peralatan uji bahan bakar dan pelumas. Tidak berhenti di situ, PT. Prioritas Bangun Nusantara juga menyediakan alat peraga pendidikan untuk mendukung pembelajaran sains secara praktis dan interaktif.

Dengan kantor pusat yang berlokasi di Kawasan Industri Manis, Curug, Kabupaten Tangerang, Banten, perusahaan ini terus memperluas jangkauan distribusi dan memperkuat relasi kemitraan di seluruh

Indonesia. Dalam kurun waktu singkat sejak pendiriannya, PT. Prioritas Bangun Nusantara telah menunjukkan pertumbuhan yang signifikan, menjadikannya salah satu penyedia solusi laboratorium yang diperhitungkan di tingkat nasional.

2. Visi dan Misi PT. Prioritas Bangun Nusantara

a. Visi PT. Prioritas Bangun Nusantara

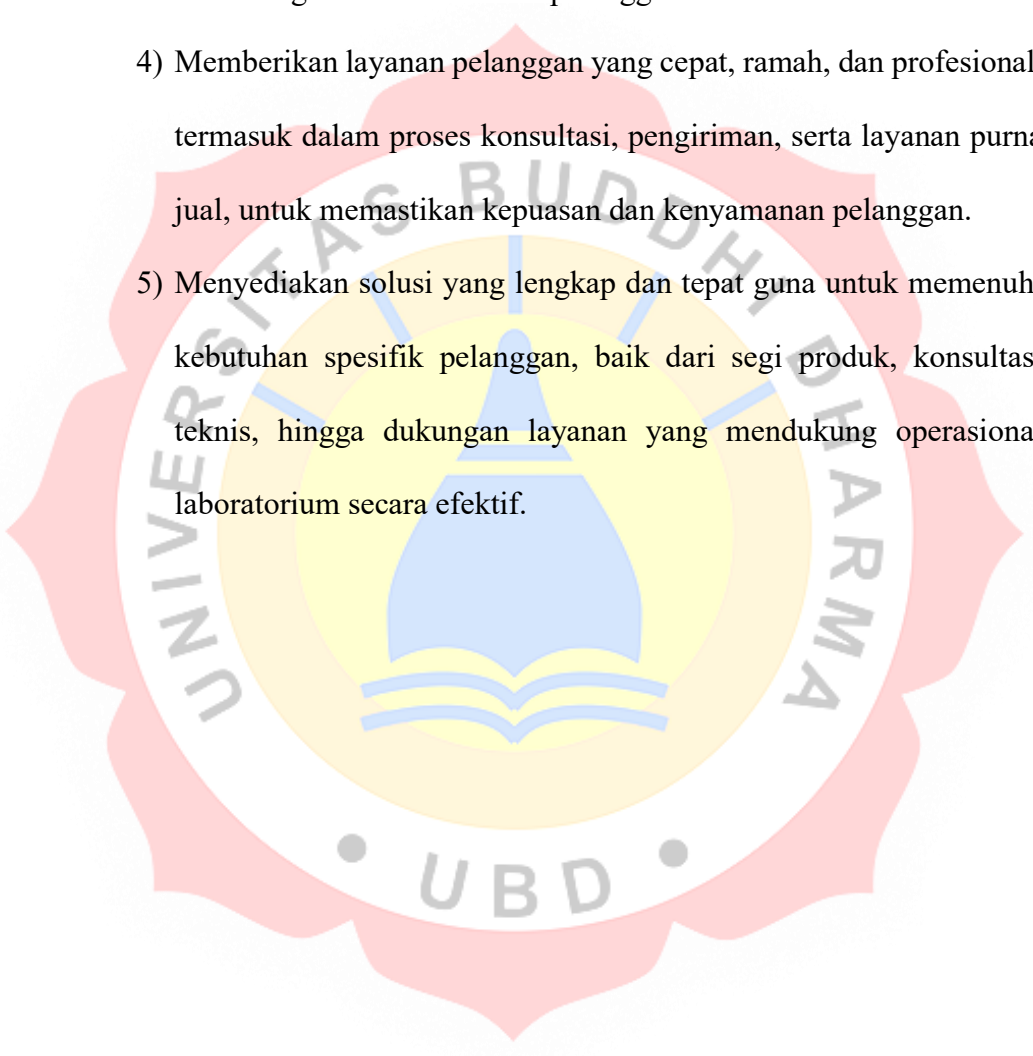
Visi dari PT Prioritas Bangun Nusantara adalah berkomitmen untuk menjadi penyedia solusi terpadu terbaik di bidang peralatan laboratorium dan bahan habis pakai laboratorium. Perusahaan ini berfokus pada penyediaan produk dengan kualitas tinggi yang dapat diandalkan, harga yang bersaing, serta layanan purna jual yang cepat dan responsif. Semua ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan secara menyeluruh dan berkelanjutan, sesuai dengan motto perusahaan yaitu CARES, yang menggambarkan kepedulian dan komitmen kami terhadap kualitas produk, kepuasan pelanggan, dan pelayanan terbaik.

b. Misi PT. Prioritas Bangun Nusantara

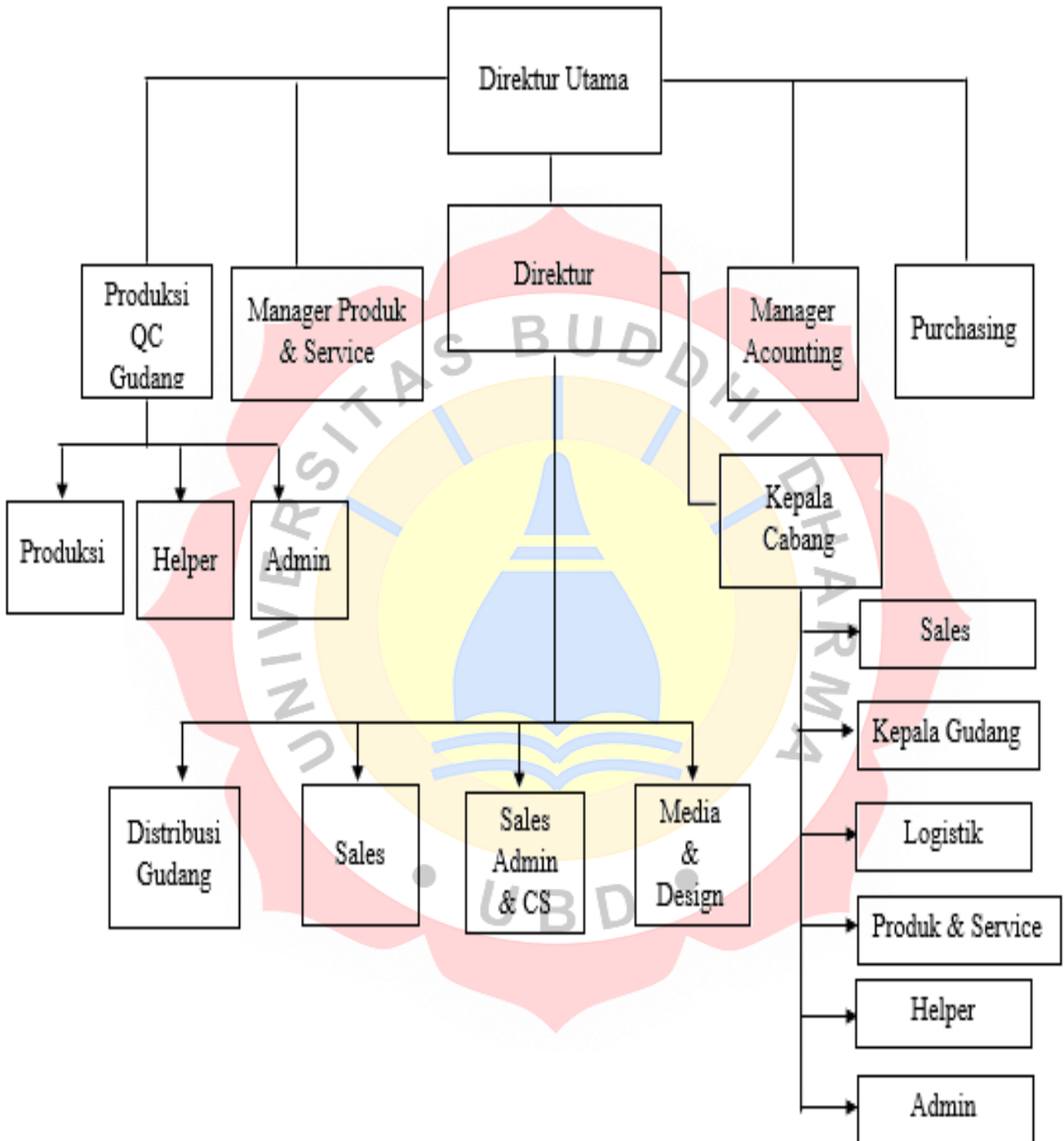
- 1) Menjaga komitmen tinggi terhadap kualitas produk dan pelayanan, serta terus meningkatkan kepercayaan pelanggan melalui konsistensi dalam memenuhi standar terbaik di setiap aspek bisnis.
- 2) Menyediakan produk peralatan laboratorium dan bahan habis pakai dengan harga yang kompetitif dan terjangkau, sehingga dapat

menjangkau berbagai segmen pelanggan tanpa mengorbankan kualitas.

- 3) Menjamin produk yang disediakan memiliki kualitas dan keandalan yang tinggi, sehingga dapat digunakan secara optimal dan aman dalam kegiatan laboratorium pelanggan.
- 4) Memberikan layanan pelanggan yang cepat, ramah, dan profesional, termasuk dalam proses konsultasi, pengiriman, serta layanan purna jual, untuk memastikan kepuasan dan kenyamanan pelanggan.
- 5) Menyediakan solusi yang lengkap dan tepat guna untuk memenuhi kebutuhan spesifik pelanggan, baik dari segi produk, konsultasi teknis, hingga dukungan layanan yang mendukung operasional laboratorium secara efektif.



3. Struktur Organisasi PT. Prioritas Bangun Nusantara



Gambar III. 1
Struktur Organisasi PT Prioritas Bangun Nusantara
Sumber: PT Prioritas Bangun Nusantara

4. Uraian Tugas dan Wewenang PT. Prioritas Bangun Nusantara

a. Direktur Utama

- 1) Menyusun Strategi untuk mengarahkan bisnis menjadi lebih maju
- 2) Mengorganisasi visi dan misi Perusahaan secara menyeluruh
- 3) Mengadakan dan memimpin meeting rutin dengan para manajer Perusahaan
- 4) Menunjuk orang untuk menjadi pemimpin suatu divisi dan mengawasi pekerjaannya
- 5) Mengevaluasi kesuksesan dan kinerja Perusahaan

b. Direktur

- 1) Memimpin dan bertanggung jawab atas bidang atau divisi tertentu dalam Perusahaan, seperti Manager keuangan, Kepala Gudang, dan Pemasaran
- 2) Melaksanakan kebijakan dan strategi yang ditetapkan oleh Direktur utama
- 3) Menyusun rencana kerja dan anggaran untuk divisi yang dipimpinnya
- 4) Melaporkan hasil kerja dan permasalahan divisinya kepada direktur utama

c. Produksi QC Gudang

- 1) Menjalankan proses produksi sesuai dengan industry kerja dan standar operasi produksi

- 2) Bekerja sama dengan bagian QC untuk memastikan kualitas produk sesuai standar
- 3) Melakukan verifikasi dan validasi terhadap hasil produksi.
- 4) Membuat laporan berkala mengenai kualitas produk.
- 5) Menerima barang masuk sesuai dengan dokumen pengiriman dan melakukan pemeriksaan kuantitas serta kualitas awal.

d. Manager Produk & Service

- 1) Memberikan koordinasi kepada tim
- 2) Bekerja sama dengan tim pemasaran, penjualan, produksi, dan teknis untuk memastikan peluncuran dan dukungan produk yang sukses.
- 3) Memberikan arahan dan pelatihan kepada tim produk & service.
- 4) Membuat laporan berkala kepada manajemen tentang efektivitas produk dan kepuasan layanan.

e. Manager Accounting

- 1) Mengelola pencatatan transaksi di perusahaan
- 2) Menganalisis data keuangan dan memantau pengeluaran keuangan perusahaan
- 3) Membuat dan menyiapkan laporan keuangan
- 4) Mengelola kas perusahaan
- 5) Melakukan pemeliharaan sistem akuntansi yang memadai.
- 6) Melakukan pengawasan kegiatan operasional harian seperti faktur, manajemen kredit, pembayaran pemasok, penggajian, inventaris dan transaksi lainnya.

f. Produksi

- 1) Menjalankan proses produksi sesuai dengan Work Instruction (WI) dan SOP yang berlaku.
- 2) Menggunakan peralatan produksi dengan benar dan menjaga kondisi mesin tetap optimal.
- 3) Mengecek ketersediaan bahan baku dan material penunjang sebelum proses produksi dimulai
- 4) Membuat laporan harian tentang jumlah produksi, kendala, dan pemakaian bahan
- 5) Menjaga area kerja tetap bersih dan tertib serta mematuhi prosedur keselamatan dan Kesehatan kerja (K3)

g. Helper

- 1) Menyiapkan bahan dan alat yang dibutuhkan untuk kegiatan produksi.
- 2) Membantu operator atau teknisi dalam pelaksanaan pekerjaan teknis ringan.
- 3) Menjaga kebersihan dan kerapian area produksi, gudang, atau lokasi kerja lainnya.
- 4) Mengangkut barang sisa produksi atau limbah ke tempat yang ditentukan.
- 5) Membantu dalam kegiatan pengepakan (packing) dan pengecekan sederhana terhadap produk.

h. Admin

- 1) Mencatat setiap transaksi barang masuk dan keluar sesuai dengan dokumen pendukung (surat jalan, DO, PO, dll).
- 2) Mengarsipkan dokumen seperti surat jalan, form penerimaan barang, form pengeluaran barang, dan lainnya.
- 3) Membuat laporan stok harian, mingguan, dan bulanan.
- 4) Bekerja sama dengan bagian produksi, pembelian, pengiriman, dan keuangan untuk memastikan data gudang selalu akurat dan terkini.

i. Kepala Cabang

- 1) Mengawasi dan mengkoordinasi seluruh aktivitas harian operasional cabang agar berjalan efektif dan efisien
- 2) Bertanggung jawab atas pencapaian target penjualan, pelayanan, dan produktivitas di wilayah kerja cabang
- 3) Membangun kerja tim yang solid dan meningkatkan kompetensi staf cabang
- 4) Menyusun laporan rutin kepada kantor pusat terkait kegiatan cabang, termasuk laporan keuangan, penjualan, dan operasional

j. Sales

- 1) Melakukan penjualan produk
- 2) Mencapai target penjualan
- 3) Menjaga hubungan dengan pelanggan
- 4) Melakukan kunjungan dan follow up
- 5) Administrasi dan laporan keuangan

k. Logistik

- 1) Pengelolaan distribusi barang
- 2) Koordinasi dengan pihak terkait
- 3) Pemantauan stok dan pengiriman
- 4) Evaluasi dan pelaporan

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu Komunikasi, Kepemimpinan, Job description, dan Penerapan K3 sebagai variabel bebas (independent) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (dependent)

2. Sumber Data

Sumber dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder, berikut penjelasan masing-masing sumber data penelitian menurut Sugiyono (2018) yaitu:

a. Sumber data Primer

Data primer yaitu data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Pengumpulan data primer atau data utama dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan

penelitian yang dilakukan yaitu pada karyawan PT Prioritas Bangun Nusantara.

b. Sumber Data Sekunder, yaitu :

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa :

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini untuk populasi adalah seluruh Karyawan PT Prioritas Bangun Nusantara yang berjumlah sekitar 110 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa :

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel adalah jumlah subjek atau unit analisis yang dipilih dari populasi untuk diteliti.

Dalam penelitian ini untuk sampel penelitian adalah sebagian karyawan PT Prioritas Bangun Nusantara. Penelitian ini menggunakan metode *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2018) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang

yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Penentuan jumlah sampel penelitian mengacu pada teori yang dikembangkan oleh Sugiyono (2018) yang mengatakan ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Jika penelitian akan melakukan analisis multivariate, maka jumlah sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Berdasarkan teori di atas peneliti memperoleh sebanyak 90 responden yang dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan data Primer

Data primer dikumpulkan peneliti langsung dari sumber data sehingga memperoleh data yang relevan dengan penelitian ini. Berikut penjelasan metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer yaitu:

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa :

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat Pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

b. Observasi

Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa :

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yang

dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung pada lokasi tempat objek berada.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner yang didalamnya berisikan seperangkat pernyataan terkait masing-masing variabel penelitian, kemudian diberikan kepada karyawan PT Prioritas Bangun Nusantara untuk mendapatkan data yang relevan dengan penelitian ini. Adapun skala yang digunakan adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan bobot penilaian pada tabel berikut:

Tabel III.1
Skala Likert

Pernyataan	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2018)

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Data Sekunder dikumpulkan peneliti dari sumber lain yang telah dipublikasikan untuk kepentingan tertentu. Data sekunder digunakan untuk mendukung penelitian, data sekunder yang dikumpulkan meliputi: buku-buku, jurnal, artikel, internet *research* dan dokumen.

3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III.2

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komunikasi (X1)	1) Arah Komunikasi	1) Komunikasi ke atas 2) Komunikasi ke bawah 3) Komunikasi horizontal	Likert
	2) Formalitas	4) Komunikasi eksternal 5) Komunikasi formal	
	3) Media	6) Komunikasi informal 7) Komunikasi verbal 8) Komunikasi non verbal	
	4) Psikososial	9) Emosi 10) Bahasa	
Sumber : Orlando (2023) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Adidaya"			
Kepemimpinan (X2)	1) Kepemimpinan Otoriter	1) Hubungan baik antara pemimpin dan karyawan 2) Kemampuan untuk berkomunikasi 3) Kemampuan pengendalian 4) Kemampuan memberi motivasi	Likert
	2) Kepemimpinan Delegatif	5) Perasaan empati 6) Percaya diri 7) Rasa tanggung jawab	

	3) Partisipatif	8) Pengarahan yang baik 9) Pengendalian Emosi 10) Pendekatan personal	
Sumber : Agustin, (2024) “ Pengaruh Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Penta Power Indonesia)”			
<i>Job description</i> (X3)	1) Penempatan karyawan	1) Kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan 2) Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan 3) Spesialisasi Pekerjaan	Likert
	2) Beban kerja	4) Adanya pemberian tugas yang merata 5) Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu 6) Jumlah pekerjaan yang diberikan	
	3) Spesialisasi pekerjaan	7) Penguasaan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian 8) Kenyamanan terhadap pekerjaan 9) Pembagian kerja berdasarkan waktu 10) Pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja	
Sumber : Riastini Ni Ketut, (2024) “ Pengaruh Pembagian Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Front Office Di The Ritz-Carlton Bali”			

Penerapan K3 (X4)	1) Penyebab Kecelakaan Kerja	1) Kondisi Udara di Ruang 2) Kegiatan kerja yang berbahaya	Likert
	2) Mencegah Kecelakaan Kerja	3) Alat pelindung diri 4) Mengurangi kondisi yang berbahaya 5) Analisis risiko pekerjaan 6) Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	
	3) Kesehatan Kerja	7) Kesehatan fisik 8) Kesehatan mental 9) Pemeriksaan kesehatan 10) Fasilitas kesehatan	
Sumber : Velly Cecilia, (2024) “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)”			
Kinerja Karyawan (Y)	1) Faktor Kemampuan	1) Kuantitas Hasil Kerja 2) Kualitas Hasil Kerja 3) Efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan 4) Disiplin Kerja 5) Inisiatif Kerja 6) Ketelitian Kerja	Likert
	2) Faktor Motivasi	7) Kepemimpinan 8) Kejujuran 9) Kreativitas Kerja 10) Evaluasi Kerja	
Sumber : Wiranata, (2024) “ Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gori Global Indonesia”			

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif

a. Frekuensi Data

Data hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel karena lebih efisien dan cukup komunikatif. Tabel terdiri dari dua macam yaitu tabel biasa dan tabel distribusi frekuensi. Penelitian ini menggunakan tabel distribusi frekuensi karena data yang akan disajikan cukup banyak. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2018), tabel distribusi frekuensi disusun bila jumlah data yang akan disajikan cukup banyak, sehingga kalau disajikan dalam tabel biasa menjadi tidak efisien dan kurang komunikatif. Pengujian distribusi frekuensi menggunakan aplikasi SPSS.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Butir-butir pertanyaan dalam kuesioner merupakan instrumen (alat) ukur yang harus mengukur apa yang menjadi tujuan peneliti sehingga tiap butir pertanyaan dalam kuesioner harus diukur validitasnya (Sugiyono, 2018). Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila:

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
- b) Koefisien korelasi *product moment* $> r\text{-tabel} (df = n - k)$ $n =$ jumlah sampel, dan $k =$ banyaknya variabel bebas.

Peneliti menggunakan uji validitas dengan menggunakan rumus

Product Moment, yaitu:

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

Sumber : Sugiyono (2018)

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

N : Jumlah sampel

X : Jumlah skor butir (item)

Y : Jumlah skor total (seluruh item)

$\sum X$: Skor total X

$\sum Y$: Skor total Y

$\sum X^2$: Skor total X kuadrat

$\sum Y^2$: Skor total Y kuadrat

Ketentuan:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner tersebut dapat dinyatakan *valid*.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner tersebut dapat dinyatakan tidak *valid*.

Bisa juga dihitung menggunakan taraf nilai signifikansi dengan (α) sebesar 0,05 sebagai berikut:

1. Jika $sig < 0,05$ maka dinyatakan *valid*.
2. Jika $sig \geq 0,05$ maka dinyatakan tidak *valid*.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden.

Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai

koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi Sugiyono (2018). Metode yang digunakan untuk melihat data sudah reliabilitas ialah dengan *Cronbach's Alpha* (α) yang digunakan dalam penelitian ini ialah (α) 0,6. Rumus koefisien alfa (α) dari *Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

Sumber : Sugiyono (2018)

Keterangan:

r_{11}	: Reliabilitas instrumen
K	: Banyaknya butir soal
$\sum S_i^2$: Jumlah varians butir
S^2	: Varians total

Kriteria pengujian dalam uji reliabilitas ialah:

- Jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0.6 maka pernyataan dinyatakan reliabel.
- Jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) < 0.6 maka pernyataan dinyatakan tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data. Uji asumsi klasik adalah sebuah model regresi yang akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model. Model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena sebuah

model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik (Sugiyono, 2018).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak Sugiyono (2018). Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisis grafik dan uji statistik, dengan keentuan sebagai berikut :

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $\leq 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal

b. Uji Multiolineritas

Uji Multikolinearitas ialah terdapat korelasi yang mendekati sempurna. Multikolinearitas ada atau tidaknya antar variabel dengan caranya melihat nilai dari *variance inflation factor* (VIF) disetiap variabel independen terhadap variabel dependen, dengan ketentuan uji multikolinieritas sebagai berikut (Sugiyono, 2018):

1. Jika nilai VIF ≤ 10 atau nilai *Tolerance* $> 0,01$, maka dinyatakan tidak terjadi multikoniearitas.
2. Jika nilai VIF ≥ 10 atau nilai *Tolerance* $< 0,01$, maka dinyatakan terjadi multikoniearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varianve* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu ke residual yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas (Sugiyono, 2018). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metedo grafik *Scatter Plot*. Dasar analisis :

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi Heterokdastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Adapun menurut Sugiyono (2018) dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan – ketentuan yaitu sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada heterokedastisitas.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $\leq 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data ada heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda (*multivariate*) ialah pengaruh antara lebih dari 2 (dua) variabel independen. Analisis regresi bertujuan untuk mendirikan persamaan dalam menggunakan persamaan tersebut dalam membuat perkiraan atau peramalan (Sugiyono, 2018). Rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Variabel Komunikasi

b2 = Koefisien Regresi Variabel Kepemimpinan

b3 = Koefisien Regresi Variabel *Job Description*

b4 = Koefisien Regresi Variabel Penerapan K3

X₁ = Komunikasi

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = *Job Description*

X₄ = Penerapan K3

e = Standar *error*

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah penarikan kesimpulan yang berakhir pada penerimaan atau penolakan hipotesis yang diawali oleh pengujian hipotesis. Jadi, hasil akhirnya adalah dua pilihan berupa diterima atau ditolaknya suatu hipotesis (H) didamping pernyataan lain yang berlawanan sehingga diperoleh hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternatif (H_a) seperti yang sudah dipaparkan sebelumnya (Sugiyono, 2018).

Selain menggunakan regresi linear berganda, penelitian ini juga menerapkan metode stepwise regression sebagai teknik tambahan untuk menguji hipotesis secara lebih selektif. Metode stepwise digunakan untuk mengidentifikasi variabel independen yang paling berkontribusi terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), dengan cara memasukkan dan mengeluarkan variabel secara bertahap berdasarkan nilai signifikansi statistik.

Menurut Ghozali (2018), *stepwise regression* adalah metode kombinasi dari teknik *forward* dan *backward*, di mana:

- Variabel dimasukkan satu per satu berdasarkan nilai signifikansi tertinggi (*forward selection*)
- Variabel yang tidak signifikan akan dikeluarkan dari model (*backward elimination*)

Langkah-langkah dalam analisis stepwise:

1. Menentukan semua variabel independen yang akan diuji (X1: Komunikasi, X2: Kepemimpinan, X3: *Job Description*, X4: Penerapan K3)
2. Menjalankan proses seleksi otomatis menggunakan software SPSS versi 27
3. Menilai model akhir berdasarkan nilai Adjusted R² dan signifikansi F-test

Tujuan penggunaan metode ini adalah untuk:

- Menyaring variabel yang paling relevan terhadap kinerja karyawan

- Menyederhanakan model regresi tanpa mengurangi kekuatan prediktif
- Menjawab hipotesis secara lebih akurat dan efisien

Dengan demikian, metode *stepwise regression* melengkapi analisis regresi berganda dan memberikan validasi tambahan terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut uji hipotesis pada penelitian ini:

a. Uji t (uji parsial)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikan secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2018).

Ketentuan:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka berpengaruh signifikan
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak berpengaruh signifikan
- Jika $signifikan > 0,05$ maka tidak berpengaruh signifikan
- Jika $signifikan < 0,05$ maka berpengaruh signifikan

b. Uji f (uji simultan)

Menurut Sugiyono (2018) uji F dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar atau seberapa dalam variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan. Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka f_{hitung} dengan f_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Hipotesis yang

digunakan dalam pengujian ini adalah f_{tabel} diketahui sebagaimana berikut:

H_0 : Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

H_a : Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Pengujian koefisien uji statistik f dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} yaitu:

- a. Jika $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- c. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- d. Jika signifikan $< 0,05$ maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil, dan jika pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua

variabel bebas terhadap terikat Sugiyono (2018). Rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = (R^2 \times 100\%)$$

Sumber : Sugiyono (2018)

Keterangan:

KD : koefisien determinasi

R : nilai korelasi yang didapat

