

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI SERTA KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TEGUH JAYA ABADI SENTOSA



Oleh:

NOVENDI YUSUF
NPM. 2061201035

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHKAM SAMARINDA
TAHUN 2025**



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **26 Juni 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SKYPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Pengaji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan : 1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa
dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Pengaji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Pengaji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.I.P., MM	1.	Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE, MM	2.	Anggota
3.	H.J. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : NOVENDI YUSUF
NPM : 20.61201.035
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi, Serta Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa.
Nilai Angka/Huruf : **80,21/A**
Catatan :

1. LULUS / TIDAK LULUS
2. REVISI / TIDAK REVISI

Mengetahui

Pembimbing I

Dian Irma Aprianti, S.I.P., MM.

Pembimbing II

Eko Ravi Pratama, SE, MM.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI SERTA KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TEGUH JAYA ABADI SENTOSA

Diajukan Oleh : Novendi Yusuf

NPM : 20.61201.035

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan/Prog,Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Pembimbing I,

Dian Ikma Aprianti, S.I.P., M.M

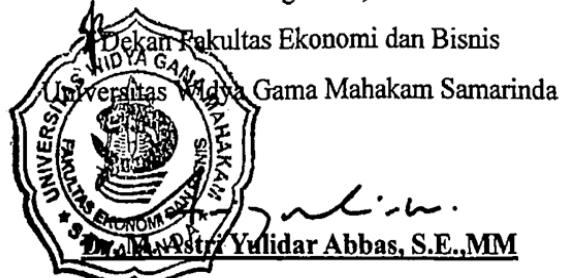
NIDN. 1114047902

Pembimbing II,

Eko Ravi Pratama, SE., M.M

NIDN. 1111119102

Mengetahui,



NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal: 26 Juni 2025

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS

PADA:

Hari : Kamis

Tanggal : 26 Juni 2025

Dosen Penguji,

1. Dian Irma Aprianti, S.I.P., M.M



2. Eko Ravi Pratama, SE., M.M



3. Hj. Yeni Yahdiani, S. Sos, M.M



LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :

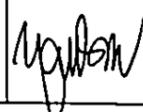
Nama : Novendi Yusuf

NPM : 2061201035

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI SERTA
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TEGUH JAYA ABADI SENTOSA**

Sebagaimana telah disarankan oleh dosen penguji, sebagai berikut:

No	Dosen Penguji	Bagian yang direvisi	Tanda Tangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M	1. Sistematika	
2.	Eko Ravi Pratama, SE., M.M	-	
3.	Hj. Yeni Yahdiani, S. Sos, M.M	-	

RIWAYAT HEDUP



Novendi Yusuf, lahir pada 10 November 2001 di Laban Nyarit, Kecamatan Malinau Selatan, Kabupaten Malinau, Provinsi Kalimantan Utara. Penulis adalah anak terakhir dari pasangan Yusuf Incau dan Erni Aran. Penulis menempuh pendidikan dasar di Sekolah Dasar Negeri 009 Laban Nyarit dan lulus pada tahun 2014. Penulis melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Negri 01 Long Loreh dan lulus pada tahun 2017. Setelah lulus penulis melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negri 5 Malinau, dan lulus pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis berhasil mendaftar sebagai Mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Lalu pada tahun 2023 penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Tanah Datar, Kecamatan Muara Badak, Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yesus berkat dan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi serta Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa” mempelajari cara pembuatan skripsi pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dan untuk memperoleh gelar serjana manajemen.

Peneliti menyadari penulisan skripsi ini tidak luput dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak, baik berupa material dan doa maupun dukungan. Semua itu sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Terima kasih untuk Kedua Orang Tua saya, Bapak Yusup Incau dan Ibu Erni Aran yang telah banyak berjasa dalam hidup saya, dan juga telah banyak berkorban dan selalu bersabar, dan selalu memberi dukungan baik dalam bentuk doa, motivasi dan materi kepada saya. Semoga kedua orang tua saya selalu diberi kesehatan dan keselamatan dalam segala hal. Tak lupa, kepada saudara-saudara saya, Norpena, Desi Ratnasari, dan Mardiono, atas dukungan, doa, dan motivasi kalian. Semua ini membuat perjalanan saya lebih berarti
2. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman,M.Pd.M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

4. Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP.,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
5. Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP.,M.M selaku dosen pembimbing I dan bapak Eko Ravi Pratama, SE, M.M selaku desen pembimbing II saya yang telah begitu baik dan sabar dalam membimbing serta mengarahkan peneliti dalam mempersiapkan skripsi ini menjadi lebih baik lagi. Terima kasih untuk setiap saran dari bapak dan ibu yang sangat bermanfaat bagi peneliti.
6. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang selama ini sudah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Dan yang terakhir untuk beberapa sahabat dan teman saya, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan dan bantuan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Mengingat keterbatasan dan kemampuan peneliti tentu skripsi ini terdapat kebanyakan kesalahan. Untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan masukan yang bermanfaat dari semua pihak. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Samarinda. 26 Juni 2025



Novendi Yusuf

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
BERITA ACARA.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTAK	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Batasan Masalah	10
1.4. Tujuan Penelitian	10
1.5. Manfaat Penelitian	11
1.6. Sistematika Penulisan	11
BAB II DASAR TEORI.....	13
2.1. Penelitian Perdahulu	13
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.3. Teori Herzberg	18
2.4. Kinerja.....	20
2.5. Lingkungan Kerja	22
2.6. Motivasi	30
2.7. Kesehatan Kerja dan Keselamatan kerja (K3)	35
2.8. Model Konseptual.....	39
2.9. Hipotesis	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
3.1. Metodologi Penelitian	41
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	41
3.3. Populasi dan Sampel	42
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.5. Metode Analisis	44
3.6. Pengujian Hipotesis	50
BAB IV GAMBARAN OBYEK PENELITIAN.....	52
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	52
4.2. Gambaran Obyek Yang Diteliti	53
4.3. Karakteristik Responden	55

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	59
5.1. Analisis data dan Peneliti.....	59
5.2. Pembahasan Hasil Hipotesis	75
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
6.1. Kesimpulan	81
6.2. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan	2
Table 1.2 Data Hasil Penjualan.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 3.2 Koefisen Korelasi.....	49
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur.....	55
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 5.1 Rekapitulasi Hasil Lingkungan Kerja (X1)	59
Tabel 5.2 Rekapitulasi Hasil Motivasi (X2)	60
Tabel 5.3 Rekapitulasi Hasil Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3).....	61
Tabel 5.4 Rekapitulasi Hasil Kinerja Karyawan (Y)	62
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas.....	63
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 5.7 Hasil Uji Normalitas	66
Tabel 5.8 Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 5.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel 5.10 Hasil Uji Linearitas	69
Tabel 5.11 Hasil Uji Regresi Liner Berganda	69
Tabel 5.12 Hasil Uji Koefisen Korelasi R	71
Tabel 5.13 Hasil Uji Koefisen Determinan R ²	72
Tabel 5.14 Hasil Uji F	72
Tabel 5.15 Hasil Uji T.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Peningkatan Karyawan.....	2
Gambar 2.1 Model Konseptual	39
Gambar 4,1 Struktur Organisasi PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa	54
Gambar 4.2 PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	87
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner	91
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data SPSS 25.....	94
Lampiran 4 disribusi tabel r	103
Lampiran 5 distribusi f tabel	105
Lampiran 6 distribusi T table	106
Lampiran 7 Dekomentasi	108
Lampiran 8 Surat Izin Penelitian.....	110

ABSTRAK

Novendi Yusuf, NPM. 2061201035. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa. Dengan Dosen pembimbing I Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M dan Dosen pembimbing II Bapak Eko Ravi Pratama, SE., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengatahui bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa. Metode penelitian yang digunakan adalah metode dekskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel 56 responden. Metode analisis yang digunakan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien korelasi (R), koefisien determinansi (R^2), dan pengujian hipotesis.

Hasil persamaan regresi berganda = $1,830 + 0,776X_1 + 0,066X_2 + 0,076X_3$. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,820 hal ini menunjukan bahwa kedua variabel memiliki tingkat korelasi yang kuat. Koefisien determinansi (R^2) sebesar 0,672 hal tersebut menunjukan bahwa variabel X_1, X_2, X_3 , Memberikan pengaruh sebesar 67,2% terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F variabel X_1, X_2, X_3 , secara serentak atau bersama-sama berpengaruh posetif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji T variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasi uji T motivasi tidak berpengaruh positif dan singnifikan terhadap kinerja karyawan. Hasi uji T kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak berpengaruh positif dan singnifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *lingkungan, motivasi, kesehatan, keselamatan kerja, k3, kinerja*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

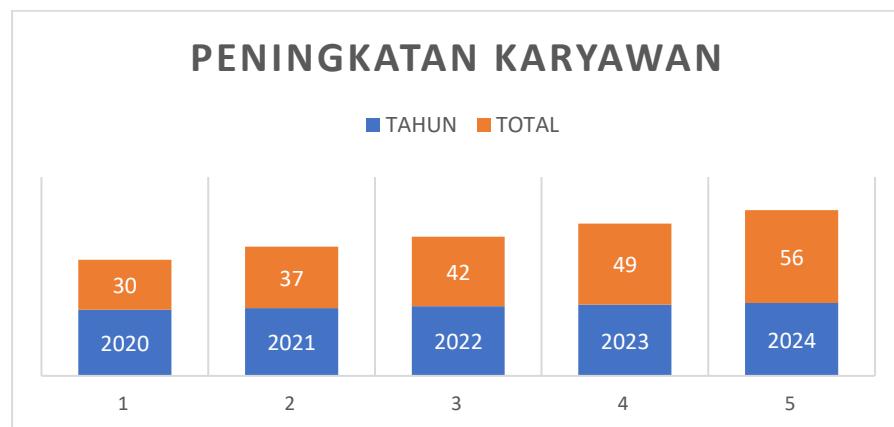
Pada dasarnya Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan maupun aktivitas dalam mencapai tujuan bersama atau tujuan dalam suatu organisasi. Yang berarti SDM merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu dengan adanya sumber daya manusia maka diharapkan mampu untuk berkoordinasi dalam mencapai tujuan perusahaan dan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dapat terpenuhi.

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang tak bisa lepas dari peran tenaga kerja manusia. Meskipun teknologi dapat mendukung, tanpa adanya manusia sebagai sumber daya, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Kemajuan perusahaan sangat bergantung pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan mencerminkan prestasi yang diperoleh setiap individu dalam menjalankan tugasnya untuk mendukung kelancaran perusahaan. Tanpa tujuan dan target yang jelas, sebuah perusahaan tidak akan berkembang dengan baik. Kinerja karyawan adalah faktor utama dalam mendorong pertumbuhan perusahaan secara maksimal. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan harus dilakukan secara terus-menerus oleh setiap individu untuk memajukan perusahaan, agar kinerja setiap karyawan dapat berjalan dengan baik.

PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi ban mobil dan ban motor untuk wilayah kalimatan timur. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 2008, yang berlokasi di Jl. Slamet Riyadi No.01, Samarinda. PT Teguh Jaya Abadi Sentosa berhasil membuat perkembangan yang sangat signifikan sehingga mampu menjadi salah satu distributor terbaik di samarinda, sehingga dengan adanya pengalaman yang begitu lama dan kepercayaan konsumen PT Teguh Jaya Abadi Sentosa dituntut terus memberikan pelayanan dan hasil terbaik sesuai dengan komitmen dan permintaan pasar.

Seiring dengan pertumbuhan perusahaan, jumlah karyawan juga mengalami peningkatan. Karyawan yang terampil dan berpengalaman sangat penting untuk menjaga kualitas pelayanan dan memenuhi permintaan pasar dan tim yang solid. Berikut adalah grafik jumlah peningkatan karyawan setiap tahunnya;

Gambar 1.1 Grafik Peningkatan Karyawan



PT Teguh Jaya Abadi Sentosa dapat terus berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik dan mempertahankan reputasinya sebagai salah satu distributor terbaik. Keterlibatan karyawan dalam proses distribusi dan pelayanan pelanggan

merupakan faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan dan peluang di pasar yang kompetitif. Berikut ini daftar jumlah karyawan pada PT Teguh Jaya Abadi Sentosa dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Manager Oprasional	1
2	Manager FAT	1
3	Staff Warehouse	7
	Staff Stocker	5
4	Staff Counter	9
5	Staff FAT	6
6	Staff Driver & Helper	9
7	Staff HR	2
8	Mekanik	12
10	Security	4
	TOTAL	56

Sumber : Data PT.Teguh Jaya Abadi Sentosa, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui jumlah karyawan pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa sebanyak 56 karyawan dengan 10 jenis jabatan. Kinerja karyawan juga menjadi salah satu unsur yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian kinerja individu di perusahaan menjadi hal yang sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mencapai tujuan perusahaan dengan optimal. Dengan memberikan perhatian khusus terhadap kinerja karyawan, diharapkan perusahaan dapat berkembang secara berkelanjutan dan menghadapi tantangan yang ada di pasar.

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, serta

seberapa baik hasil kerja yang dicapai dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mencakup berbagai aspek, seperti kualitas dan kuantitas kerja, efisiensi, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama dalam tim, serta sikap dan perilaku dalam menjalankan tugas. Penilaian kinerja karyawan biasanya dilakukan untuk mengukur kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi, serta untuk memberikan umpan balik yang dapat digunakan untuk pengembangan profesional di masa depan. Hal ini menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan oleh karyawan perusahaan merupakan faktor penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis pada tanggal 5 Maret 2025 dengan Bapak Deni, selaku HRD di PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa dapat dilihat hasil penjualan pada tabel 1.2 berikut:

Table 1.2
Data Hasil Penjualan PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa

Bulan	Total Hasil Penjualan	Target Penjualan	Target Penjualan Tercapai
Januari	1.017 pcs	1.000	Tercapai
February	1.022 pcs	1.000	Tercapai
Maret	1.008 pcs	1.000	Tercapai
April	926 pcs	1.000	Tidak
Mei	898 pcs	1.000	Tidak
Juni	1.004 pcs	1.000	Tercapai
Juli	931 pcs	1.000	Tidak
Agustus	1.001 pcs	1.000	Tercapai
September	937 pcs	1.000	Tidak
Oktober	798 pcs	1.000	Tidak
November	1.009 pcs	1.000	Tercapai
Desember	1.011 pcs	1.000	Tercapai

Sumber : Data penjualan PT. Teguh jaya abadi sentosa, 2024

Berdasarkan tabel 1.2, hasil penjualan selama tahun 2024 menunjukkan fluktuasi. Ini menunjukkan bahwa tingkat keberhasilan pencapaian target selama tahun 2024 sekitar 58%. Meski sebagian besar bulan di awal dan akhir tahun menunjukkan hasil positif, namun pada pertengahan tahun mengalami penurunan. Penjualan tertinggi terdapat pada bulan februari dengan 1.022 pcs, menunjukkan performa terbaik, hal ini karena promosi awal tahun dan peningkatan permintaan konsumen. Penjualan terendah terdapat pada bulan oktober dengan hanya 798 pcs jauh di bawah target, akibat faktor eksternal seperti cuaca, penurunan permintaan, dan kendala distribusi.

Lingkungan kerja mencakup berbagai faktor kontekstual dalam lingkungan profesional, yang dapat memengaruhi kinerja dan efektivitas karyawan. Konsep manajemen lingkungan berkaitan dengan upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, dan nyaman, dengan perhatian kesejahteraan fisik dan mental karyawan, serta kondisi sekitar tempat mereka bekerja. Proses ini sering disebut dengan pengelolaan lingkungan kerja. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan antar karyawan, seperti kerjasama dan kekompakkan dalam menyelesaikan tugas. Tempat kerja yang tidak dirancang dengan baik dapat berdampak negatif, melemahkan semangat karyawan, sementara tempat kerja yang direncanakan dengan efektif bisa meningkatkan produktivitas. Karena tempat kerja dipengaruhi oleh setiap individu yang ada di dalamnya, perhatian manajemen terhadap hal ini sangat penting.

Berdasarkan wawancara penulis pada tanggal 5 Maret 2025 dengan Bapak Deni, selaku HRD di PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa, beliau menjelaskan bahwa

ventilasi udara di perusahaan ini masih kurang optimal, yang mengakibatkan penurunan sirkulasi oksigen dan berdampak pada kualitas udara yang kurang baik, dengan adanya udara kotor dan berdebu. Selain itu, pengaturan ruang kerja yang terlalu padat juga menambah tantangan bagi karyawan untuk tetap fokus pada pekerjaan yang diberikan, seringkali mendorong mereka terlibat dalam percakapan yang tidak produktif dengan rekan kerja, yang pada akhirnya mengganggu kelancaran aktivitas kerja. Meskipun begitu, lingkungan kerja di perusahaan ini cukup solid, dengan tingkat saling membantu yang tinggi, terutama dalam mempersiapkan barang di gudang dan saling memberikan dukungan. Namun, salah satu kekurangannya adalah beberapa karyawan sering tidak turun kerja, terutama di bagian gudang.

Selanjutnya pada variabel motivasi karyawan sangat penting untuk menghasilkan hasil yang positif sepanjang proses kerja dan untuk mencapai tujuan organisasi. Diharapkan, motivasi tersebut dapat meningkatkan semangat kinerja yang optimal setiap pegawai. Tanpa adanya motivasi, organisasi berisiko menghadapi dampak negatif yang dapat menurunkan semangat kerja, sehingga berdampak mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus terlibat aktif dalam setiap aktivitas yang dilakukan selama proses kerja untuk memastikan tercapainya tujuan perusahaan.

Dari hasil wawancara penulis pada tanggal 5 Maret 2025 dengan Bapak Deni, selaku HRD di PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa, beliau menyampaikan bahwa perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan berupa uang tambahan jika penjualan melebihi target atau untuk upah lembur (*overtime*). Penghargaan ini

diberikan sebagai bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Hal ini bertujuan agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras, karena mereka merasa dihargai atas usaha yang dilakukan. Selain itu, hubungan yang baik antara karyawan dan pimpinan juga diperkuat melalui pemberian *reward* ini. Dengan demikian, pemberian *reward* kepada karyawan berfungsi sebagai pendorong yang membuat karyawan lebih siap dan mampu menghadapi beban kerja yang ada, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan saling mendukung.

Selain faktor motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) juga menjadi hal yang penting yang perlu diperhatikan perusahaan. Kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum yang memungkinkan setiap orang untuk hidup lebih produktif secara sosial dan ekonomis, Keselamatan kerja adalah perlindungan pada karyawan akibat dari cidera yang disebabkan karena kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan

Masalah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) bukan hanya semata –mata tanggung jawab pemerintah saja melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu tanggung jawab pada pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat. Kesehatan kerja dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit akibat dari kecelakaan kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga merugikan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis pada tanggal 5 Maret 2025 dengan Bapak Deni, selaku HRD di PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa, beliau menekankan bahwa keselamatan kerja sangat penting karena berhubungan langsung dengan

keselamatan nyawa karyawan. Jika terjadi kecelakaan kerja, karyawan kemungkinan akan mengambil cuti untuk mengobati luka yang dialami, atau jika tetap bekerja, karyawan tersebut mungkin tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Hal ini tentu akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan selama proses pemulihan. Penurunan kinerja karyawan ini, pada akhirnya, juga akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, jika keselamatan kerja karyawan tidak terjamin, kinerja mereka juga akan menurun.

Bapak Deni juga menyampaikan bahwa untuk meningkatkan keselamatan kerja, perusahaan menyediakan berbagai alat perlindungan diri (APD) yang sesuai dengan jenis pekerjaannya:

1. Helm: Berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan atau benda yang jatuh.
2. Sepatu keselamatan: Dirancang untuk melindungi kaki dari benda berat dan tajam.
3. Masker: Digunakan untuk melindungi pernapasan dari debu, asap dan zat dari ban.
4. Sarung tangan: Melindungi tangan dari panas, dan benda tajam.
5. Perlindungan mata: Melindungi mata dari percikan dan sinar yang merusak mata.
6. Asuransi kesehatan: Memberikan jaminan kesehatan berupa biaya rawat inap, biaya pemeriksaan medis kepada karyawan jika mengalami kecelakaan atau sakit

7. Selain itu, perusahaan juga mengatur jarak antara kamar mandi dan ruang kerja dengan mempertimbangkan kenyamanan dan efisiensi, sehingga karyawan tidak perlu menempuh jarak yang terlalu jauh, yang dapat mengganggu produktivitas.

Perusahaan juga mengambil langkah-langkah untuk mencegah penularan penyakit di antara karyawan. Mereka menerapkan protokol kesehatan yang ketat, di antaranya:

1. Menyediakan fasilitas cuci tangan dan hand sanitizer di berbagai lokasi.
2. Menerapkan kebijakan kerja dari rumah jika diperlukan untuk menghindari penyebaran penyakit.
3. Melakukan pemeriksaan kesehatan secara rutin untuk memantau kondisi kesehatan karyawan.

Dengan langkah-langkah ini, perusahaan berupaya menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan, sehingga kinerja mereka tetap optimal dan berkontribusi pada keberlangsungan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dan mengambil judul yaitu **“Pengaruh Lingkunga Kerja dan Motivasi serta Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa”**

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi serta Kesehatan dan Keselamatan

Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa?
4. Apakah Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa?

1.3. Batasan Masalah

Peneliti menghadapi berbagai keterbatasan dan tantangan selama penelitian terhadap objek yang diteliti. Beberapa kendala yang muncul antara lain perubahan cuaca yang tidak menentu, jarak lokasi penelitian yang cukup jauh, serta waktu yang terbatas. Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, peneliti membatasi fokus penelitian pada variabel, yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), serta hubungannya dengan Kinerja Karyawan di PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa. Penelitian akan dilakukan hingga Juni 2025

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa

3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa
4. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan bagi manajemen dan memberikan saran atau rekomendasi terkait upaya peningkatan kinerja karyawan, yang dapat dianalisis melalui aspek lingkungan kerja, motivasi, dan beban kerja.

2. Bagi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang berguna bagi penelitian-penelitian selanjutnya dan juga dapat menjadi koleksi tambahan bagi perpustakaan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran untuk penerapan praktek lapangan yang relevan dengan apa yang telah dipelajari selama masa perkuliahan, sehingga dapat memperluas wawasan dan pengetahuan di bidang sumber daya manusia serta membantu dalam proses mendapatkan gelar sarjana.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang dimaksud merujuk pada gambaran umum

mengenai struktur penulisan secara keseluruhan. Adapun urutan sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut.

BAB I :PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II :TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan secara jelas dan rinci tentang penelitian terdahulu, pengertian sumber daya manusia, pengertian lingkungan kerja, motivasi dan (K3) kerja serta kinerja karyawan, model konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III :METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan dari hasil penelitian tentang metode penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis dan pengujian hipotesis dari penulis.

BAB IV: GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum dari perusahaan, gambaran objek yang diteliti, dan juga analisis dekriptif data responden.

BAB V:ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan hasil analisis dan hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian serta pengujian hipotesis.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan juga saran dari peneliti kepada objek yang diteliti.

BAB II

DASAR TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan dalam membantu mendapatkan gambaran kerangka berpikir, disamping itu dapat mengetahui persamaan dan perbedaan dari beberapa penelitian. Dimana peneliti mengambil beberapa sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian, berikut merupakan penelitian terdahulu terkait dengan penelitian penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama	Aisyah Turrodiyah, Sukarsih, Nur Ainun (2022)
Judul	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Serta Koperasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bridgestone Sumatra Ruber Esta Dolok Meragir
Hasil penelitian	Motivasi kerja dan koperasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Persamaan	Variabel, Motivasi, metode penelitian, metode analisis, teknik pengumpulan data
Perbedaan	Objek penelitian, waktu dan tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah sampel, teknik analisis, uji
Nama	Dian Sudiantini, Nia Nurfitri, dkk. (2023)
Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja serta Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Cikarang
Hasil penelitian	Hasil penelitian menunjukkan:

	<ul style="list-style-type: none"> a. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan b. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Persamaan	Variabel lingkungan kerja, motivasi
Perbedaan	Objek penelitian, metode penelitian, waktu dan tempat penelitian, teknik pengumpulan data, jumlah populasi, jumlah sampel, teknik analisis, uji
Nama	Kartika (2024)
Judul	Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap PT. Sumber Rubbrindo Jaya Surabaya
Hasil penelitian	Hasil penelitian menunjukkan: <ul style="list-style-type: none"> a. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan c. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Persamaan	Variabel lingkungan kerja, metode penelitian, metode analisis data, teknik pengumpulan data
Perbedaan	Objek penelitian, waktu dan tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah sampel, teknik analisis

Sumber : data diolah, 2025

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses sumber daya manusia meliputi tindakan strategis perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan organisasi dan pemanfaatan sumber daya lainnya. Upaya ini dilakukan untuk menjamin keselarasan dengan tujuan yang ditetapkan.

Menurut Kasmir (2019:6)

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan Kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

2.2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:9)

Tujuan manajemen sumber daya manusia dari satu perusahaan akan tampak sangat berbeda dari perusahaan lain tergantung pada tahap perkembangan yang telah dicapai oleh organisasi dalam suatu perusahaan. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut, adalah sebagai berikut:

1. Bertujuan untuk menawarkan rekomendasi kepada manajemen mengenai praktik sumber daya manusia yang dapat diterapkan untuk mendorong tenaga kerja yang berkinerja tinggi yang ditandai dengan kemampuan beradaptasi dalam menanggapi perubahan serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Untuk mencapai tujuan organisasi, sangat penting untuk menegakkan dan mengoptimalkan praktik sumber daya manusia.
3. Menyelesaikan konflik dan mengurangi ketegangan interpersonal di antara karyawan sangat penting untuk memfasilitasi pelaksanaan tujuan organisasi yang lancar.
4. Memfasilitasi saluran komunikasi yang ditingkatkan antara anggota staf bawahan dan eksekutif tingkat atas.
5. Memberikan dukungan dalam pengembangan visi dan strategi organisasi yang komprehensif, memastikan bahwa pertimbangan sumber daya manusia diperhitungkan di seluruh proses.

6. Membantu manajer dalam mencapai kesuksesan dengan menawarkan dukungan dan memfasilitasi penyesuaian penting serta menciptakan kondisi yang dapat membantu.

2.2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:6-8)

Ada dua fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia dan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan, sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial MSDM

- a. Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari bahwa pentingnya perencanaan, manajer harus memperhatikan fungsi dari perencanaan yang telah dirancang dalam organisasi.

- b. Pengorganisasian

Setelah menetapkan serangkaian tindakan yang akan dilakukan telah ditetapkan, maka suatu organisasi dan karyawannya bertekad untuk melaksanakannya karena organisasi merupakan alat dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia membentuk suatu organisasi untuk merancang struktur posisi kepegawaian untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

- c. Penggerakkan

Fungsi penggerakkan sangat penting bagi suatu perusahaan karena merupakan sebagai langkah awal untuk mengerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja dan bekerja secara efektif dan efisien.

d. Pengawasan

Pengawasan memiliki tugas untuk memantau operasi, memastikan kepatuhan terhadap rencana yang telah ditetapkan, dan segera melaporkan setiap penyimpangan yang teridentifikasi. Ketika ketidaksesuaian diidentifikasi, tindakan perbaikan yang sesuai diterapkan atau rencana disesuaikan.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengadaan

Proses perekrutan karyawan yang mampu memenuhi persyaratan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan disebut sebagai pengadaan sumber daya manusia. Pembentukan strategi SDM, rekrutmen, seleksi, wawancara, perekrutan, penempatan, dan orientasi adalah semua komponen dari proses akuisisi sumber daya manusia dalam organisasi.

b. Pengembangan SDM

Karyawan harus dilatih untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikapnya melalui pelatihan, dan pengembangan agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

c. Pemberian Kompensasi /Balas Jasa

Tujuan utama dari kompensasi adalah untuk menawarkan insentif berwujud dan tidak berwujud kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai sarana untuk mengakui upaya mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

d. Pemeliharaan Pegawai

Ada hubungan antara fungsi pemeliharaan staf dan pemeliharaan kondisi

yang ditetapkan oleh fungsi tersebut. Moral tenaga kerja dan keadaan fisik bangunan merupakan tanggung jawab fungsi pemeliharaan, yang bertanggung jawab untuk memastikan keduanya tetap beroperasi dengan baik.

e. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja menjadi rumit dan menantang karena karawan akan meninggalkan perusahaan walaupun waktu kerja mereka belum berakhir.

2.3. Teori Herzberg

Teori Dua Faktor Herzberg, yang juga dikenal sebagai teori *Hygiene* (faktor ekstrinsik) dan Motivator (faktor intrinsik). Faktor *hygiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidak puasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, dan kondisi lingkungan. Sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan yang termasuk didalamnya adalah prestasi, pengakuan, dan kemajuan tingkat kehidupan. Teori ini merupakan salah satu teori motivasi yang berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Teori ini juga memberikan kerangka kerja yang penting untuk memahami bagaimana kepuasan kerja dapat memoderasi hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai.

Menurut Bernhard Tewal (2017:124) teori motivasi Herzberg berdasarkan teori dua faktor yaitu faktor *hygiene* dan *motivator*. Dia membagi kebutuhan maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan

memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Menurut Herzberg dari hasil penelitiannya, menyimpulkan dua hal atau dua faktor sebagai berikut:

1. Ada sejumlah kondisi *extrinsic* pekerjaan (konteks pekerjaan), yang apabila faktor atau kondisi itu tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan di antara para karyawan. Kondisi ini disebut dengan *satisfiers*, atau *hygiene* faktors, karena kondisi atau faktor-faktor tersebut dibutuhkan minimal untuk menjaga adanya ketidakpuasan. Faktor-faktor ini berkaitan dengan keadaan pekerjaan yang meliputi:
 - a. Gaji
 - b. Status
 - c. Kemanan kerja
 - d. Kondisi kerja
 - e. *Fringe benefits*
 - f. Kebijakan dan prosedur
 - g. Hubungan interpersonal
2. Sejumlah kondisi *intrinsic*, tidak adanya kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi jika kondisi atau faktor-faktor tersebut ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, disebut *satisfiers* (pemuas) atau *motivators* (motivator). Kondisi *intrinsic* meliputi:
 - a. Pencapaian prestasi
 - b. Pengakuan
 - c. Tanggung jawab
 - d. Kemajuan

- e. Pekerjaan itu sendiri
- f. Kesempatan untuk berkembang

2.4. Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil akhir dari usaha seseorang atau tim dalam bekerja dalam jangka waktu tertentu; itu mengungkapkan seberapa berhasil mereka memenuhi tanggung jawab mereka dan berkontribusi pada tujuan keseluruhan organisasi. Kinerja dapat diukur dari segi seberapa baik seseorang atau tim memenuhi tanggung jawab mereka dan berkontribusi pada tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Kasmir (2017: 187)

Kinerja adalah hasil akhir dalam pencapaian tujuan dan pemenuhan tugas. Sementara itu, kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai dalam suatu perusahaan, apakah itu untuk keuntungan atau tidak, selama waktu yang telah ditentukan.

2.4.2. Tujuan Manajemen Kinerja

Menurut Fahmi (2017: hal 178) ada beberapa tujuan manajemen kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi suatu perusahaan.
2. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
3. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
4. Memberikan kesempatan individu dalam mengungkapkan aspirasi dan perhatian tentang pekerjaan mereka.

5. Memungkinkan individu dalam mengembangkan kemampuan mereka dalam bekerja.
6. Menunjukkan setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu dalam melakukan tugasnya.
7. Membantu orang-orang memiliki kualitas tinggi dalam meningkatkan kinerja mereka.

2.4.3. Indikator Kinerja

Menurut Fahmi (2017:28) menyatakan bahwa ada beberapa indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Pengukuran kinerja memungkinkan untuk evaluasi kualitas atau efektivitas kerja yang dihasilkan melalui teknik tertentu.

2. Kuantitas

Salah satu variabel yang mungkin untuk mengukur kinerja adalah kuantitas atau volume keluaran. Dengan kata lain, kuantitas adalah bentuk produksi yang dapat diukur dalam unit moneter, jumlah barang individual, dan jumlah keseluruhan siklus ekonomi.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Setiap jenis pekerjaan memiliki tenggat waktu untuk menyelesaiannya artinya ada pekerjaan yang memiliki batas waktu minimum dan maksimum yang harus diselesaikan oleh setiap pekerja dengan batas waktu.

4. Penekanan Biaya

Setiap unit operasional dalam organisasi berfungsi dalam anggaran yang telah ditentukan sebelumnya yang mencakup semua biaya yang diproyeksikan.

5. Pengawasan

Sangat penting untuk melakukan pengawasan rutin terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sedang berlangsung di setiap proyek perusahaan.

6. Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kinerja sering mengacu pada kerja sama atau keharmonisan antara karyawan dan manajer, karyawan dengan karyawannya lainnya. Dalam hal ini karyawan mengetahui cara menghargai karyawan lain atau bekerja sama.

2.5. Lingkungan kerja

2.5.1. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan.

Menurut Suwatno (2018:40)

Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pekerjaannya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja ini mencakup faktor fisik dan non fisik yang dapat memengaruhi kinerja dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut Nitisemito (2019:20)

Segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Adapun

indikatornya ialah: hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan fasilitas-fasilitas kerja karyawan.

Menurut Sembiring, (2020:13-14)

Bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan sosial tempat kerja organisasi, termasuk sarana prasarana di sekitar karyawan yang melakukan kegiatan di tempat kerja yang dipengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung oleh kondisi tersebut. Selain itu, istilah lingkungan kerja juga dapat merujuk pada kondisi yang ada ditempat kerja organisasi lain.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik. Hal ini meliputi alat-alat kantor, hubungan antara karyawan dan atasan, fasilitas yang disediakan perusahaan, serta suasana kerja seperti penerangan dan kondisi psikologis. Selain itu, faktor-faktor seperti interaksi antara karyawan dan atasan yang dipengaruhi oleh metode pekerjaan yang diterapkan juga berperan dalam memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, baik secara individu maupun kelompok.

2.5.2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) Jenis lingkungn kerja dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik. Lingkungan eksternal yang ditemui karyawan di luar batas kantor dianggap sebagai elemen integral dari lingkungan kerja. Ruang kerja keseluruhan yang diberikan dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu:
 - a. Lingkungan kerja yang melibatkan karyawan secara langsung, seperti pusat kerja, kursi, meja dan alat lainnya.

- b. Lingkungan umum atau disebut juga lingkunga kerja yang dapat mempengaruhi keadaan manusia misalnya kelembapann.
2. Lingkungan kerja non fisik. Istilah lingkungan kerja non-fisik digunakan untuk menggambarkan skenario di mana karyawan dan penyelia terlibat dalam aktivitas yang tidak terkait langsung dengan penyelesaian tugas pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja non fisik antara lain sebagai berikut:
- a. Faktor sosial -lingkungan, misalnya riwayat individu dengan keluarganya merupakan salah satu contoh faktor sosial yang dapat berpengaruh pada tingkat produktivitasnya. Telah ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja seorang karyawan berkorelasi dengan jumlah anak yang mereka miliki, status perkawinan mereka, dan jenis hubungan yang mereka miliki dengan rekan kerja mereka.
 - b. Faktor status sosial. Ketika tingkat kedudukan seseorang dalam suatu organisasi meningkat, demikian pula pengaruh orang tersebut terhadap proses pengambilan keputusan organisasi
 - c. Faktor hubungan kerja, faktor hubungan kerja suatu perusahaan mencakup dinamika antarpribadi antara karyawan serta hubungan mereka dengan manajemen
 - d. Faktor sistem informasi, memastikan kecepatan dan kelancaran komunikasi antar anggota melalui teknis penyampaian informasi dan komunikasi yang dapat berjalan dengan lebih praktis dan cepat serta memudahkan para karyawan.

2.5.3. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang dijabarkan oleh Sedermayanti mengenai lingkungan kerja, adalah:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya mengakibatkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai

2. Temperatur atau suhu udara yang ada di tempat kerja

Suhu tubuh individu menunjukkan variasi di berbagai organ, dan pola serupa dapat diamati pada sistem endokrin dalam tubuh manusia. Tubuh manusia menunjukkan upaya konstan untuk mempertahankan homeostasis, meskipun potensi bawaan untuk adaptasi pada setiap individu dibatasi, sehingga membatasi kemampuan mereka secara efektif merespons keadaan baru dan melakukan aktivitas rutin.

3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Hal ini akan

berdampak pada tingkat kenyamanan dan produktivitas individu.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Tingkat sirkulasi udara di ruang tertentu berbanding terbalik dengan jumlah oksigen yang ada di ruang tersebut. Tanaman adalah penghasil oksigen yang penting bagi tubuh manusia. Oleh karena itu di sekitar tempat kerja karyawan harus ada tumbuhan hijau agar memberika kesegaran atau kesejukan kepada mereka.

5. Kebisingan di tempat kerja

Pada umumnya dalam menjalankan proses produksi, perusahaan akan mengeluarkan suara-suara bising dari mesin-mesin perusahaan. Suara bising yang terus menerus akan mengganggu kesehatan para karyawan terutama pendengaran karyawan. Oleh karena itu penanggulangan suara bising juga diperlukan dalam perencanaan lingkungan kerja yang meyangkut kondisi kerja ini.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak keteraturan, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan menimbulkan penyakit seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain

7. Bau – bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja oleh karena itu, sangat penting untuk

memastikan bahwa lingkungan kerja benar-benar bebas dari aroma apa pun, sehingga memungkinkan para pekerja untuk meningkatkan fokus mereka pada tugas masing-masing.

8. Tata warna di tempat kerja

Sangat penting untuk memperhatikan aspek estetika ruang kerja seseorang, meliputi pemilihan warna dan penataannya. Pengaruh warna pada emosi manusia dapat dilacak pada kemampuannya untuk menimbulkan kekuatan yang tidak proporsional pada keadaan emosi kita.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di tempat kerja

Karena musik memiliki kemampuan untuk membantu kita berkonsentrasi lebih baik atau mengalihkan perhatian kita dari pekerjaan kita, penting bagi kita untuk memilih nada dengan hati-hati agar tidak menghalangi produktivitas kita.

11. Keamanan di tempat kerja

Memastikan penyediaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman merupakan hal yang sangat penting dalam mendorong kesejahteraan karyawan. Salah satu langkah potensial untuk mempromosikan keselamatan di tempat kerja adalah penerapan satuan tugas keamanan, yang biasa disebut sebagai satpam dalam menjaga keamanan.

2.5.4. Aspek – aspek Lingkungan Kerja

Aspek – aspek lingkunga kerja menurut Afandi (2018 : 69) antara lain adalah:

a. Pelayanan kerja

Pelayanan yang baik dari suatu organisasi akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam pekerjaannya, lebih bertanggung jawab dalam pekerjaanya dan menjaga reputasi organisasi melalui produktivitas kerja dan tingkah lakunya. Pelayanan dapat berupa makna dan minat, pelayanan kesehatan dan pelayanan kamar/kecil yang disiapkan oleh perusahaan untuk membuat karyawan atau konsumen merasa senang dan aman jika hal tersebut diterapkan dalam perusahaan

b. Kondisi kerja

Penyediaan lingkungan kerja yang aman dan kondusif bagi karyawan merupakan kewajiban penting yang menjadi tanggung jawab manajemen organisasi. Untuk memfasilitasi produktivitas dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, karyawan harus diberikan akses ke lingkungan kerja yang aman dan kondusif. Lingkungan kerja yang optimal harus memberi karyawan pencahayaan yang cukup, kontrol suhu, manajemen kebisingan, skema warna, dan peluang untuk bergerak.

c. Hubungan Karyawan

Pembentukan dan pemeliharaan hubungan antar pribadi dalam lingkungan profesional merupakan hal yang sangat penting dalam menentukan efektivitas

dan kelangsungan hidup organisasi secara keseluruhan. Alasan fenomena ini dapat dikaitkan dengan hubungan positif antara tingkat motivasi dan antusiasme karyawan, serta hasil bermanfaat yang muncul dari interaksi yang harmonis di antara rekan kerja.

2.5.5. Indikator –Indikator Lingkungan Kerja

Indikator sangat berkaitan dengan evaluasi yang akan dilakukan seperti evaluasi untuk memastikan bahwa lingkungan kerja telah tersedia dengan baik. Berikut indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:18), sebagai berikut:

1. Penerangan/Pencahayaan

Pencahayaan mengacu pada jumlah cahaya yang diizinkan masuk ke stasiun kerja masing-masing karyawan. Dengan pencahayaan yang tepat, Anda dapat menciptakan lingkungan yang menyenangkan bagi karyawan.

2. Suhu udara

Suhu sekitar di lingkungan kerja karyawan merupakan penentu penting dari tingkat kenyamanan mereka secara keseluruhan. Kapasitas pekerja untuk mempertahankan fokus dapat terpengaruh secara negatif ketika suhu sekitar di lingkungan terlalu tinggi atau terlalu rendah.

3. Suara bising

Suara bising merupakan tingkat kepedulian karyawan yang mempengaruhi aktivitas kerjanya.

4. Ruang gerak yang diperlukan

Istilah "ruang" mempertahankan sejauh ruang nyata yang memisahkan dua individu dalam pengaturan kerja, dan mungkin tidak memiliki perabot dan peralatan yang diperlukan untuk memfasilitasi pekerjaan lebih efisien dan efektif.

5. Kemampuan bekerja

Ketika karyawan diberi kesempatan, mereka lebih cenderung mengalami rasa nyaman dan menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka.

6. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya

Pembentukan tim yang kohesif secara signifikan meningkatkan kemungkinan berhasil mencapai tujuan yang digariskan oleh perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi karyawan untuk menumbuhkan hubungan yang harmonis di antara mereka sendiri selama keterlibatan kerja mereka.

2.6. Motivasi

2.6.1. Pengertian Motivasi

Etimologi kata bahasa Inggris "motivasi" dapat ditelusuri kembali ke istilah Latin "*motivere*", yang menunjukkan tindakan "bergerak". Motivasi dapat didefinisikan sebagai persiapan kognitif dan emosional yang dilakukan individu untuk secara efektif menghadapi dan mengatasi masalah yang dihadapi di tempat kerja. Motivasi merupakan sebagai salah satu penggerak diri seseorang untuk mempengaruhi karyawan guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Herzberg (2020:25)

Herzberg mengajukan teori *motivator-higienis*, yang juga dikenal sebagai teori dua faktor kepuasan kerja. *Motivator* adalah faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja, sedangkan *higienis* adalah faktor-faktor yang mendorong ketidakpuasan kerja.

Menurut Suwatno (2018:171)

Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut Afandi (2018:23)

Motivasi merupakan ketika seorang individu mengalami inspirasi, motivasi, dan dorongan, mereka cenderung mendekati tugas dengan antusiasme dan kegembiraan, yang bertujuan untuk menghasilkan hasil dengan kualitas unggul melalui upaya berdedikasi mereka.

Dari sudut pandang ini, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan batin yang memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya dalam tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk membantu perusahaan.

2.6.2. Bentuk –Bentuk Motivasi

Setiap orang memiliki motivasi tersendiri yang dapat dijadikan kemampuan dalam menumbuhkan semangat kerja dalam melakukan pekerjaannya. Semangat yang dimiliki seseorang bisa berasal dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar.

Menurut Fahmi (2017:100) motivasi terbagi menjadi 2 (dua) bentuk yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Ekstrinsik (dari luar).

Motivasi ekstrinsik berasal dari faktor eksternal, seperti penghargaan dan pengakuan, sedangkan motivasi intrinsik berasal dari sumber internal individu.

2. Motivasi Intrinsik (dari dalam).

Motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi

mereka melakukan sesuatu yang lebih bermakna untuk organisasi.

2.6.3. Tujuan Motivasi

Tujuan memotivasi karyawan menurut Ansori, F.A & Indrasari, M. (2018:262):

1. Meningkatkan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
3. Meningkatkan produktivitas
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan kerja
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas

2.6.4. Jenis - Jenis Motivasi

Dalam memberikan motivasi kepada karyawan, seorang pemimpin perlu memahami hubungan sebab-akibat yang terjadi akibat adanya proses motivasi tersebut. Berikut ini terdapat dua jenis motivasi:

1. Motivasi positif mengacu pada upaya manajer untuk mendorong bawahan dengan memberikan penghargaan, yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini karena umumnya, orang merasa senang ketika segala sesuatu berjalan dengan baik. Bentuk motivasi yang diberikan kepada bawahan berupa:

- a. Material *Insetif*. Merupakan bentuk dorongan yang bersifat finansial, seperti gaji atau insentif yang sesuai, yang memiliki nilai moneter. Insentif ini menjadi faktor penting yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja lebih keras, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
 - b. *Non Material Incentive* yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang
2. Motivasi Negatif. Saat tim manajemen menerapkan motivasi negatif, mereka berusaha untuk mendorong karyawan agar memenuhi standar tertentu, yang bisa berujung pada penerapan tindakan disipliner. Pemberian insentif negatif kepada karyawan dapat meningkatkan semangat mereka, karena mereka lebih khawatir akan kemungkinan hukuman. Namun, penting untuk diingat bahwa pendekatan ini dapat menimbulkan dampak buruk dalam jangka panjang.

2.6.5. Indikator Motivasi

Menurut Afandi dalam Daulay & Hikmah (2020: 34-35) adapun indikator-indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Balas Jasa
Istilah "balas jasa" mengacu pada apa pun yang diterima karyawan dari pemberi kerja sebagai imbalan atas kerja mereka. Ini bisa dalam bentuk pembayaran moneter, barang berwujud, atau bahkan layanan untuk karyawan tersebut.
2. Kondisi kerja
Ketika karyawan mengalami ketidakpuasan dengan kondisi kerja di mana mereka diminta untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka,

motivasi mereka untuk mengerahkan usaha yang optimal dalam pekerjaan mereka berkurang, sehingga berpotensi berdampak negatif terhadap keseluruhan fungsi organisasi. Kondisi kerja yang optimal, ditandai dengan ruang kerja fisik yang terawat, higienis, dan teratur, serta suasana yang menyenangkan, berkontribusi positif terhadap efisiensi dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang optimal mencakup berbagai faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

3. Fasilitas Kerja

Pemberian insentif oleh pemberi kerja berpotensi memicu antusiasme dan keterikatan karyawan dengan pekerjaannya. Ketersediaan alat ini sangat meningkatkan kemungkinan menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang ditentukan. Selain itu, dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, karyawan dapat berhasil memenuhi tanggung jawab yang diberikan.

4. Prestasi kerja

Keberhasilan bawahan tidak terlepas dari kontribusi atau motivasi yang diberikan oleh atasannya. Melalui strategi manajemen yang efektif, karyawan dapat diberi insentif untuk lebih meningkatkan keahlian mereka dan mengejar peluang pengembangan profesional.

5. Pengakuan dari atasan

Manajer menyadari bahwa hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan terhadap tugas mereka.

2.6.6. Solusi – solusi dalam Mengatasi Masalah di Bidang Motivasi

Menurut Fahmi (2017:116) ada beberapa solusi yang diterapkan dalam mengatasi masalah di bidang motivasi sebagai berikut:

1. Pemimpin menciptakan suasana yang mendukung kearah pembentukan kondisi kerja yang nyaman dan tenang, saling menghargai satu sama lain, serta menempatkan rasa simpati kepada mereka dalam bekerja.
2. Seorang pemimpin yang bijaksana menghindari bahasa atau perintah yang bersifat atau yang memungkinkan dapat menimbulkan konflik di dalam suatu perusahaan.
3. Para pemimpin dan karyawan selalu berpikir secara positif agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik guna mencapai target perusahaan.
4. Jika pemimpin dan karyawan memiliki prestasi maka sebaiknya memberikan ucapan atau hadiah karena hal tersebut dapat membangkitkan semangatnya dan merasa dihargai atas hasil kerja keras yang dilakukan oleh setiap karyawan.

2.7. Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3)

2.7.1. Pengertian kesehatan kerja

Kesehatan kerja adalah ditunjukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan. Kesehatan kerja semakin banyak berubah, bukan sekedar kesehatan pada sektor industri melainkan juga mengarah pada upaya kesehatan untuk semua orang dalam melakukan pekerjaannya. Ilmu ini tidak hanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kesehatan, tetapi juga hubungan antara status kesehatan pekerja dengan kemampuannya untuk melakukan tugas yang harus dikerjakannya, dan

tujuan dari kesehatan kerja adalah mencegah timbulnya gangguan kesehatan daripada mengobatinya .

Menurut Firmanzah et al (2017:52)

Kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Selain itu kesehatan kerja adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup lebih produktif secara sosial dan ekonomis

Masalah keselamatan kerja merupakan suatu hal yang penting karena dengan lingkungan kerja yang aman, tenang dan nyaman maka orang bekerja secara baik sehingga hasil kinerjanya memuaskan. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja, lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan .

Menurut Ivan Setiawan, (2018:74)

Keselamatan kerja adalah perlindungan pada karyawan akibat dari cidera yang disebabkan karena kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari pengertian secara umum dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman, dan tujuan akhirnya adalah mencapai kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) harus dilaksanakan pada setiap jenis bidang pekerjaan tanpa kecuali. Penerapan kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) diharapkan dapat mencegah dan mengurangi risiko kecelakaan kerja.

2.7.2. Indikator Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3)

Menurut Manullang (2017:57), ada tiga indikator kesehatan kerja yang meliputi:

1. Lingkungan kerja secara medis
 - a. Kebersihan lingkungan kerja.
 - b. Ventilasi di tempat kerja.
 - c. Sistem pembuangan sampah.
2. Sarana kesehatan tenaga kerja
 - a. penyedian air bersih dan sarana kamar mandi bersih
3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja :
 - a. Pemberian makanan yang bergizi.
 - b. Pelayanan kesehatan tenaga kerja.
 - c. Pemeriksaan tenaga kerja.
4. Lingkungan kerja secara fisik.
 - a. Penempatan barang atau benda harus dilakukan dengan cara yang aman, sehingga tidak membahayakan atau menyebabkan kecelakaan bagi orang-orang yang berada di sekitar tempat kerja. Penempatan tersebut juga dapat dilengkapi dengan tanda, batas, dan peringatan yang memadai.
 - b. Memberikan perlindungan kepada pegawai atau pekerja yang menggunakan alat-alat kerja berbahaya dengan menyediakan alat pelindung yang tepat dan berkualitas seperti masker, kacamata las, sarung tangan, helm pengaman, pakaian anti api, sepatu, penutup telinga.
 - c. Penyediaan peralatan yang dapat digunakan untuk pencegahan, pertolongan, dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan meliputi alat pemadam kebakaran, pintu darurat, serta peralatan untuk pertolongan pertama jika terjadi kecelakaan, seperti tabung oksigen, dan ambulans.

5. Lingkungan sosial psikologis.
 - a. Perlakuan yang adil terhadap semua pegawai atau pekerja tanpa membedakan agama, suku, kewarganegaraan, turunan dan lingkungan sosial.
 - b. Perawatan atau pemberian asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja sangat besar.

2.7.3. Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Nur Aini & Wardani, 2017:64)

1. Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pekerja di semua lapangan pekerjaan ketingkat yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental maupun kesehatan sosial.
2. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan masyarakat pekerja yang diakibatkan oleh tindakan kondisi lingkungan kerjanya.
3. Memberikan perlindungan bagi pekerja dalam pekerjaannya dari kemungkinan bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan.
4. Melindungi tenaga kerja atas hak dan keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup.
5. Menjamin keselamatan kerja setiap orang lain yang berada di lingkungan tempat kerja
6. Memelihara sumber produksi dan dipergunakannya secara aman dan efisien.

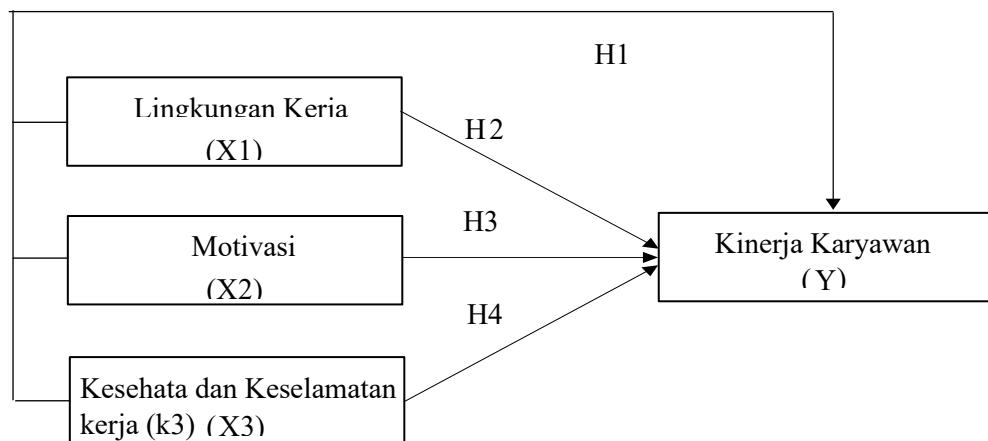
2.7.4. Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Tanjung & Henri, (2017:43), mengungkapkan manfaat K3 adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Ekonomis;
 - a. Berkurangnya kecelakaan dan sakit karena kerja.
 - b. Mencegah hilangnya investasi fisik dan investasi sumber daya manusia.
 - c. Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang nyaman dan aman, serta motivasi kerja yang meningkat.
2. Manfaat Psikologis;
 - a. Meningkatkan kepuasan kerja.
 - b. Kepuasan kerja tersebut akan meningkatkan motivasi kerja dan selanjutnya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
 - c. Perusahaan akan merasa bangga bahwa telah ikut serta dalam melaksanakan program pemerintah dan ikut serta dalam pembangunan nasional dan citra baik perusahaan akan meningkat.

2.8. Model Konseptual

Berikut merupakan model konseptual untuk penelitian ini seperti digambarkan pada gambar berikut:



Gambar. 2.1 Model Konseptual

2.9. Hipotesis Penelitian

1. Ho1 : Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K 3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa.

Ha1 : Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K 3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa.

2. Ho2 : Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa.

Ha2 : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa.

3. Ho3 : Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa.

Ha3 : Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa.

4. Ho4 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa.

Ha4 : Kesehatan dan Keselamatan (K 3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:13) tujuan utama dari penelitian kuantitatif adalah untuk menarik kesimpulan mengenai topik tertentu dengan menggunakan bukti numerik dan statistik yang telah dikumpulkan secara eksplisit untuk mencapai kesimpulan tersebut.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan salah satu cara yang digunakan untuk peneliti dalam mendapatkan informasi serta permasalahan mengenai suatu objek melalui pendekatan-pendekatan melalui variabel-variabel yang telah ditetapkan.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definis Variabel	Indikator
1.	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa dapat mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada setiap karyawan	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Keamanan 5. Kualitas 6. Temperatur
2.	Motivasi (X2)	Motivasi merupakan suatu kekuatan yang dapat mendorong karyawan PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa untuk bergerak dalam melakukan suatu tindakan.	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerja itu sendiri

3.	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3)	<p>Kesehatan kerja berkaitan dengan kondisi fisik, mental, dan sosial karyawan yang terjaga dengan baik di lingkungan kerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan produktif, aman, dan tanpa hambatan di perusahaan PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa.</p>	<p>Indikator kesehatan kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sarana kesehatan 2. Stres kerja 3. Fasilitas pendukung kesehatan mental <p>Indikator keselamatan kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan perlengkapan pencegahan 2. Penyediaan pertolongan dan perlindungan 3. Asuransi tenaga kerja
5.	Kinerja (Y)	<p>Kinerja karyawan adalah hasil kerja setiap individu di PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai dalam setiap periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. kuantitas 3. Hubungan antar karyawan 4. Waktu (jangka waktu) 5. Penekanan biaya 6. Pengawasan

Sumber : data diolah oleh penulis, 2025.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:119) Istilah populasi digunakan untuk menggambarkan sekelompok entitas yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga memungkinkan untuk menarik kesimpulan berdasarkan analisis statistic. Inferensi dapat diturunkan dari karakteristik yang ditunjukkan oleh suatu populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Teguh Jaya Abadi Sentosa yaitu 56 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:120) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili).

Menurut Arikunto (2022:52) Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi.

Pada penelitian ini jumlah populasi kurang dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa yaitu jumlah 56 orang responden. Untuk penulis menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dengan teknik sensus.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengamatan langsung, di mana peneliti secara fisik berinteraksi dengan objek penelitian untuk mengumpulkan data, adalah pendekatan yang diambil untuk penelitian khusus ini. Cara peneliti mendapatkan data,yaitu adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah proses pengumpulan informasi melalui percakapan yang melibatkan pertanyaan yang diajukan peneliti langsung kepada karyawan atau responden, serta kepala bagian yang memiliki kewenangan untuk memberikan jawaban atau penjelasan terkait penelitian. Peneliti berusaha menggali informasi secara mendalam dari responden, sambil memperhatikan aspek-aspek pribadi dalam informasi yang diperoleh.

2. Kuesioner

Setiap individu diminta dengan hormat untuk menanggapi serangkaian pernyataan yang disajikan sebagai pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang berfungsi sebagai alat pengumpul data dari responden. Skala Likert dipilih sebagai alat pengukuran yang sesuai untuk tujuan penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019:149) skala likert merupakan skala digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden dalam merespon pernyataan yang berkaitan dengan fenomena sosial. Dengan demikian pendekatan skala likert yaitu:

1. Sangat Setuju = (4)
2. Setuju = (3)
3. Tidak Setuju = (2)
4. Sangat Tidak Setuju = (1)

3.5. Metode Analisis

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) untuk memperoleh hasil perhitungan yang tepat dan memudahkan pengolahan data secara lebih cepat dan akurat. Validitas hipotesis atau survei sangat bergantung pada kualitas data yang digunakan dalam pengujian. Jika alat pengumpulan data yang digunakan tidak dapat diandalkan atau kurang akurat, maka hasil penelitian akan menjadi tidak berguna. Pengujian dan pengukuran berperan sebagai bukti empiris yang mendukung keandalan dan akurasi data.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu metode yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner memiliki validitas, seperti yang dijelaskan oleh Ghozali (2018:51). Dikatakan bahwa kuesioner dapat dianggap asli jika tanggapan atas pertanyaannya secara efektif mengungkapkan variabel minat yang diinginkan. Metode yang dipakai yaitu dengan membandingkan nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan nilai r tabel. Dengan kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut:

- 1 Jika r hitung $>$ dari r tabel, maka item instrumen atau pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid atau sah)
- 2 Jika r hitung $<$ dari r tabel, maka instrumen atau item-item tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah teknik yang digunakan untuk menilai presisi dan konsistensi kuesioner penelitian. Kuesioner berfungsi sebagai indikator variabel. Pengukuran tunggal dilakukan, diikuti dengan perbandingan dengan pertanyaan berikutnya untuk memastikan ada tidaknya korelasi antara tanggapan. Hal ini dilakukan untuk memastikan kehandalan (Ghozali, 2018). Suatu variabel dinyatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cornbach Alpha* > 0.60 . Dasar Pengambilan keputusan uji reliabilitas yaitu:

1. Jika nilai *Cornbach Alphah* > 0.60 maka instrumen kuesioner handal (reliabel)

2. Jika nilai *Cornbach Alpha* < 0.60 maka instrumen kuesioner dinyatakan tidak handal (reliabel).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengevaluasi apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi, serta variabel perancu atau residual, mengikuti distribusi normal. Untuk menguji sejauh mana residu mematuhi distribusi normal, peneliti dapat memanfaatkan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), yang merupakan uji statistik non-parametrik, yang dapat dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS.

Tes Kolmogorov-Smirnov didasarkan pada kriteria berikut:

1. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal.
2. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah alat berharga yang digunakan untuk menilai keberadaan multikolinearitas dalam model regresi, yang membantu menentukan sejauh mana variabel independen saling terkait. Model regresi yang efektif harus terdiri dari variabel-variabel yang menunjukkan independensi dan kurang berkorelasi satu sama lain (Ghozali, 2018:107). Jika variabel independent berkorelasi satu sama lain maka variabel tersebut tidak orthogonal. Adanya multikolinearitas dalam model regresi berpotensi dapat diidentifikasi dengan membandingkan Variation Inflation Factor (VIF) dengan nilai *Tolerance*. Kedua elemen ini menunjukkan bahwa karakterisasi setiap variabel independen dapat

dipengaruhi oleh kombinasi variabel independen lainnya pada tingkat yang berbeda. (Ghozali, 2018:108), yaitu berdasarkan nilai *tolerance* dan nilai VIF sebagai berikut:

1. Apabila nilai Tolerance $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai Tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan nilai VIF:

1. Apabila nilai VIF $> 10,00$ maka terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak heteroskedastisitas, melainkan homoskedastisitas. Untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji park. Uji Park umumnya digunakan untuk menilai adanya heteroskedastisitas pada data yang diperoleh dari variabel penelitian. Tujuannya dicapai dengan melakukan analisis regresi pada logaritma natural kuadrat dari nilai residual natural ($\ln U^2 i$). Dengan dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka dapat dinyatakan terjadi adanya heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai syarat dalam menganalisis korelasi atau regresi linear. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS yaitu *Test for Linearity* dengan signifikan 0,05 yang mempunyai ketentuan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig deviation from linearity $>0,05$ maka terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat.
2. Jika nilai Sig deviation from linearity $< 0,05$ maka tidak ada hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018:293) analisis regresi ini adalah sebuah solusi jika variabel yang dimiliki lebih dari satu kemudian digunakan sebagai alat yang digunakan untuk menganalisa seberapa besar pengaruh yang akan ditimbulkan dari variabel tersebut terhadap variabel lainnya. Variabel yang dimaksud yaitu variabel bebas dan variabel terikat dimana analisis regresi ini menggunakan persamaan yaitu:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta/nilai Y, jika X=0

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Motivasi

X_3 =Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

$b_1 b_2 b_3$ =Koefisien regresi Variabel X

e =Tingkat kesalahan (*error term*)

a. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Kasmir (2022:294) hubungan antara variabel perlu diteliti apakah memiliki hubungan atau tidak, kemudian seberapa besar hubungan kedua variabel tersebut.

Tabel 3.2 Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,800	Sangat Kuat
2	0,600-0,799	Kuat
3	0,400-0,599	Cukup Kuat
4	0,200-0,399	Lemah
5	0,000-0,199	Sangat Lemah

(Kasmir, 2022:292)

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yang dinyatakan dalam persentase, jika nilai R^2 semakin besar maka semakin besar pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi Ganda

Dengan demikian metode koefisian determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3.6. Pengujian Hipotesia

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, juga dikenal sebagai uji simultan, dapat digunakan untuk menilai dampak kolektif faktor independen terhadap variabel dependen. Ketika nilai-p di bawah 0,05, itu menandakan adanya efek bersama yang signifikan secara statistik dari variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan untuk uji F yaitu:

- a. Jika nilai F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika nilai F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Uji Parsial (Uji T)

Uji-t adalah metode statistik yang memungkinkan pemeriksaan signifikansi statistik dari hubungan potensial antara dua variabel dengan menilai pengaruh satu variabel independen. Uji-t akan digunakan untuk memastikan tingkat kekhasan antara masing-masing variabel independen dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Kesehatan dan keselamatan Kerja ($k3$) (X_3) mempunyai pengaruh positif atau signifikan terhadap variabel dependen yaitu

Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Dengan demikian kriteria pengujian pada uji t yaitu:

- a. Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka variabel independen mempunyai keeratan hubungan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka variabel independen tidak mempunyai keeratan terhadap variabel dependen.

Untuk menganalisa data ini maka peneliti menggunakan program SPSS sebagai alat untuk memudahkan perhitungan dalam menganalisis data tersebut.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Singkat PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa

Pada tahun 2008 PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa didirikan di Samarinda, Kalimantan Timur, perusahaan ini merupakan bagian dari TEGUH Group yang telah beroperasi selama lebih dari 25 tahun sebagai perusahaan keluarga. Selama periode 2014 hingga 2018, PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa cabang Samarinda mengalami pertumbuhan dalam penjualan kredit, yang berdampak pada peningkatan piutang usaha. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah aktif dalam kegiatan perdagangan dan terus berkembang dalam sektor distribusi ban di wilayah tersebut.

4.1.2. Lokasi penelitian

PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa adalah perusahaan yang terletak di wilayah Jalan Slamet Riyadi No. 01, Karang Asam, Kecamatan Sungai Kujanag, Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur.

Gambaran 4.1 PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa



4.2. Gambaran Objek Yang Diteliti

PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa adalah perusahaan distribusi ban mobil dan motor. Perusahaan ini adalah distributor tunggal untuk merek ban ternama seperti GT Radial, Gajah Tunggal, Giti, dan IRC di wilayah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara. Selain sebagai distributor ban, perusahaan ini juga menyediakan layanan perawatan dan perbaikan kendaraan bermotor, termasuk balancing, spooring, penggantian oli, dan perawatan roda.

Dalam menjalankan operasionalnya, PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa menekankan pentingnya sumber daya manusia yang profesional, jujur, berdedikasi, dan loyal sebagai aset terbesar perusahaan. Perusahaan juga menyediakan pelatihan-pelatihan yang diperlukan untuk pengembangan karyawan, dengan keyakinan bahwa pertumbuhan perusahaan sejalan dengan pertumbuhan karyawannya.

4.2.1. Visi dan Misi

1. Visi

Untuk menjadi Perusahaan Distributor Profesional yang menjadi rekan terbaik dan penguasa pasar dalam industry ban di Kalimantan Timur dan memberikan manfaat bagi semua orang.

2. Misi

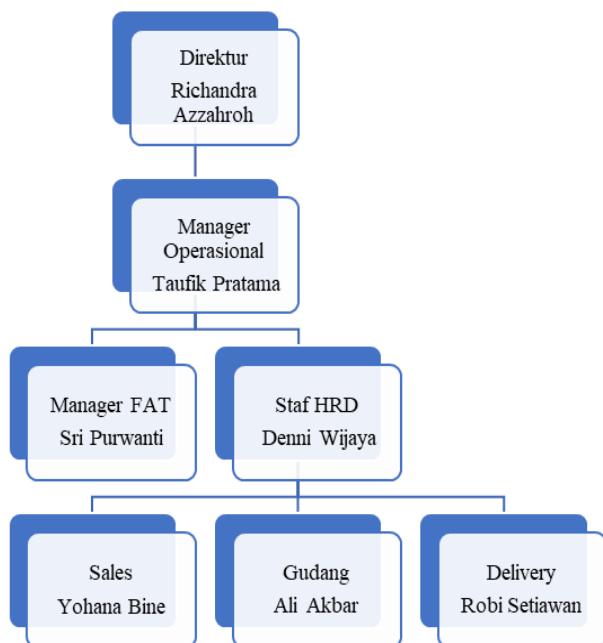
Menyediakan produk berkualitas tinggi dan layanan pelanggan yang unggul, serta membangun hubungan jangka panjang dengan mitra bisnis dan pelanggan.

4.2.2. Struktur Organasasi Perusahaan PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa

Struktur organisasi merupakan suatu badan yang menggambarkan jabatan atau kedudukan dari suatu kerja atau jabatan yang tertinggi sampai pada yang paling rendah, sedangkan organisasi memiliki tujuan yang akan dicapai melalui kerjasama sekelompok orang-orang yang terlibat di dalamnya.

Struktur organisasi ini penting untuk menciptakan alur kerja yang jelas mendukung pencapaian tujuan bisnis, serta memastikan setiap individu memahami peran dan tanggung jawab dalam organisasi, maka PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa membuat struktur organisasi perusahaan yang jelas sehingga tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar struktur organisasi PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa dibawah ini:

Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa



4.3. Karakteristik Responden

Dalam penelitian tersebut peneliti akan menjelaskan secara deskriptif tentang data yang diperoleh dari responden pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa mulai dari jenis kelamin, umur, lama bekerja dan pendidikan, adalah sebagai berikut:

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Table 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki –Laki	40	71%
2	Perempuan	16	29%
Jumlah		56	100%

Sumber : Data Primer diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan data yang ada pada tabel 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah data responden karyawan yang berdasarkan data yang telah didapat terkait jenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang dan perempuan sebanyak 16 orang pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa.

4.3.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4,2
Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	20- 25 Tahun	17	30%
2	26 - 30 Tahun	33	59%

3	31- 35 Tahun	6	11%
4	36 - 40 Tahun	0	0%
Jumlah		56	100%

Sumber : Data Primer diolah oleh peneliti,2025

Berdasarkan data pada tabel 4.2 bahwa jumlah karyawan PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa berdasarkan umur mulai dari 20 – 25 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 30%, umur 26 - 30 tahun sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 59%, 31 -35 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase yaitu 11% dan untuk umur 36 - 40 sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Berdasarkan data pada tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang ada pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa mayoritas umur 26 - 30 tahun.

4.3. 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 Tahun	3	5%
2	> 1 Tahun	13	23%
3	> 2 Tahun	15	27%
4	> 5 Tahun	22	39%
5	Lainnya	3	5%
Jumlah		56	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti,2025

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 4.3, jumlah tenaga kerja di PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa menunjukkan variasi yang bergantung pada durasi masa kerja karyawan dalam organisasi. Sebanyak 3 orang, yang terdiri dari 5% sampel, telah mengumpulkan pengalaman kerja kurang dari satu tahun, 13 orang dengan presentase 23% lebih dari satu tahun, 15 orang dengan presentase 27% lebih dari dua tahun, 22 orang dengan presentase 39% lebih dari lima tahun. Sebaliknya, ada 3 orang, mewakili 5% sampel, yang memiliki pengalaman kerja lebih dari enam sampai delapan tahun keatas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa proporsi yang signifikan dari individu yang karyawan bekerja pada di PT.Teguh Jaya Abadi Sentosa memiliki masa kerja lebih dari lima tahun.

4.3.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	29	52%
2	S1	22	39%
3	S2	2	4%
4	Lainnya	3	5%
Jumlah		56	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti,2025

Berdasarkan data pada tabel 4.4, jumlah karyawan PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa berdasarkan pendidikan yaitu karyawan yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 29 orang dengan persentase 52%, pendidikan S1 sebanyak 22 orang

dengan persentase 39 %, pendidikan S2 sebanyak 2 orang dengan presentase 4%, dan ada juga sampel yang tidak berpendidikan sebanyak 3 orang dengan presentase 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT.Teguh Jaya Abadi Sentosa mayoritas berpendidikan SMA/SMK.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1. Analisis Data Penelitian

5.1.1. Distribusi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah disebarluaskan kepada responden sebanyak 56 karyawan yang merupakan bagian dari sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Teguh Jaya Abadi Senrosa dari kuesioner tersebut diperoleh hasil jawaban pernyataan yang telah diberikan kepada responden. Dengan demikian peneliti akan menampilkan rekapitulasi pengisian kuesioner yang terkait dengan variabel bebas (X) dan terikat (Y), adalah sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja (XI)

Tabel 5.1
Rekapitulasi Hasil Lingkungan Kerja (XI)

No	Pernyataan	Skala				Frekuensi Responden
		SS	S	TS	STS	
1	Penerangan atau cahaya ditempat kerja sudah memadai	18	30	4	4	56
2	Siklus udara ditempat kerja memadai	16	32	4	4	56
3	Suara bising di tempat kerja seringkali mengganggu komunikasi dengan rekan kerja	7	35	10	4	56

4	Keamanan ditempat kerja sangat menjamin keaman saat bekerja	20	26	6	4	56
5	Perusahaan memiliki system yang jelas dalam menangani keadaan darurat atau insiden kerja	18	29	6	3	56
6	Tempratur ditempat kerja tidak mengganggu kosentrasi dan produktivitas kerja	16	32	2	6	56

Sumber :Data Primer, Hasil Kuesioner 2025

2. Variabel Motivasi (X2)

Tabel 5.2

Rekapitulasi Hasil Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Skala				Frekuensi Reaponden
		SS	S	TS	STS	
1	Perusahaan selalu memberikan kompensasi atau imbalan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik	20	26	6	4	56
2	Perusahaan selalu memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan agar tetap nyaman saat bekerja	17	29	6	4	56
3	Perusahaan selalu menyediakan fasilitas dengan baik untuk karyawan	16	30	8	2	56
4	Saya selalu mendapat prestasi karena hasil kerja yang baik	18	24	6	8	56

5	perusahaan selalu memberikan pujian apa bila karyawan menjalankan tugass dengan baik	18	26	8	4	56
6	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan bidang yang saya miliki	14	28	4	10	56

Sumber :Data Primer, Hasil Kuesioner 2025

3. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3)

Tabel 5.3

Rekapitulasi Hasil Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Skala				Frekuensi Responden
		SS	S	TS	STS	
1	Perusahaan memberikan pelayanan Kesehatan melalui asuransi Kesehatan	28	22	4	2	56
2	Karyawan selalu di himbau untuk melakukan pemeriksaan Kesehatan pada dokter yang di cover dalam bpjs Kesehatan karyawan	18	29	4	5	56
3	Perusahaan menyediakan APD secara lengkap dan sesuai kebutuhan	16	28	6	6	56
4	Perusahaan menyediakan fasilitas atau program untuk mendukung kesehatan mental karyawan	16	26	6	8	56
5	Perusahaan memperlakukan keselamatan karyawan secara adil terhadap semua pegawai tanpa membedakan suku, agama dan ras	24	22	6	4	56

6	Pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan bidang keahlian saya	16	28	2	10	56
---	---	----	----	---	----	----

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Table 5.4

Rekapitulasi Hasil Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Skala				Frekuensi Responden
		SS	S	TS	STS	
1	Pelatihan yang diberikan kepada karyawan meningkatkan ketepatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan	15	34	5	2	56
2	Keterampilan dan pengatahan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan	23	25	6	2	56
3	Pekerjaan yang diberikan dikerjakan selesai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan	18	30	6	2	56
4	Aktivitas yang dilakukan dibiayai oleh perusahaan	18	30	6	2	56
5	Perusahaan selalu mengawasi terhadap pekerjaan yang berjalan	18	28	4	6	56
6	Hubungan antara karyawan dan karyawan yang lain selalu baik	22	22	4	8	56

Sumber :Data Primer, Hasil Kuesioner 2025

5.1.2. Hasil Uji Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Validitas setiap indikator ditentukan dengan perangkat lunak statistik SPSS melalui perbandingan antara nilai koefisien korelasi r yang dihitung dengan nilai koefisien korelasi r yang terdapat dalam tabel. Evaluasi validitas selanjutnya mengarah pada penemuan kesimpulan berikut, yang berasal dari data yang diperiksa menggunakan SPSS versi 25 yaitu

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Hasil
Lingkungan Kerja (X1)	X1.P1	0,762	0,263	Valid
	X1.P2	0,700		Valid
	X1.P3	0,413		Valid
	X1.P4	0,753		Valid
	X1.P5	0,761		Valid
	X1.P6	0,705		Valid
Motivasi (X2)	X2.P1	0,851	0,263	Valid
	X2.P2	0,764		Valid
	X2.P3	0,770		Valid
	X2.P4	0,751		Valid
	X2.P5	0,820		Valid
	X2.P6	0,718		Valid

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	X3P1	0,700	0,263	Valid
	X3P2	0,813		Valid
	X3P3	0,860		Valid
	X3P4	0,835		Valid
	X3P5	0,702		Valid
	X3P6	0,725		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	YP1	0,776	0,263	Valid
	YP2	0,717		Valid
	YP3	0,545		Valid
	YP4	0,807		Valid
	YP5	0,782		Valid
	YP6	0,668		Valid

Sumber :Data diolah oleh peneliti,2025

Berdasarkan tabel pada 5.5 tersebut hasil pengujian menunjukkan semua pernyataan dari hasil uji validitas tersebut dengan hasil dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian variabel lingkungan kerja, motivasi, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kinerja dinyatakan Valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan atau konsistensi suatu data dari variabel tersebut, jadi *Cronbach Apha* akan menunjukkan ada tidaknya konsistensi atau kehandalan antara pertanyaan dan sub bagian kelompok

pertanyaan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>0,60$

Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,776	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,865	0,60	Reliabel
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X3)	0,864	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,809	0,60	Reliabel

Sumber :Data Primer diolah oleh peneliti,2025

Hasil pengujian berdasarkan tabel 5.6 tersebut menunjukkan bahwa semua variabel yaitu variabel lingkungan kerja, motivasi, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta kinerja memiliki nilai lebih besar dengan Cronbach Alpha $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel baik variabel lingkungan kerja, motivasi, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa

5.1.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

1 Hasil Uji Normalitas

Untuk menilai normalitas variabel dependen dan independen dalam model regresi, serta normalitas residual, uji statistik non parametrik *Kolmogorov- Smirnov* (K-S) dapat dilakukan di SPSS. Uji ini digunakan untuk menguji karakteristik distribusi variabel dan residual. Berikut hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan program SPSS pada uji normalitas menunjukkan hasil berikut:

Tabel 5.7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,200	Berdistribusi Normal

Sumber : Data Primer diolah oleh peneliti,2025

Berdasarkan tabel 5.7 diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,200, hasil yang diperoleh melebihi taraf signifikansi 0,05 maka $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

2 Hasil Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas yaitu diuji dengan melihat perolehan nilai VIF (*Variance Inflance Vactor*) dan *Tolerance* dari model regresi masing-masing variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja, motivasi dan K3. Jika nilai $Tolerance > 0,10$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas sedangkan jika nilai $VIF < 10$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.830	1.696			1.079	.286		
	Lingkungan Kerja	.776	.152	.698	5.119	.000	,339	2,947	
	Motivasi	.066	.158	.073	.419	.677	,205	4,874	
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	.076	.120	.086	.639	.526	,349	2,863	
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)									

Hasil pengujian berdasarkan tabel 5.8 tersebut dilihat bahwa nilai *Tolerance* pada variabel X1 yaitu $0,339 > 0,10$ dengan nilai VIF $2,947 < 10$, pada variabel X2 nilai *tolerance* yaitu $0,205 > 0,10$ dengan nilai VIF $4,874 < 10$ dan untuk variabel X3 nilai *tolerance* yaitu $0,349 > 0,10$ dan nilai VIF $2,863 < 10$. Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas, yang ditunjukkan dengan nilai *tolerance* di bawah 1 dan nilai VIF signifikan di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan atau korelasi antara variabel independen.

3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dinilai dalam penelitian ini dengan meregresikan logaritma natural residual kuadrat ($\ln U^2 i$) pada variabel bebas. Jika nilai yang dihasilkan ditemukan lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika p-value lebih kecil atau sama dengan 0,05, maka menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas

menggunakan uji glesjer untuk memastikan apakah terdapat perbedaan varians di antara residual data yang berbeda dalam model regresi

Tabel 5.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,631	1,186		2,219	,031
	Lingkungan Kerja	,089	,106	,185	,841	,404
	Motivasi	-,287	,111	-,732	-2,595	,012
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	,126	,084	,326	1,508	,138

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data Primer diolah oleh peneliti,2025

Berdasarkan tabel 5.9, hasil statistik uji glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan K3 $> 0,05$. Hasil yang diperoleh melebihi taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

4 Hasil Uji Linearitas

Uji Linearitas program SPSS dapat digunakan pada tingkat signifikansi 0,05 untuk menilai ada tidaknya hubungan linear antara dua variabel atau lebih. Jika nilai p dari tes untuk keberangkatan dari linearitas kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya, bila nilainya melebihi 0,05 menunjukkan adanya korelasi linier antara kedua variabel.

Tabel 5.10 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Deviation From Linearity	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y) Lingkungan Kerja (X ₁)	0,137	Linear
Kinerja Karyawan (Y) Motivasi (X ₂)	0,161	Linear
Kinerja Karyawan (Y) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X ₃)	0,108	Linear

Sumber :Data Primer diolah oleh peneliti,2025

Berdasarkan hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Deviation From Linearity* dari variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) > 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara seluruh variabel independen dan dependen adalah linear, karena nilai signifikan *Deviation from Linearity* > 0,05

5.1.4. Hasil Uji Analisis Regresi Liner Berganda

Dalam analisis regresi linier berganda, tujuannya adalah untuk memberikan nilai numerik pada tingkat hubungan yang ada antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut hasil pengujian analisis regresi linear berganda, adalah sebagai berikut:

Tabel 5.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,830	1,696		1,079	,286
	Lingkungan Kerja	,776	,152	,698	5,119	,000

Motivasi	,066	,158	,073	,419	,677
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	,076	,120	,086	,639	,526
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)					

Sumber :Data Primer diolah oleh peneliti,2025

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 5.11 maka diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,830 + 0,776X_1 + 0,066X_2 + 0,076X_3 + e$$

Dengan persamaan tersebut maka dapat disimpulkan hasil analisis regresi liear berganda sebagai berikut:

1. a : 1,830

Nilai constant sebesar 1,830 artinya nilai variabel Y yaitu Kinerja Karyawan, jika variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_3) adalah Nol.

2. $b_1 : 0,776$

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1) bernilai positif (0,776), nilai koefisien yang positif menunjukkan adanya hubungan positif dan searah antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,776 Artinya apabila Lingkungan Kerja naik satu-satuan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,349 satuan.

3. $b_2 : 0,066$

Koefisien regresi variabel Motivasi (X_2) bernilai positif (0,066), nilai koefisien yang positif menunjukkan adanya hubungan positif dan searah antara

Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar 0,066. Artinya apabila Motivasi naik satu-satuan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,066 satuan.

4. $b_3 : 0,076$

Koefisien regresi variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_3) bernilai positif (0,076), nilai koefisien yang positif menunjukkan adanya hubungan positif dan searah antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_3) sebesar 0,076. Artinya apabila Kesehatan dan Keselamatan Kerja naik satu-satuan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,076 satuan.

1. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini, maka akan dilakukan uji koefisien korelasi yang dimana hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 ^a	,672	,653	2,216

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Sumber :Data Primer diolah oleh peneliti,2025

Berdasarkan hasil pengujian nilai koefisien korelasi sebesar 0,820. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) memiliki tingkat korelasi yang kuat

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 ^a	,672	,653	2,216

Sumber :Data Primer diolah oleh peneliti,2025

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa hasil uji koefisien determinasi pada R Square 0,672 atau 67,2%. Nilai tersebut menyatakan bahwa variabel independen yaitu X1, X2, dan X3 memberikan pengaruh sebesar 67,2% dan sisanya 32,8% dipengaruhi variabel lain diluar pembahasan penelitian.

5.1.5. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk memastikan apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji F,yaitu:

Tabel 5,14 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	522,423	3	174,141	35,471	,000 ^b
	Residual	255,291	52	4,909		
	Total	777,714	55			

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada tabel 5.14 diketahui bahwa hasil perhitungan uji silmutan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $35,471 > 2,78$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ lebih kecil dari $0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Kesehatan dan Keselamatan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa.

2. Hasil Uji T (Parsial)

Tujuan uji t (parsial) adalah untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (independen) lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2) dan kesehatan dan keselamatan kerja (X_3) secara parsial atau masing – masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (dependen) kinerja karyawan. Berikut hasilnya uji t yang telah dilakukan pengujian, adalah:

Tabel 5.15 Hasil Uji T

Model	Coefficient ^a				
	B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	1,830	1,696		1,079	,286
Lingkungan Kerja	,776	,152	,698	5,119	,000
Motivasi	,066	,158	,073	,419	,677
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	,076	,120	,086	,639	,526
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)					

Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti,2025

Berdasarkan tabel 5.15 hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui hasil uji t sebagai berikut:

1. Pengujian variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $5,119 > t_{tabel}$ sebesar 1,674 hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa. Hal ini bisa disebabkan Hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun dengan atasan menciptakan suasana kerja yang positif, kondisi fisik yang nyaman seperti pencahayaan yang cukup, suhu ruangan yang sesuai, kebersihan, dan ruang kerja yang rapi akan meningkatkan semangat kerja sehingga produktivitas kerja akan semakin meningkat.

2. Pengujian variabel Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Motivasi dengan nilai t_{hitung} sebesar $0,419 < t_{tabel}$ sebesar 1,674 hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa. Hal ini bisa dilihat dari bentuk penghargaan yang diberikan bisa jadi tidak sesuai dengan kebutuhan atau harapan karyawan, misalnya reward terlalu kecil, tidak adil, atau tidak diberikan secara konsisten.

3. Pengujian variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X3)

Dari hasil penelitian variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan nilai t hitung $0,639 < t_{tabel} 1,674$ hal tersebut menyatakan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa. Hal ini bisa disebabkan perusahaan mungkin hanya menyediakan APD tanpa memastikan bahwa APD digunakan secara efektif atau disertai pengawasan dan pelatihan. Karyawan bisa jadi menganggap K3 hanya formalitas, bukan sebagai budaya kerja.

5.2 Pembahasan Hasil Hipotesis

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara masing-masing variabel independen, yaitu lingkungan kerja, motivasi, serta kesehatan dan keselamatan kerja (K3), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan di PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner tertutup kepada seluruh karyawan yang berjumlah 56 orang. Berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan hasil-hasil penelitian sebagai berikut.

5.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Teguh Jaya Abadi Seantosa

Berdasarkan hasil uji F, variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang

ditampilkan pada Tabel 5.16, di mana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $35,471 > 2,78$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Eduardo 2020), yang menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa.

Berdasarkan hasil uji T, diperoleh nilai konstanta sebesar 1,830, yang menunjukkan bahwa ketika variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berada pada tingkat nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan tetap sebesar 1,830. Variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,776, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel ini akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,776. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap konstan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dari segi fisik maupun non fisik akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Variabel motivasi (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,066, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,066. Ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi dan kinerja, dengan asumsi variabel lainnya tetap tidak berubah. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan atau

semakin efektif motivasi yang diberikan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan cenderung meningkat.

Sementara itu, variabel Kesehatan dan keselamatan kerja (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,076, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kesehatan dan keselamatan kerja (K_3) akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,076. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel independen dan variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel-variabel lainnya tetap konstan. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa efisiensi kerja karyawan cenderung meningkat apabila Kesehatan dan keselamatan kerja (K_3) yang diterima berada pada tingkat yang wajar atau sesuai dengan kapasitas dan kemampuan kerja mereka di lingkungan perusahaan.

5.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa

Berdasarkan hasil pengujian SPSS yang dilakukan sesuai dengan hipotesis kedua (H_2), diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel 5.17 dengan T_{hitung} sebesar $5,119 > T_{tabel} 1,674$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dian Sudiantini, dkk. 2023) dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja memang menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja. Namun demikian, jika dilihat dari nilai koefisien regresi maupun hasil persepsi responden terhadap indikator-indikator lingkungan kerja, masih ditemukan bahwa aspek ini belum sepenuhnya optimal. Beberapa faktor seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, atau hubungan antar rekan kerja mungkin belum sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja secara maksimal. Oleh karena itu, meskipun lingkungan kerja sudah menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, perusahaan masih perlu melakukan perbaikan atau optimalisasi lebih lanjut agar dampaknya terhadap kinerja dapat meningkat secara lebih maksimal.

5.2.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa.

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS yang telah dilakukan sesuai dengan hipotesis ketiga (H_3) diperoleh hasil bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan T_{hitung} sebesar $0,419 < T_{tabel} 1,674$ dengan signifikansi $0,677 > 0,05$, menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Selanjutnya penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aisyah Turrodiyah, dkk. 2022) dimana variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, akan tetapi hasil penelitian ini menunjukkan hal sebaliknya bahwa hasil penelitian ini pada variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut dapat disebabkan karena insentif yang diberikan tidak sesuai atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang dikerjakan. Meskipun perusahaan telah memberikan *reward*, tetapi hanya diberikan kepada orang-orang tertentu hal ini bisa menimbulkan rasa ketidakadilan bagi karyawan lain. Selain itu, bentuk dan nilai *reward* yang tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan, *reward* yang terlalu kecil, tidak relevan, atau tidak personal akan dianggap biasa saja sehingga tidak meningkatkan motivasi secara nyata. Hal ini justru menurunkan semangat kerja secara umum.

5.2.4. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa.

Berdasarkan hasil pengujian SPSS yang dilakukan pada hipotesis keempat (H_4) diperoleh hasil bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel 5.17 dimana nilai T_{hitung} sebesar $0,639 < T_{tabel} 1,674$ dengan signifikansi $0,526 > 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dian Sudiantini, dkk 2023) dimana kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun perusahaan telah menyediakan APD seperti helm, sepatu, masker, sarung tangan, dan perlindungan mata, hasil dari responden menunjukkan bahwa variabel K3 tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat disebabkan walaupun perusahaan menyediakan APD tanpa memastikan bahwa APD digunakan secara efektif atau disertai pengawasan dan

pelatihan, karyawan bisa menganggap K3 hanya formalitas, bukan sebagai budaya kerja. Program K3 sering dianggap sebagai prosedur standar operasional (SOP) yang harus dipatuhi, bukan sebagai faktor yang secara langsung meningkatkan kinerja. Karena itu, keberadaan K3 mungkin tidak dirasakan sebagai sesuatu yang memotivasi atau mendorong produktivitas.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa. berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_3) ada pengaruh simultan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memainkan peran penting dalam membangun Kinerja Karyawan terhadap PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa.
2. Berdasarkan pengujian secara parsial, Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulannya, Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula hasil dari variabel dependen yang dimaksud. Dengan kata lain, perbaikan pada aspek-aspek lingkungan kerja seperti kebersihan, kenyamanan, hubungan antar rekan kerja, dan dukungan fasilitas akan memberikan kontribusi nyata dan terukur terhadap peningkatan hasil yang diharapkan.
3. Berdasarkan pengujian secara parsial, Variabel Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan Artinya, berdasarkan hasil analisis statistik, peningkatan motivasi tidak terbukti memberikan dampak yang nyata atau cukup kuat

terhadap perubahan pada variabel dependen Kinerja Karyawan jika dilihat secara terpisah.. Dengan kata lain, meskipun motivasi mungkin penting secara teoritis, dalam konteks penelitian ini, motivasi tidak menjadi faktor yang dominan atau berpengaruh langsung terhadap hasil yang diukur, atau pengaruhnya terlalu kecil untuk dianggap signifikan secara statistik.

4. Berdasarkan pengujian secara parsial, variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tidak berpengaruh positif secara signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, upaya yang dilakukan dalam aspek K3 belum mampu memberikan kontribusi yang cukup nyata atau kuat terhadap hasil yang diukur ketika dilihat secara terpisah, walaupun program K3 ada, namun implementasinya belum efektif atau kurang disosialisasikan, sehingga tidak terasa dampaknya dalam kegiatan kerja sehari-hari. Kesehatan dan keselamatan kerja lebih bersifat mencegah kerugian daripada meningkatkan kinerja secara langsung. Oleh karena itu, pengaruhnya mungkin lebih terlihat dalam jangka panjang atau dalam situasi darurat, bukan dalam hasil kerja jangka pendek.

6.2. Saran

Dari kesimpulan yang telah dijelaskan maka peneliti memiliki saran yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan yaitu:

1. PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa perlu terus memperkuat kepercayaan dengan menjaga kualitas kinerja karyawan, mempertahankan serta meningkatkan strategi pemasaran untuk memperluas popularitasnya. Selain itu, membangun interaksi yang lebih erat dengan konsumen, seperti melalui media sosial dan

memperkuat keterikatan pelanggan dan mendorong rekomendasi dari mulut ke mulut, sehingga PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa semakin meningkat.

2. Mempertahankan dan meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memastikan standar yang konsisten, memiliki tanggung jawab untuk memastikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan selama masa kerja mereka. Hal ini mengharuskan perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang menyenangkan, di mana karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka dengan efektif, serta menyediakan infrastruktur dan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung kinerja yang efisien.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan metode analisis yang lebih mendalam, seperti Smart PLS, serta pendekatan kualitatif seperti wawancara atau studi kasus, untuk lebih memahami faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan. Peneliti selanjutnya juga dapat mengeksplorasi variabel lain, seperti pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, beban kerja atau disiplin kerja, yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun belum di bahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Zanafa Publishing.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru. Zanafa Publishing.
- Ansorry, F.A., Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Arikunto. (2022). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Daulay, Nopitasari dan Hikmah (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri di Kota Batam. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 9(1), 14-19.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Firmanzah, A. Hamid, D., & Djudi, M. (2017). Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kendiri Distribusi Kendiri Jawa Timur. *Jurnal adminitrasi Bisnis (JAB)*, 42(2), 1-9. administrasibisnis.studentjournal.ub.
- Ghojali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. UNDIP. Semarang
- Ghozali, Imam. 2021 Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Universitas Diponegoro. Semarang
- Hendri, Sembiring. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntasi dan Manajemen*. Vol.13 No.1. 10-23.
- Hezberg, Frederik (2020:25). 25 Grand Thery Teori Besar Ilmu Manajemen Akuntansi Dan Bisnis. Yoga pratama. Semarang.

- Ivan Setiawan. (2018) Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan PT. Karakatau Posco di Cilegon Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRMBT)*, 2, 1-19.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktis*. Cetakan Ke 6. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktis*. Cetakan Ke 3. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Kasmir. (2022). Pengantar Metodologi Penelitian (Untuk Ilmu Manajemen, Akutansi dan Bisnis). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Manulamg, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Adi.
- Ninisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke 3. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Nur Aini, L., & Wardani, R. S. (2017) Kepatuhan Terhadap Peraturan Keselamatan Dan Kesehatan (K3) Hubungannya Dengan Kecelakaan Kerja. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 10(2).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sinaga, Eduardo. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. Skripsi. (S1). Prodi Manajemen. Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora. Universitas Putera Batam. Batam
- Soelistya, D., Desembrianita, E., Dkk. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Nizamia Learning Center. Sidoarjo.

- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke 12. Kencana. Prenadamedia Group.
- Suwatno. (2018). Manajemen SDM Dalam Organisasi Public Dan Bisnis. Bandung. Alfabeta
- Tanjung, A., & Henri, T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trsakti.
- Tewal, Bernhard. Dkk. (2017). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke 1. CV. Patra Media Grafindo. Bandung.

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI SERTA

KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP

KINERJA KARYAWAN PT. TEGUH JAYA ABADI SENTOSA

Dengan Hormat,

Saya Novendi Yusuf, Mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen. Dalam rangka mengumpulkan data untuk penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trguh Jaya Abadi Sentosa di Samarinda". Dengan hormat meminta kesediaan dan partisipasi saudara/i dalam mengisi kuesioner berikut. Bantuan dan partisipasi yang saudara/i berikan sangat berharga bagi penelitian ini, atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

1. Jenis kelamain : Laki Perempuan

2. Umur 20 -25 26 – 30
 31-35 36 – 40

1. Lama Bekerja : < 1 Tahun > 2 Tahun
 > 1 Tahun > 5 Tahun

3. Pendidikan SMA/SMK S1
 S2 Lainnya

4. Pernah mengalami kecelakaan bekerja :

- YA TIDAK

Petunjuk Pengisian

Berikan jawaban dengan memberikan tanda CONTENG (✓) pada kolom sesuai dengan jawaban yang anda pilih dengan memperhatikan nilai dan arti sebagai berikut :

Terdapat 4 (empat) jawaban dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

- Diberi skor 1, dengan kategori STS (Sangat Tidak Setuju)
- Diberi skor 2, dengan kategori TS (Tidak Setuju)
- Diberi skor 3, dengan kategori S (Setuju)
- Diberi skor 4, dengan kategori SS (Sangat Setuju)

Pernyataan Kuesioner :

1. Lingkungan kerja (X1)

No	Item Pernyataan	Skor			
		1	2	3	4
1.	Penerangan atau cahaya ditempat kerja sudah memadai				
2.	Siklus udara ditempat kerja memadai				
3.	Suara bising di tempat kerja saya seringkali mengganggu komunikasi dengan rekan kerja				

4.	Keamanan ditempat kerja menjamin keamanan saat bekerja				
5.	Perusahaan memiliki system yang jelas dalam menangani keadaan darurat atau insiden kerja				
6.	Tempratur ditempat kerja tidak mengganggu konsentrasi dan produktivitas kerja				

2. Motivasi (X2)

No	Item Pernyataan	Skor			
		1	2	3	4
1.	Perusahaan selalu memberikan kompensasi atau imbalan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik				
2.	Perusahaan selalu memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan agar tetap nyaman saat bekerja				
3.	Perusahaan selalu menyediakan fasilitas dengan baik untuk karyawan				
4.	Saya selalu mendapat prestasi karena hasil kerja yang baik				
5.	perusahaan selalu memberikan pujian apa bila karyawan menjalankan tugass dengan baik				
6.	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan bidang yang saya miliki				

3. Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) (X3)

No	Item Pernyataan	Skor			
		1	2	3	4
1.	Perusahaan memberikan pelayanan Kesehatan melalui asuransi Kesehatan				
2.	Karyawan selalu di himbau untuk melakukan pemeriksaan Kesehatan pada dokter yang di cover dalam bpjs Kesehatan karyawan				
3.	Perusahaan menyediakan APD secara lengkap dan sesuai kebutuhan				
4.	Perusahaan menyediakan fasilitas atau program untuk mendukung kesehatan mental karyawan				
5.	Perusahaan memperlakukan keselamatan karyawan secara adil terhadap semua pegawai tanpa membedakan suku, agama dan ras				
6.	Pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan bidang keahlian saya				

4. Kinerja (Y)

No	Item Pernyataan	Skor			
		1	2	3	4
1.	Pelatihan yang diberikan kepada karyawan meningkatkan ketepatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan				

2.	Keterampilan dan pengatahan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan				
3.	Pekerjaan yang diberikan dikerjakan selesai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan				
4.	Aktivitas yang dilakukan dibiayai oleh perusahaan				
5.	Perusahaan selalu mengawasi terhadap pekerjaan yang berjalan				
6.	Hubungan antara karyawan dan karyawan yang lain selalu baik				

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner

1. Kinerja Karyawan (Y)

Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	TOT AL
3	4	2	3	2	3	17
3	4	3	4	4	3	21
4	4	2	3	2	1	16
3	4	3	4	4	3	21
1	3	3	1	1	2	11
3	2	4	3	3	1	16
4	3	2	3	4	4	20
2	2	3	4	3	3	17
4	4	3	3	3	3	20
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	4	3	4	22
3	3	3	3	4	3	19
4	4	4	3	4	4	23
3	4	3	3	3	4	20
3	3	3	4	4	4	21
4	3	4	4	3	4	22
3	4	3	3	4	2	19
3	3	4	3	3	4	20
3	3	4	4	3	4	21

2. Lingkungan Kerja (X₁)

X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	TOT AL
2	3	2	3	2	3	15
3	3	3	3	3	4	19
1	2	3	4	3	1	14
3	3	3	4	4	4	21
3	4	3	1	1	2	14
2	3	3	2	3	3	16
3	3	3	3	3	3	18
3	3	4	4	3	3	20
2	2	4	2	2	1	13
3	3	2	3	3	3	17
3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	3	3	19
2	3	3	3	3	3	17
4	4	3	4	4	3	22
4	3	4	3	3	3	20
3	3	1	4	4	3	18
3	3	3	4	4	3	20
4	4	3	3	3	4	21
3	3	3	4	3	4	20
4	4	3	4	4	3	22

1	2	3	1	1	1	9
1	2	2	2	1	2	10
3	4	2	4	2	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	4	2	4	19
4	4	4	4	4	4	24
3	2	4	1	4	1	15
1	2	4	3	4	3	17
3	3	3	2	1	4	16
4	4	4	3	4	4	23
1	1	1	1	1	1	6
3	3	3	3	4	4	20
3	3	4	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	4	4	4	21
4	4	3	3	4	4	22
3	3	3	3	3	4	19
3	4	4	3	3	4	21
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	4	3	4	20
3	4	4	4	3	4	22
4	3	4	4	4	4	23
3	4	3	4	3	3	20
4	4	1	1	3	3	16
4	4	3	4	3	3	21
3	4	3	3	3	3	19
3	4	3	4	4	4	22
1	1	2	1	1	2	8
3	3	4	3	3	3	19
4	4	4	3	4	1	20
4	3	4	3	3	1	18
4	4	4	3	3	1	19

1	2	3	1	1	2	10
1	1	1	2	2	1	8
3	4	2	3	2	3	17
3	3	3	3	3	3	18
4	4	2	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
3	1	3	1	4	4	16
4	3	2	3	3	3	18
4	3	2	3	3	1	16
4	4	3	4	4	4	23
1	1	1	1	1	1	6
3	3	3	3	3	4	19
4	3	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	4	2	3	4	3	19
4	3	2	4	4	3	20
4	4	3	4	4	4	23
3	4	2	4	4	3	20
3	3	4	4	4	4	22
4	4	3	4	4	3	22
3	3	3	4	3	3	19
3	3	3	2	2	4	17
3	3	3	2	3	4	18
4	4	3	4	3	3	21
3	3	2	4	4	3	19
4	2	1	2	4	4	17
4	4	3	3	2	1	17
4	1	4	3	3	3	18
3	4	3	3	3	4	20
3	4	4	3	3	4	21

3. Motivasi (X2)

X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	TOT AL
2	3	3	2	2	2	14
4	4	3	3	4	4	22
2	3	2	4	3	1	15
4	4	3	4	3	4	22
3	3	2	1	2	1	12
2	2	3	4	3	1	15
4	4	4	4	3	4	23
3	2	2	2	2	3	14
1	2	2	1	1	1	8
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	4	3	19
3	3	3	3	2	3	17
4	4	4	3	3	4	22
3	3	3	3	3	3	18
3	4	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	3	22
3	3	3	2	2	3	16
4	4	4	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	24
1	1	2	1	1	2	8
1	2	2	1	1	2	9
4	3	3	3	4	4	21
3	3	3	3	3	3	18
3	2	4	2	4	4	19
4	4	4	4	4	4	24
2	3	3	1	4	4	17
4	1	2	4	4	4	19
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
1	1	1	1	1	1	6
3	3	4	3	4	3	20
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18

4. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3)

X3. 1	X3. 2	X3. 3	X3. 4	X3. 5	X3. 6	TOT AL
4	3	3	2	3	4	19
3	4	3	4	3	4	21
2	3	2	4	1	3	15
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	2	1	18
4	4	2	1	1	1	13
4	4	4	4	4	4	24
3	1	2	1	1	3	11
3	1	1	1	2	3	11
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	4	4	3	21
3	3	2	3	4	3	18
4	4	4	3	4	4	23
3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	3	4	20
4	4	4	4	4	3	23
4	3	3	4	4	4	22
2	2	1	2	2	1	10
2	2	2	2	2	3	13
3	3	4	3	4	3	20
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	2	4	1	3	3	17
4	4	3	3	4	1	19
4	3	3	2	2	1	15
4	4	4	4	4	4	24
1	1	1	1	1	1	6
4	3	3	3	3	4	20
4	4	4	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18

3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	4	1	18
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
3	4	4	3	4	3	21	4	3	3	3	3	3	19
4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	2	17	4	3	3	3	4	2	19
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	3	4	3	22
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	3	19
4	4	3	1	2	3	17	4	3	3	3	2	2	17
2	3	2	2	2	3	14	2	2	3	2	4	3	16
4	4	3	4	3	3	21	4	3	3	4	3	3	20
4	3	3	4	4	3	21	3	3	4	3	4	4	21
4	4	1	4	3	1	17	3	4	3	4	3	3	20
3	1	3	1	4	1	13	4	3	2	1	4	3	17
2	2	3	4	2	1	14	3	1	1	2	4	1	12
4	4	4	4	3	1	20	3	1	1	1	3	1	10
4	3	4	2	3	1	17	1	3	1	1	3	1	10

Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data SPSS 25

UJI VALIDITAS

1. Hasil Uji Validitas (X1)

		Correlations							TOTAL
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		
X1.1	Pearson Correlation		1	.536**	.182	.442**	.533**	.449**	.767**
	Sig. (2-tailed)			.000	.179	.001	.000	.001	.000
	N		56	56	56	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation		.536**	1	.174	.509**	.297*	.358**	.700**
	Sig. (2-tailed)		.000		.199	.000	.026	.007	.000
	N		56	56	56	56	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation		.182	.174	1	.145	.036	.233	.413**
	Sig. (2-tailed)		.179	.199		.286	.794	.083	.002
	N		56	56	56	56	56	56	56

X1.4	Pearson Correlation	.442**	.509**	.145	1	.689**	.283*	.753**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.286		.000	.035	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X1.5	Pearson Correlation	.533**	.297*	.036	.689**	1	.540**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.794	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X1.6	Pearson Correlation	.449**	.358**	.233	.283*	.540**	1	.705**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.083	.035	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
TOTA L	Pearson Correlation	.767**	.700**	.413**	.753**	.761**	.705**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Validitas (X2)

Correlations								
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL	
X2.1	Pearson Correlation	1	.666**	.568**	.592**	.667**	.499**	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X2.2	Pearson Correlation	.666**	1	.564**	.521**	.419**	.439**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.001	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X2.3	Pearson Correlation	.568**	.564**	1	.435**	.627**	.491**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X2.4	Pearson Correlation	.592**	.521**	.435**	1	.582**	.327*	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.014	.000

N		56	56	56	56	56	56	56
X2.5	Pearson Correlation	.667**	.419**	.627**	.582**	1	.543**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X2.6	Pearson Correlation	.499**	.439**	.491**	.327*	.543**	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.014	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
TOTAL	Pearson Correlation	.851**	.764**	.770**	.751**	.820**	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Hasil Uji Validitas (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.556**	.610**	.409**	.405**	.372**	.700**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.002	.005	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X3.2	Pearson Correlation	.556**	1	.711**	.709**	.426**	.397**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.002	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X3.3	Pearson Correlation	.610**	.711**	1	.642**	.518**	.522**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X3.4	Pearson Correlation	.409**	.709**	.642**	1	.496**	.567**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X3.5	Pearson Correlation	.405**	.426**	.518**	.496**	1	.418**	.702**

	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.000		.001	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X3.6	Pearson Correlation	.372**	.397**	.522**	.567**	.418**	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.000	.000	.001		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
TOTAL	Pearson Correlation	.700**	.813**	.860**	.835**	.702**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Hasil Uji Validitas (Y)

Correlations								
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	.706**	.298*	.492**	.575**	.306*	.776**
	Sig. (2-tailed)		.000	.026	.000	.000	.022	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y1.2	Pearson Correlation	.706**	1	.159	.495**	.419**	.350**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000		.242	.000	.001	.008	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y1.3	Pearson Correlation	.298*	.159	1	.366**	.471**	.159	.545**
	Sig. (2-tailed)	.026	.242		.006	.000	.242	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y1.4	Pearson Correlation	.492**	.495**	.366**	1	.532**	.554**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y1.5	Pearson Correlation	.575**	.419**	.471**	.532**	1	.367**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.005	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y1.6	Pearson Correlation	.306*	.350**	.159	.554**	.367**	1	.668**
	Sig. (2-tailed)	.022	.008	.242	.000	.005		.000

N		56	56	56	56	56	56	56
TOTA	Pearson Correlation	.776**	.717**	.545**	.807**	.782**	.668**	1
L								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		56	56	56	56	56	56	56

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI RELIABITAS

1. Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.809	6

2. Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.776	6

3. Motivasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	6

4. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.864	6

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized
		Predicted Value
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.1346154
	Std. Deviation	2.14840502
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.086
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Tolerance		
	B	Error	Std. Beta	t	Sig.			
1	(Constant)	1.830	1.696		1.079	.286		
	Lingkungan Kerja	.776	.152	.698	5.119	.000	.339 2.947	
	Motivasi	.066	.158	.073	.419	.677	.205 4.873	
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	.076	.120	.086	.639	.526	.349 2.863	

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

HASIL UJI HETEROSKEDISITAS

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.631	1.186			2.219	.031
Lingkungan Kerja	.089	.106	.185	.841	.404	
Motivasi	-.287	.111	-.732	-2.595	.012	
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	.126	.084	.326	1.508	.138	

a. Dependent Variable: Abs_RES

HASIL UJI LINERITAS

1. Variabel Lingkungan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	Between Groups	(Combined)	601.925	14	42.995	10.02	.000
* Lingkungan Kerja		Linearity	514.954	1	514.954	120.1 05	.000
		Deviation from Linearity	86.971	13	6.690	1.560	.137
		Within Groups	175.789	41	4.288		
		Total	777.714	55			

2. Variabel Motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	Between Groups	(Combined)	524.214	15	34.948	5.514	.000
* Motivasi		Linearity	392.290	1	392.290	61.90 0	.000
		Deviation from Linearity	131.925	14	9.423	1.487	.161
		Within Groups	253.500	40	6.337		

Total	777.714	55			
-------	---------	----	--	--	--

3. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	Between Groups	(Combined)	14	32.198	4.038	.000
* Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	Linearity	278.908	1	278.908	34.97	.000
	Deviation from Linearity	171.865	13	13.220	1.658	.108
	Within Groups	326.940	41	7.974		
	Total	777.714	55			

HASIL ANALISIS REGRESI LINER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	1.830	1.696	1.079	.286
	Lingkungan Kerja	.776	.152	.698	5.119
	Motivasi	.066	.158	.073	.419
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	.076	.120	.086	.639
	Keselamatan Kerja (K3)				.526

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

HASIL UJI KOLERASI (R)

Correlations

	Lingkungan Kerja	Motivasi	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)		Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.813**	.650**	.814**
	Sig. (1-tailed)			.000	.000
	N	56	56	56	56

Motivasi	Pearson Correlation	.813**	1	.807**	.710**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	Pearson Correlation	.650**	.807**	1	.599**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.814**	.710**	.599**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

HASIL UJI DETERMINANSI (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
			Square	
1	.820 ^a	.672	.653	2.216

a. Predictors: (Constant), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Motivasi

HASIL UJI SIMULTAN (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	522.423	3	174.141	35.471	.000 ^b
	Residual	255.291	52	4.909		
	Total	777.714	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Motivasi

HASIL UJI PARSIAL (T)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.830	1.696		1.079	.286
Lingkungan Kerja	.776	.152	.698	5.119	.000
Motivasi	.066	.158	.073	.419	.677
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	.076	.120	.086	.639	.526

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 4 Taber -r

Tabel r

Distribusi r table

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
0.1	0.05	0.02	0.01	0.001	
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850

69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Df = N-2

56-2

Lampiran 5 Distribusi table -f

$$Df2=n-k=56-4=52 \quad Df1=k-1=4-1=3$$

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79

81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 6 Distribusi T table

Table T

Titik Persentase Distribusi T table

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226

57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 7 Dokumentasi





Lampiran 8 Surat Izin Penelitian



Jl. Slamet Riyadi RT. 01 No. 01
 Samarinda 75126
 Kalimantan Timur - Indonesia
 Telp. (0541) 272277, 275562, 275164 Fax. (0541) 274206
 Email: teguhjayaabadi@yahoo.com

Hal : Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi
 Universitas Widyagama Mahakam Samarinda
 Di
 Tempat

Dengan hormat,
 Sehubungan dengan surat tanggal 31 Oktober 2024 perihal permohonan izin studi
 pendahuluan untuk penyusunan skripsi mahasiswa atas nama Novendi Yusuf dengan judul
*“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Serta Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 Pada PT. Teguh Jaya Abadi Sentosa”*.

Kami sampaikan beberapa hal, yaitu :

1. Pada dasarnya kami tidak keberatan, maka kami dapat mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut di tempat kami.
2. Izin melakukan penelitian diberikan untuk keperluan akademik.
3. Waktu pengambilan data harus dilakukan di waktu hari kerja.

Demikian surat balasan dari kami, sekiranya dapat dipergunakan sebagaimana mestinya,
 Terima Kasih.

Samarinda, 05 November 2024

