

**PENGARUH K3 DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMENT WELDER
PT WASCO ENGINEERING INDONESIAKOTA BATAM**

SKRIPSI



OLEH :

Revina Br Silaban

190910281

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH K3 DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMENT WELDER
PT WASCO ENGINEERING INDONESIAKOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana**



OLEH :

Revina Br Silaban

190910281

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Revina Br Silaban

NPM : 190910281

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

“Pengaruh K3 dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departement Welder PT Wasco Engineering Indonesia Kota Batam”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dan karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah di tulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 28 Juli 2023



Revina Br Silaban

190910281

**PENGARUH K3 DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN WELDER
PT WASCO ENGINEERING INDONESIA KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana**

OLEH :

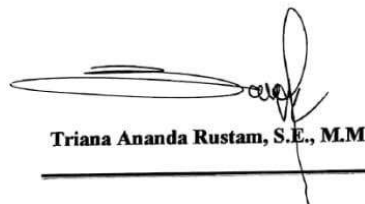
Revina Br Silaban

190910281

Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal

Seperti tertera dibawah ini

Batam, 28 Juli 2023


Triana Ananda Rustam, S.E., M.M

Pembimbing



ABSTRAK

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam organisasi perusahaan oleh sebab itu perusahaan harus menjamin kebutuhan seluruh karyawan karena salah satu aset terpenting dalam sebuah perusahaan ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kualitas produk. Pada penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh yang diberikan terhadap kinerja karyawan oleh K3 dan beban kerja pada PT Wasco Engineering Indonesia Kota Batam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat pengembangan dan prediksi. Proses pengolahan data yang telah didapatkan akan menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS versi 25. Penelitian ini menggunakan Teknik *probability sampling* atau disebut dengan *simple random* dengan jumlah populasi 159 orang karyawan. Pengujian yang digunakan pada penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi (R^2), Uji t dan Uji f. Hasil penelitian menjelaskan bahwa K3 dan beban kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Hasil pengujian dari uji f pada penelitian ini, didapatkan bahwa K3 dan beban kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Wasco Engineering Indonesia Kota Batam.

Kata Kunci : K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) ; Beban Kerja ; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources play an important role in the company's organization, therefore the company must guarantee the needs of all employees because one of the most important assets in a company is human resources. Human resources will assist companies in improving product quality. This research was conducted to see the effect exerted on employee performance by K3 and workload at PT Wasco Engineering Indonesia Batam City. This study uses a quantitative approach that is developmental and predictive. The processing of the data that has been obtained will use the help of the SPSS application version 25. This study uses a probability sampling technique or known as simple random with a population of 159 employees. The tests used in this study are Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination (R²), t test and f test. The results of the study explain that OSH and workload have a significant effect on employee performance. The test results from the f test in this study, it was found that K3 and workload had a significant and simultaneous effect on employee performance at PT Wasco Engineering Indonesia Batam City.

Keywords: *K3 (Occupational Health and Safety); Workload ; Employee performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmatnya dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom selaku Dekan Fakultas Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Ibu Triana Ananda Rustam, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi dan Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang sudah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan serta bimbingan kepada penulis;
6. Kedua orang tua saya, abang, kakak dan adik kandung dan keluarga besar saya yang telah mendukung dalam doa dan memberikan semangat dalam segala hal;
7. Rekan - rekan yang selalu memberikan semangat dan masukan selama penyusunan tugas akhir terutama Neneng Anjarwati, Monika Fitri Yulia Simatupang, Sasmita, Sarniwati Waruwu, Deslika Zunes Simbolon;
8. Kedua sahabat saya Janriani Desanta Anatasya dan Nina Nur Fazri yang selalu mendukung saya.
9. PT Wasco Engineering Indonesia Kota Batam serta seluruh karyawan PT Wasco Engineering Indonesia Kota Batam yang telah memberikan izin dan membantu penulis;

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 28 Juli 2023

Revina Br Silaban



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SAMPUL HALAMAN	i
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR RUMUS	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	11
1.3 Batasan Masalah	11
1.4 Rumusan Masalah.....	11
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6 Manfaat Penelitian	12
1.6.1 Manfaat Teoritis	12
1.6.2 Manfaat Praktis	12
BAB II.....	15
TINJAUAN PUSTAKA.....	15

2.1 Konsep Teoritis.....	15
2.1.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	15
2.1.2 Beban Kerja	18
2.1.3 Kinerja Karyawan	21
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Pemikiran	27
2.3.1 Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.3.3 Pengaruh K3 dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.4 Hipotesis.....	28
BAB III.....	30
METODE PENELITIAN	30
3.1. Jenis Penelitian	30
3.2 Sifat Penelitian.....	30
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian	30
3.3.1 Lokasi Penelitian	30
3.3.2 Periode Penelitian.....	31
3.4 Populasi dan Sampel.....	31
3.4.1 Populasi.....	31
3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel.....	32
3.4.3 Teknik Sampling	33
3.5 Sumber Data.....	33
3.5.1 Sumber Data Primer	33
3.5.2 Sumber Data Sekunder	33
3.6 Metode Pengumpulan Data	34
3.7 Definisi Operasional Variabel	34
3.7.1 Variabel Independen.....	34
3.7.2 Variabel Dependen	35

3.8 Metode Analisis Data.....	35
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	36
3.8.2 Uji Kualitas Data.....	37
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	39
3.8.4 Uji Pengaruh	41
3.9 Uji Hipotesis.....	42
3.9.1 Uji t (Uji Parsial)	42
3.9.2 Uji F (Uji Simultan)	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	44
4.1.1 Profil Perusahaan	44
4.1.2 Logo Perusahaan	44
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	45
4.2.1 Profil Responden	45
4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
4.2.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
4.3 Deskripsi Jawaban Responden	48
4.3.1 Deskripsi Variabel K3 (X_1).....	48
4.3.2 Variabel Beban Kerja (X_2).....	49
4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	50
4.4 Analisis Data	51
4.4.1 Hasil Uji Kualitas Data.....	51
4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	53
4.4.3 Hasil Uji Pengaruh	56
4.5 Pengujian Hipotesis	58
4.5.1 Hasil Uji t (Uji Parsial)	58

4.5.2 Hasil Uji f (Uji Simultan)	60
4.6 Pembahasan	61
4.6.1 Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
4.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	61
4.6.3 Pengaruh K3 dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	62
4.7 Implikasi Penelitian	62
4.7.1 Implikasi Teoritis	62
4.7.2 Implikasi Praktis.....	63
BAB V	66
KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 APD Karyawan	7
Gambar 1.2 Alat Pelindung diri yang sesuai dibidang welder	8
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	28
Gambar 4.1 Logo PT Wasco Engineering Indonesia	44
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	53
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot Regression Standardized.	54
Gambar 4.4 Hasil Uji Heroskedastisitas	56

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Wasco Engineering Indonesia Kota Batam.....	5
Tabel 1.2 Target Kerja PT.Wasco Engineering Indonesia Kota Batam	5
Tabel 1.3 Bentuk Kecelakaan Kerja 2022 PT.Wasco Engineering Indonesia	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	31
Tabel 3.2 Skala Likert.....	34
Tabel 3.3 Tabel Variabel Dependen	35
Tabel 3.4 Rentang Skala	37
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
Tabel 4.5 Rentang Skala	48
Tabel 4.6 Hasil Kuesioner Variabel K3	48
Tabel 4.7 Hasil Kuesioner Beban Kerja.....	49
Tabel 4.8 Hasil Kuesioner Tingkat Hunian Hotel	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Kolmogorov -Smirnov.....	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	58
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	59
Tabel 4.16 Hasil Uji f.....	60

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	32
Rumus 3.2 Rentang Skala	36
Rumus 3.3 Uji Validitas	37
Rumus 3.4 Uji Realibilitas	38
Rumus 3.5 Uji Normalitas.....	39
Rumus 3.6 Uji Multikolineritas	40
Rumus 3.7 Analisis Regresi Linear Berganda.....	41
Rumus 3.8 Uji Koefisien Determinasi	42



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu hal terpenting dalam sebuah perusahaan, karena mereka yang dapat mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena sebuah perusahaan harus dapat memberikan yang terbaik kepada seluruh sumber daya manusia dengan cara memberikan perlindungan yang aman agar sumber daya manusia tersebut dapat memberikan timbal balik yang sesuai. Manajemen sumber daya manusia adalah proses serta upaya untuk mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan (Dewi & Sundari, 2021).

Hal terpenting dalam suatu perusahaan ialah kinerja karyawan, sebagaimana sumber daya manusia tersebut bekerja dan apakah mereka memiliki kualitas dan kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dalam bidang yang dibutuhkan. Dalam hal ini membangun SDM yang berkualitas guna dalam mendukung dan menentukan keberhasilan dalam organisasi, oleh karena itu organisasi berupaya dalam meningkatkan kualitas setiap karyawan dengan harapan kinerja karyawan yang baik dan optimal dalam setiap kinerjanya.

Keselamatan kesehatan kerja bagi perusahaan merupakan tujuan dan efisiensi perusahaan juga akan tercapai apabila semua pihak melakukan pekerjaannya masing–masing dengan tenang dan tentram, tidak khawatir akan ancaman yang mungkin menimpa mereka. Keselamatan kesehatan kerja itu sangat penting karena tidak diperhatikannya secara serius maka akan mengakibatkan karyawan tidak nyaman bekerja dan hasilnya tidak akan

efektif terhadap produk yang dihasilkan (F. P. Wibowo & Widiyanto, 2019). Karyawan adalah salah satu aset berharga bagi perusahaan oleh sebab itu perusahaan harus menjamin keselamatan kerja para pekerjanya, memperhatikan segala kebutuhan yang berdampak buruk bagi kesehatan karyawannya. Tujuan-tujuan tersebut dapat terlaksana apabila terjadi timbal balik antara karyawan dan pihak perusahaan sehingga masing-masing pihak mendapatkan keuntungan dari proses timbal balik tersebut. Proses timbal balik tersebut dapat terjadi apabila masing-masing pihak menyadari hak-hak dan kewajiban masing-masing, baik dari pihak tenaga kerja atau pihak perusahaan, hak dan kewajiban tenaga kerja yang telah diatur dalam UU NO 13 tahun 2003 tentang tenaga kerja yang mencakup keselamatan dan kesehatan kerja serta kewajiban yang lain dari perusahaan kepada seluruh karyawannya. Kecelakaan dapat dicegah apabila karyawan secara sadar berfikir tentang keselamatan kerja dan memenuhi aturan dari perusahaan. Untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja maka pihak perusahaan diharapkan memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undang ketenagakerjaan.

Menurut (Putra & Lestariningsih, 2019) Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam upaya melindungi seluruh karyawan dari sebuah bahaya atau kecelakaan kerja yang sangat mungkin terjadi saat karyawan bekerja. Kesehatan dan keselamatan kerja sangat memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Setiap bagian atau proses pekerjaan pasti memiliki tingkat kesehatan dan keselamatan yang berbeda-beda yang dapat ditimbulkan oleh pekerjaan itu sendiri.

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri, pekerjaan akan cepat selesai dengan tepat waktu jika pekerjaan tersebut diberikan kepada karyawan

yang memiliki bidang dibagian tersebut, jika tidak maka hal ini akan mengakibatkan adanya beban kerja bagi karyawan dan akan menurunkan kualitas barang tersebut. Menurut (Saputra, 2021) Beban kerja didefinisikan sesuatu yang timbul ketika berinteraksi dengan tuntutan tugasnya, dimana lingkungan kerja harus dianggap sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Teknik analisis beban kerja (*workload analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia, analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang di perlukan dalam mencapai tujuan organisasional. Sebuah perusahaan memiliki yang namanya sebuah target maka untuk melancarkan pekerjaan tersebut dibutuhkan orang yang berkompeten didalamnya. Menurut (Martini, Moeins, Madiistriyatno, Zami, & Sudrajat, 2023) bahwa tanggung jawab adalah tanggung jawab berlebihan yang ditimbulkan oleh prasyarat kerja yang melampaui sejauh mungkin, atau setidaknya, kebutuhan individu untuk melakukan banyak pekerjaan dan menyelesaikannya dalam jangka waktu tertentu, atau lamanya bekerja.

Pekerjaan pada perusahaan ini dilakukan dilapangan atau diluar ruangan oleh sebab itu banyak halangan yang sering terjadi termasuk cuaca, karena kerja di bagian lapangan sangat dipengaruhi oleh kondisi cuaca yang dimana akan mengakibatkan pekerjaan akan lama dapat terselesaikan. Menurut (Sasanti & Irbayuni, 2022) Beban kerja yang diberikan kepada karyawan menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen, sebab beban kerja dapat menentukan efektivitas dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat mempengaruhi kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan, karena hal ini yang menentukan berkembangnya suatu perusahaan, apabila kinerja karyawannya buruk maka akan ada terjadinya kemerosotan pada perusahaan tersebut. Hal ini akan berlaku sebaliknya jika karyawan memiliki

kerajinan, berinovasi dan memenuhi setiap arahan yang telah di berikan oleh perusahaan maka hal tersebut akan memberkan sikap yang positif terhadap perusahaan Kinerja karyawan akan tercapai secara maksimal jika perusahaan dapat mendukung apa saja yang dibutuhkan karyawan dalam bidang pekerjaanya, karena jika hal itu dapat diberikan oleh perusahaan maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan akan membuat karyawan akan merasa nyaman dan aman didalam perusahaan tersebut.

Menurut (Parashakti & Putriawati, 2020) Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu . Menurut (Tio & Rustam, 2021), kinerja karyawan ialah kerja yang diselesaikan oleh individu demi mencapai suatu tujuan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang maksimal dalam melakukan tugasnya atau kebijakan yang memiliki ketentuan organisasi dengan standarnya sendiri

PT Wasco atau dikenal juga dengan Wasco Wah Seong Corporation adalah perusahaan yang berasal dari Malaysia yang didirikan pada tahun 1994, perusahaan ini bergerak di industri bidang minyak, gas dan pipa. Perusahaan ini juga merupakan penyedia dan pembuat material bangunan seperti pipa baja las spiral untuk air tranmisi dan infrastruktur. Perusahaan ini telah membuka beberapa cabang di berbagai negara Singapore, China, Indonesia, India, United Arab Emirates, Saudi Arabia, Nigeria, USA, yang ada di Indonesia ialah di kota Batam yaitu PT Wasco Engineering Indonesia. Di Batam berfokus pada pengerjaan fabrikasi dan pembangunan bangunan penunjang industri lepas pantai seperti *FPSO Topsides Module, E-Houses, Sub-Station, Compressor package dan Process equipment integrator modules.*

Tabel 1.1 Data Karyawan Departement Welder PT Wasco Engineering Indonesia Kota Batam

No	Jabatan	Jumlah
1.	<i>Welder</i>	180 Orang
2.	<i>Lead</i>	7 Orang
3.	<i>Foreman</i>	20 Orang
4.	<i>Senior Foreman</i>	4 Orang
5.	<i>Helper</i>	53 Orang
Total		264 Orang

Sumber: PT Wasco Engineering Indonesia Kota Batam

Kinerja karyawan dapat dilihat dari pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka jika pekerjaan tersebut selesai dengan jadwal yang telah ditentukan perusahaan maka, perusahaan sudah dapat dikatakan baik dalam mengatur pekerjaan yang telah ditargetkan sebelumnya dengan melihat berapa orang yang akan bisa menyelesaikan suatu proyek tersebut dengan tepat waktu.

Tabel 1.2 Target Kerja PT.Wasco Engineering Indonesia Kota Batam

Bulan	Target Perusahaan	Waktu yang ditetapkan perusahaan	Waktu terselesaikan	Keterangan
Maret-Juni 2022	1 Module	3 Bulan	Bulan ke 4	Module yang telah terselesaikan lewat 1 bulan dari yang telah ditentukan

Juni- Oktober 2022	1 Module	3 Bulan	Bulan ke 5	Module yang telah terselesaikan lewat 1 setengah bulan dari yang telah ditentukan
Oktober- Januari 2023	1 Module	3 Bulan	Bulan ke 4	Module yang telah terselesaikan lewat 1 bulan dari yang telah ditentukan

Sumber: PT. Wasco Engineering Indonesia Kota Batam

Perusahaan telah menargetkan proyeknya akan selesai dalam waktu 3 bulan, pada bulan Maret 2022 proyek yang akan dikerjakan datang pada awal bulan dan ditargetkan akan selesai pada bulan Mei tetapi proyek tersebut selesai pada awal bulan Juni, proyek bulan Juni selesai pada pertengahan bulan Oktober dan proyek bulan Oktober selesai pada awal bulan Januari 2023. Hal ini dapat terjadi yang dikarenakan kekurangan orang, cara yang dilakukan atasan untuk tetap menyelesaikan proyek tersebut ialah meminta karyawan untuk melakukan *over time* atau jam kerja tambahan.

Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sebuah perusahaan harus memberikan perlindungan diri yang sesuai dengan pekerjaan tersebut, dengan cara memakai perlengkapan yang sesuai seperti sepatu, sepatu yang sesuai untuk pekerjaan mengelas ialah sepatu *safety boot* yang terbuat dari bahan kulit dan dilengkapi dengan plat baja didepannya untuk melindungi kaki dari kemungkinannya kejatuhan benda yang berat dan tajam. Masker juga harus diperhatikan pada saat mengelas karena masker yang digunakan untuk mengelas bukan sembarangan masker karena masker untuk mengelas telah dirancang dengan sedemikian rupa yang berfungsi untuk melindungi bagian mulut dan hidung dari asap las, karena jika tidak menggunakan masker las, asap las yang berupa serbuk akan terhirup dan akan membahayakan alat pernapasan.

Dalam pekerjaan pengelasan, resiko kecelakaan kerja baik karena kelalaian maupun sebab lainnya mungkin dapat terjadi. Oleh karena itu diperlukan tindakan pencegahan guna meminimalkan kemungkinan kecelakaan kerja dalam bidang pengelasan ini yang biasa disebut dalam prosedur Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebagai Alat Pelindung Diri atau biasa disingkat dengan APD. Peralatan keselamatan kerja pengelasan ini wajib digunakan untuk memberi perlindungan dan pencegahan terhadap bahaya kecelakaan pengelasan. Diharapkan dengan ini dapat menjaga kita dari bahaya pengelasan.



Gambar 1.1 APD Karyawan Departement Welder PT Wasco Engineering Indonesia Kota Batam

Sumber: PT.Wasco Engineering Indonesia Kota Batam



Gambar 1.2 Alat Pelindung diri yang sesuai dibidang welder

(Sepatu *Safety Boot*)

(Masker ngelas)

Sumber : <https://yogyacreative.com/apd-pengelasan/>

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa APD PT Wasco tidak memenuhi standard dalam pekerjaan mengelas, hal ini dapat membahayakan karyawan. Kecelakaan kerja bukan hal yang diinginkan tetapi setiap bidang pekerjaan akan memiliki resikonya masing-masing maka oleh sebab itu cara yang dapat kita lakukan ialah dengan menggunakan alat perlindungan diri (APD) yang sesuai dengan jenis pekerjaan tersebut. Seperti halnya dalam proses bagian welder yang pekerjaannya menyambungkan beberapa bagian besi menjadi satu dengan cara mengelas besi tersebut, dalam hal ini karyawan memerlukan yang namanya perlindungan (*safety*) yang mendukung seperti sepatu yang dapat menutupi bagian kaki bawah hingga bagian betis bukan sepatu yang hanya diatas mata kaki, kerana jika karyawan menggunakan sepatu tersebut maka masih ada resiko kaki karyawan akan terkena percikan api, karena jika karyawan menggunakan sepatu yang tidak sesuai dengan standard pekerjaan mereka maka kinerja karyawan pun akan berkurang.

Dari data observasi yang peneliti lakukan dapat dikatakan bahwa alat perlindungan bagi kesehatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan standard pekerjaan mereka, masker yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan belum sesuai karena debu atau material yang karyawan kerjakan masih dapat masuk kedalam hidung, hal ini dapat

mengganggu kinerja pada karyawan dan bahkan jika dibiarkan secara terus-menerus maka akan memberikan efek gangguan kesehatan diwaktu yang akan mendatang. Efek yang ditimbulkan dari masker yang tidak sesuai standard, tidak dapat dibuktikan sekarang tetapi akan memberikan dampak dikemudian hari dengan begitu karyawan membutuhkan alat perlindungan yang sesuai untuk menghindari hal tersebut.

Tabel 1.3 Bentuk Kecelakaan Kerja 2022 PT.Wasco Engineering Indonesia Kota Batam

No	Bulan	Terjepit	Tertimpa	Terpercik	Kecelakaan dijalan	Jumlah
1	Maret	1	0	1	1	3
2	April	0	2	2	0	4
3	Mei	1	0	3	1	5
4	Juni	1	0	2	0	3
5	Juli	0	1	4	0	5
6	Agustus	0	0	2	0	2
7	Sep	0	1	2	0	3
8	Oktober	0	0	4	0	4
9	Nov	0	0	3	1	4
10	Des	1	1	2	1	5

Sumber: PT.Wasco Engineering Indonesia Kota Batam

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2022 dari bulan maret sampai desember ada beberapa karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Kecelakaan yang dialami memang masih termasuk kedalam kategori kecelakaan kerja yang ringan seperti, kaki yang terbakar akibat percikan api, kaki yang tertimpa besi, tangan yang terjepit oleh besi, memang belum ada

kecelakaan yang fatal tetapi jika dibiarkan secara terus-menerus maka akan mengakibatkan hal-hal yang mungkin tidak diinginkan.

Beban kerja adalah hal sering terjadi di dalam perusahaan yang dimana sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Karyawan biasanya akan fokus dalam bekerja jika dengan jangka waktu 8 jam selebihnya pasti kurang fokus dari sebelumnya, Target yang telah ditetapkan oleh perusahaan adalah proyek/module yang harus selesai dalam waktu 3 bulan, akan tetapi karena adanya kecelakaan kerja yang terjadi menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja maka target yang harusnya selesai dalam waktu tiga bulan menjadi lebih dari 3 bulan. Seluruh karyawan harus melakukan *over time* untuk menyelesaikan target tersebut akibat kekurangan karyawan dan adanya gangguan cuaca. Oleh karena waktu kerja yang berlebihan sehingga karyawan tidak fokus lagi dalam bekerja yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja dan kesehatan karyawan terganggu.

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa karyawan melakukan *Over Time* atau disebut juga dengan jam waktu kerja tambahan. Waktu kerja karyawan ditambah sebanyak 3 jam dari waktu jam kerja normal biasanya. Jam kerja normal karyawan ialah pukul 08.00 pagi dan pulang pukul 16.00 sore, tetapi karena adanya waktu kerja tambahan maka jadwal pulang karyawan ditambah menjadi pukul 19.00 WIB. Penambahan waktu jam kerja memang tidak bermasalah tetapi jika dilakukan secara berlebihan akan menimbulkan turunnya tingkat fokus karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Departement Welder PT WASCO ENGINEERING INDONESIA KOTA BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan yang ada pada latar belakang dan peneliti dapat menjadikan acuan untuk melakukan penelitian, maka dapat dilakukan identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Alat pelindung diri (APD) yang digunakan pekerja kurang *safety* sehingga menimbulkan adanya kecelakaan kerja.
2. Adanya kecelakaan kerja yang disebabkan kurang fokusnya karyawan yang disebabkan waktu kerja yang berlebihan.
3. Kinerja karyawan tidak efektif dan efisien karena adanya masalah K3 dan beban kerja

1.3 Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah disebutkan, maka peneliti akan menetapkan Batasan masalah dalam penelitian ini. Berdasarkan permasalahan di atas maka Batasan masalah sebagai berikut :

1. Peneliti akan meneliti apa pengaruh dari K3 dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wasco Engineering Indonesia Kota Batam.
2. Objek penelitian ini ialah dari PT Wasco Engineering Indonesia Kota Batam. Peneliti akan berrfokus pada karyawan yang ada di department welder yang terdiri dari welder dan helper welder dengan jumlah 277 orang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan bahwa, penulis ingin membahas masalah tentang :

1. Apakah K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wasco Engineering Indonesia Kota Batam.?

2. Apakah beban kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wasco Engineering Indonesia Kota Batam?
3. Apakah K3 dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Wasco Engineering Indonesia Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui apakah K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wasco Engineering Indonesia Kota Batam.
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Wasco Engineering Indonesia Kota Batam.
3. Untuk mengetahui apakah K3 dan Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wasco Engineering Indonesia Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dimaksudkan untuk menambah pemahaman dan bermanfaat bagi pihak PT Wasco Engineering Indonesia Kota Batam. Diharapkan juga dapat menambah wawasan baru tentang K3 dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Wasco Engineering Indonesia Kota Batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan
Peneliti membantu perusahaan untuk mengetahui apakah alat perlindungan diri karyawan sudah memenuhi standard pekerjaan tersebut atau tidak dan apakah beban kerja yang diberikan sudah sesuai atau tidak.
2. Bagi penulis



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut (Elly Karmeli, Suprianto, Abdul Muis, 2021) menyatakan bahwa, keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Kesehatan dan keselamatan kerja sangat memiliki pengaruh penting dalam kinerja karyawan karena jika kesehatan dan keselamatan kerja karyawan terjamin maka hal ini akan mendukung hasil dari kinerja mereka. Keselamatan Kesehatan Kerja adalah aktivitas perlindungan secara menyeluruh dan Upaya untuk menjaga karyawan jangan sampai mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya dan tetap sehat selama bekerja (F. P. Wibowo & Widiyanto, 2019).

2.1.1.2 Strategi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut (Sinaga, 2010) tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Untuk melindungi tenaga kerja atas hak dan keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan kinerja.
2. Untuk menjamin keselamatan orang lain yang berada di tempat kerja.
3. Sebagai sumber produksi dan dipergunakan secara aman dan efisien

2.1.1.3 Elemen-Elemen Yang Patut Dipertimbangkan Dalam Pengembangan Serta Pengimplementasian Keselamatan dan Kesehatan (K3)

Menurut (Sinaga, 2010) elemen-elemen yang patut dipertimbangkan dalam pengembangan serta pengimplementasian keselamatan dan kesehatan (K3) adalah sebagai berikut :

1. Komitmen pimpinan perusahaan untuk mengembangkan program yang mudah dilaksanakan
2. kebijakan pimpinan tentang K3
3. Ketentuan penciptaan lingkungan kerja yang menjamin terciptanya kesehatan dan keselamatan dalam bekerja
4. Ketentuan pengawasan selama proyek berlangsung
5. Pendelegasian wewenang yang cukup selama proyek berlangsung
6. Ketentuan penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan
7. Pemeriksaan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja
8. Melakukan penelusuran penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja
9. Mengukur kinerja program K3
10. Pendokumentasian yang memadai, mencatat kecelakaan kerja secara kontinu

2.1.1.4 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Ihwanul Muthohirin, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan Kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.

6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam kerja.

2.1.1.5 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3)

Menurut (Hidayati, 2020), Keselamatan kesehatan kerja menunjukkan kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian tempat kerja. Adapun indikator keselamatan dan kesehatan kerja antara lain yaitu:

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat.

2. Pengaturan penerangan

Jika tidak ada penerangan yang mencukupi, maka suasana ruangan akan terlihat muram. Selain itu karyawan bisa terbawa suasana tersebut dan malah malas-malasan. Dengan kondisi itu, maka sebaiknya siapkan penerangan sebaik mungkin agar bisa membuat karyawan lebih optimal dalam bekerja. Penerangan juga membantu karyawan dalam berpikiran positif setiap apa yang mereka kerjakan dan itu akan menghasilkan kinerja yang positif pula.

3. Pemakaian Peralatan Kerja

Setiap perusahaan telah memiliki alat kerja yang diperlukan oleh karyawan guna mendukung kelancaran kinerja yang dihasilkan

karyawan, oleh sebab itu perusahaan memberikan perlengkapan kerja yang sesuai dengan pekerjaannya dan yang mendukung keselamatan dan kesehatan dari pada karyawan tersebut.

4. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai

Kesehatan jasmani adalah segala hal yang berkaitan jasmani atau fisik yang dapat menimbulkan kekuatan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, dan keadaan rohani ialah keadaan yang dimana setiap karyawan memiliki kepercayaannya masing-masing dan selalu meminta perlindungan yang kuasa dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Dengan ada indikator-indikator diatas maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja para karyawan, oleh karena hal tersebut perusahaan harus mendukung hal tersebut supaya karyawan nyaman pada posisi pekerjaannya.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja ialah yang dimana dalam setiap perusahaan pasti karyawannya memiliki beban kerjanya masing-masing dan pastinya yang sesuai juga dengan kemampuan karyawan tersebut juga, yang tidak bertujuan untuk memforsir kinerja yang berlebihan pada setiap karyawan. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu (Qoyyimah, Abrianto, & Chamidah, 2020). Beban kerja merupakan keadaan dimana banyak atau sedikitnya tugas yang diberikan kepada karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Hasibuan & Munasib, 2020) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

1. Faktor Eksternal

Beban ini didapat dari lingkungan luar seperti tugas-tugas yang bersifat fisik yaitu, tata ruangan, kondisi kerja, sikap kerja, alat sarana kerja. Sedangkan yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. Dan faktor selanjutnya diakibatkan oleh faktor organisasi kerja seperti, jam kerja, jam istirahat, model struktur organisasi dan tingkat kesulitan pekerjaan. Selanjutnya oleh karena faktor lingkungan kerja yang harus memadai untuk mendukung kinerja karyawan.

2. Faktor Internal

Faktor ini timbul dari dalam diri masing-masing karyawan yang biasanya terjadi akibat, umur, ukuran tubuh, kondisi tubuh. Adapun juga dipengaruhi oleh faktor psikis yaitu motivasi, kepercayaan. Kepuasan kerja dan persepsi).

2.1.2.3 Aspek-Aspek Beban Kerja

Menurut (Diana, 2020) ada tiga aspek beban kerja, yaitu:

1. Beban Kerja Fisik

Kerja fisik adalah kerja yang membutuhkan energi fisik pada otot manusia yang akan berperan sebagai sumber energi. Tenaga kerja manual, juga dikenal sebagai "operasi manual", yang kinerja tenaga kerjanya akan sepenuhnya bergantung pada upaya manusia, bertindak sebagai sumber energi dan mengendalikan energi.

2. Beban Kerja Mental/Psikis

Semua aktivitas mental akan selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi dalam proses mental terhadap informasi yang diterima oleh

alat indera untuk mengambil keputusan, atau proses mengingat informasi yang diterima untuk mengingat informasi di masa lalu.

3. Pemanfaatan Waktu

Perhitungan beban kerja yang mendasar pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal:

a. Pekerjaan yang Dilakukan Berulang (Repetitif) Pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang relative hampir sama. Pekerjaan yang relative memiliki siklus pendek dan berulang cenderung akan membuat karyawan bosan dan akhirnya lengah.

b. Pekerjaan yang Dilakukan tidak berulang (nonrepetitif)

Pekerjaan yang memiliki pola tidak menentu, pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan administrative dan karyawan-karyawan yang beraktivitas dibalik meja

2.1.2.4 Indikator-Indikator Beban Kerja.

Dalam penelitian ini ada indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh (Qoyyimah et al., 2020), yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan

Setiap bidang pekerjaan akan diposisikan kepada orang yang mengerti dan memahaminya, supaya karyawan tersebut nyaman akan pekerjaannya. Hal ini akan meminimalisir adanya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu penggunaan waktu kerja karyawan harus sesuai dengan SOP yang ada, supaya meminimalisir adanya beban kerja yang terjadi kepada karyawan. Jikalau ada penambahan waktu kerja setidaknya harus sesuai dengan kemampuan yang ada pada karyawan tersebut

supaya apa kinerja yang dihasilkan maksimal.

3. Target yang Harus Dicapai

Setiap perusahaan pasti memiliki targetnya masing-masing, perusahaan akan membuat target sesuai dengan kemampuan karyawan yang akan mengerjakannya. Tetapi jika perbantuan untuk kerusakan mesin atau perbantuan pekerjaan lambat untuk bergerak maka target karyawan pun jadi melambat juga.

Indikator-indikator diatas berpengaruh terhadap meminimalisir yang namanya beban kerja terhadap karyawan. Setiap karyawan pasti memiliki beban kerja masing- masing tetapi untuk meminimalisirnya perusahaan dapat memabntu dengan ketiga indikator diatas.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil dari apa yang telah di kerja keraskan selama ini dengan memberikan seluruh kemampuannya untuk dapat menghasilkan apa yang ingin dicapai seseorang. Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organiasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Menurut (Karina, Gadzali, & Budiarti, 2020) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Jika seorang karyawan merasa nyaman dalam suatu perusahaan maka akan memberikan kinerja yang baik

bagi perusahaan tersebut, sebab itu perusahaan

harus mendukung apa yang dibutuhkan oleh seluruh karyawan dengan cara memberikan motivasi, memberikan prestasi kerja kepada karyawan guna untuk mendukung kinerja yang akan dihasilkan dari karyawan tersebut. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk pengawas atau manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mencari tahu apa yang menyebabkan kelemahan dan keberhasilan kinerja karyawan sehingga dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target dan langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan usaha

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut (Diana, 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Karakteristik Situasi, bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja didalam organisasi, lingkungan menempatkan tuntunan-tuntunan organisasi dan para karyawan terhadap pekerjaannya. Organisasi juga mempengaruhi kinerja, menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab untuk penilaian.
2. Spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan, karena pekerjaan-pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja harus menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten diseluruh pekerjaan dan karyawan yang mendudukinya
3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja secara mendasar dapat digolongkan kepada dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan.
4. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi dan pengembangan terhadap evaluasi keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlibat dalam struktur organisasi tersebut, , tingkat efisiensi kerja dapat tercapai jika didukung oleh manajemen yang mapan. Kelemahan manajemen dapat menimbulkan kesalahan dalam

menempatkan tenaga kerjanya.

2.1.3.3 Ukuran Untuk Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut (Putri Primawanti & Ali, 2022) beberapa ukuran untuk mengukur kinerja karyawan antara lain.

1. Efektif, yaitu ukuran kesesuaian yang dihasilkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Indikasi yang dapat memperlihatkan efektivitas dapat memaksimalkan hasil pekerjaan yang telah dilakukan sebagai perwujudan sesuatu yang diharapkan perusahaan. Sumber daya dimanfaatkan untuk mencapai tugas yang diberikan oleh manajer serta pimpinan perusahaan.
2. Efisien dapat dilakukan untuk mengukur tingkat kesesuaian proses dalam rangka menghasilkan keluaran atau output kerja dengan meminimalisasi biaya. Indikasi menjawab pertanyaan apa yang telah dilakukan dalam pekerjaan secara benar.
3. Kualitas merupakan kesesuaian kadar produk dan jasa yang dapat dihasilkan dengancara memenuhi kebutuhan konsumen. Kualitas produk yang telah dihasilkan karyawan dalam perusahaan harus dijaga, sebab dapat memengaruhi kesuksesan perusahaan.
4. Kesesuaian dan ketepatan waktu adalah proses pengukuran pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan dengan tepat dan cepat. Penyelesaian tugas harus mendapatkan hasil yang optimal sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh manajer. Hal ini menjadi indikasi untuk melihat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan.
5. Produktivitas merupakan cara pengukuran efektivitas perusahaan. Indikasi pengukuran ini dapat dilihat dari sumber daya yang kompeten, sehingga akan mencapai hasil secara maksimal serta tidak ada kecacatan produk yang dapat merugikan perusahaan.
6. Keselamatan merupakan indikasi yang berhubungan dengan

kesehatan karyawan yang sedang bekerja di suatu perusahaan. Keselamatan karyawan merupakan komponen utama yang harus diperhatikan sebab sendi dari perusahaan terletak dalam hasil kerja karyawan. Keselamatan karyawan harus diperhatikan agar karyawan dapat berkontribusi lebih maksimal dalam rangka mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Hidayati, 2020), indikator kerja ialah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator-indikator dari kinerja karyawan:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari baik buruknya hasil pekerjaan yang ia kerjakan, dan juga dari kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kuantitas

Hal ini dapat dilihat dari hasil yang dikerjakan oleh seorang karyawan, apakah ia mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang telah ditargetkan kepadanya dan dengan hasil yang memuaskan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu ini ialah dapat dilihat dari pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepadanya apakah ia mengerjakan pekerjaan tersebut dengan tepat waktu dengan target waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, supaya jikatugas yang akan diberikan lagi kepadanya tidak akan mengganggu pekerjaan yang sebelumnya agar semua pekerjaan yang diberikan kepadanya akan selesai dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan.

Meningkat atau menurunnya suatu kinerja karyawan dapat dilihat

dari kualitas kerja, kuantitas karyawan, dan ketepatan waktu dalam segala aspek. Dari ketiga indikator ini sangat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Lily Setyawati Kristianti (2022) Sinta 4	Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bara Teknik Indonesia	Regresi Linear Berganda	Terdapat hubungan yang kuat antara program K3 terhadap kinerja karyawan
2	Julita Indahsari (2022) Google Scholar	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPT Balai Yasa Surabaya Gubeng PT Kereta Api Indonesia (Persero)	Regresi Linear Berganda	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3	Anggina Maghfira,dkk (2023)	Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri	Regresi Linear Berganda	Secara bersama-sama beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh

	Sinta 5	Branch Kampar		signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Arifin,dkk (2023) Sinta 5	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bila dimediasi oleh variabel motivasi kerja
5	Zulmaiderl eni,dkk (2019) Sinta 3	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur	Regresi Linear Berganda	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur
6	Irvan Maulana Saputra dan Wasiman (2020) Google Scholar	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Harapan Jaya Sentosa	Regresi Linear Berganda	Secara Parsial Keselamatan Kesehatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (2023)

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Karyawan

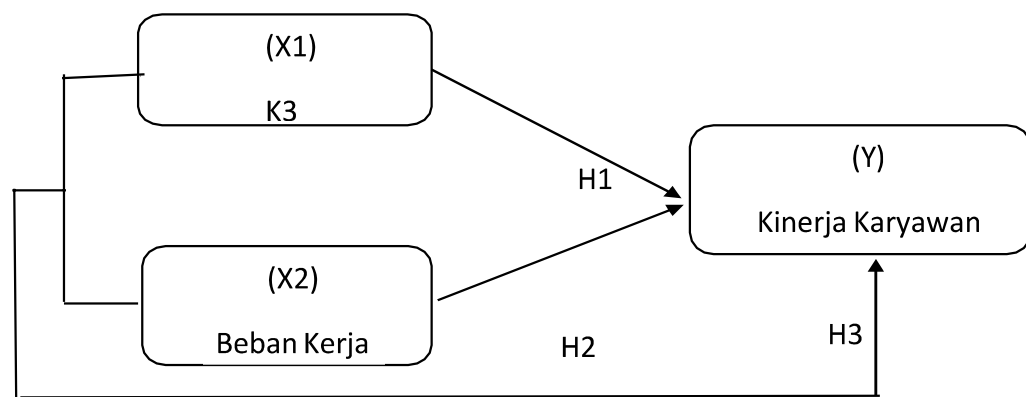
Kinerja karyawan akan menjadi maksimal jika kesehatan dan keselamatannya di perhatikan. Perusahaan wajib mendukung hal tersebut dengan memfasilitasi yang namanya alat perlindungan diri kepada karyawan yang membutuhkannya pada bidang pekerjaan tertentu. Selain bertujuan menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan, keserasian dan partisipasi kerja maka berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan (Hidayati, 2020).

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara umum dapat dikatakan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, oleh sebab itu target pekerjaan yang akan diselesaikan oleh setiap karyawan harus sesuai dengan kapasitas dan kemampuan dari masing-masing karyawan, hal ini bertujuan untuk meminimalisir adanya beban kerja terhadap karyawan (Ahmad, Tewal, & Taroreh, 2019).

2.3.3 Pengaruh K3 dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

K3 dan beban kerja sangat berpengaruh penting pada kinerja karyawan, hal ini dapat tercapai jika perusahaan mendukung kinerja karyawan dengan memberikan yang terbaik pada karyawan maka hasil kinerja karyawan akan menjadi maksimal guna mendukung berkembangnya suatu perusahaan (Anggina Maghfira, 2023).



Sumber: Peneliti,2023

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas, maka bisa dikemukakan hipotesis pada penelitian ini yaitu:

- H1 : Diduga K3 sangat berpengaruh Positif serta disignifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Diduga Beban kerja sangat berpengaruh positif serta disignifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 : Diduga K3 dan beban kerja sangat berpengaruh positif dan signifikandalam memberikan hasil kinerja karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Peneliti yang sedang melakukan studi harus memiliki permasalahan yang dapat dipecahkan. Jenis penelitian yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian deskriptif. Dengan adanya permasalahan-permasalahan yang muncul didalamnya peneliti harus dapat memecahkannya atau setidaknya menutupi sedikit permasalahan tersebut. Menurut (Widjaja, 2021) Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif, dimana teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berisi butir-butir pernyataan yang mengandung unsur-unsur terkait variabel penelitian. Jenis peneliti yang digunakan peneliti menjelaskan tentang kesehatan, keselamatan kerja dan beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap departemen welder PT. Wasco Engineering Indonesia Kota Batam.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang bersifat pengembangan dan prediksi. Penelitian pengembangan ini bertujuan untuk mengembangkan suatu variable baru dan penelitian bersifat prediksi bertujuan untuk memberikan gambaran dan penjelasan yang kemungkinan akan terjadi dimasa mendatang.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Wasco Engineering Indonesia yang berlokasi di Jl. Brigjen Katamso No.KM 5, Tj. Uncang, Kec. Batu Aji, Kota Batam

3.3.2 Periode Penelitian

Penelitian dilaksanakan mulai Maret hingga Juli 2023. Jadwal penelitian dirincikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun, Bulan dan Pertemuan													
	Maret	April				Mei	Juni			Juli				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan Judul	■													
Identifikasi Masalah		■	■	■										
Pengumpulan Data						■	■							
Analisis Data						■	■							
Penyebaran Kuesioner									■	■				
Pengumpulan kuesioner									■	■				
Pengolahan Data											■	■	■	
Menyerahkan Penelitian														■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Septiadi, Marnisah, & Handayani, 2020), populasi adalah keseluruhan yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya., peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi berhubungan dengan data, data yang ada sama dengan jumlah

manusia yang ada dalam penelitian tersebut. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang ada di departemen welder PT. Wasco Engineering Indonesia Kota Batam yaitu yang berjumlah 264 karyawan.

3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut (Susanto, 2019), teknik pengambilan sampel atau biasa disebut dengan sampling adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik ini menggunakan Teknik penelitian random sampling yaitu peneliti akan melakukan penyeleksian secara acak pada setiap elemen tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut. Dengan demikian peneliti menetapkan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin, dengan batas toleransi 5% maka sampel yang diambil adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Rumus 3.1 Rumus Slovin

Keterangan :

n = Total sampel yang dibutuhkan

N= Total populasi yang dibutuhkan

E= Tingkat kesalahan sampel, umumnya 5%

Penentuan jumlah sampel:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

$$n = \frac{264}{1 + 264 \times (5^2)}$$

$$n = \frac{264}{1 + 264(0,05^2)}$$

$$n = \frac{264}{1 + 264 (0,0025)}$$

$$n = \frac{264}{1 + 0,66}$$

$$n = 159,03$$

Jumlah sampel dalam penelitian ini diperoleh dari hasil perhitungan rumus slovin sebanyak 159 orang.

3.4.3 Teknik Sampling

Teknik *Probability Sampling* atau disebut dengan *simple random sampling* yang dipilih sebagai metode penelitian karena teknik *sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Meidatuzzahra, 2019).

3.5 Sumber Data

3.5.1 Sumber Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari tempat penelitian yaitu PT. Wasco Engineering Indonesia dengan cara penyebaran kuisisioner terhadap responden pada objek tersebut.

3.5.2 Sumber Data Sekunder

Adapun data penelitian yang diambil untuk penelitian ini adalah bentuk kajian teori yang dikemukakan oleh peneliti terdahulu, sumber data ini adalah alat pendukung untuk membantu data primer contohnya seperti buku, orang lain dan dokumen lainnya.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diputuskan oleh peneliti pada penelitian ini yaitu kuisioner. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk megumpulkan data (Susanto, 2019). Berikut tabel skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini:

Tabel 3.2 Skala Likert

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.7 Definisi Operasional Variabel

Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk menentukan variabel yang baik ditentukan oleh lanadasan teoritis, ditegaskan oleh hipotesis dan tergantung dari rumit dan sederhana rancangan penelitian.

3.7.1 Variabel Independen

Manurut (Sari, Zamzam, & Syamsudin, 2020) variabel independen yang merupakan variabel bebas atau tidak terikat oleh variabel lain. Variabel bebas juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi atau nilai yang jika muncul maka akan memunculkan (mengubah) kondisi atau nilai yang lain.

3.7.2 Variabel Dependen

Manurut (Sari et al., 2020) variabel dependen adalah variabel ini merupakan variabel dipengaruhi oleh variabel lain..

Tabel 3.3 Tabel Variabel Dependen

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. (Denok Sunarsi dkk,2020)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu.	Skala Likert
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)	keselamatan dan kesehatan kerja menunjukan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. (Divya Putri Kartikasari & Sulastri Irbayuni,2021)	1. Keadaan tempat lingkungan 2. Pengaturan Penerangan 3. Pemakaian Peralatan Kerja 4. Kondisi fisik dan mental pegawai.	Skala Likert
Beban Kerja (X2)	Beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu (Milafatul Qoyyimah,2019)	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai	Skala Likert

Sumber : Peneliti,2023

3.8 Metode Analisis Data

Menurut (Siregar, 2021) data kuantitatif diolah dan dianalisis dengan

menggunakan statistik. Penentuan teknik statistik yang akan didasarkan kepada dua faktor, yaitu tujuan penelitian dan data yang akan dianalisis. Dalam metode ini data yang sudah akan dikelola untuk menghasilkan kesimpulan dalam pengambilan keputusan. Analisis data ini sendiri memiliki tujuan yaitu untuk mendeskripsikan data supaya dapat dimengerti, kemudian membuat informasi yang telah didapatkan dari populasi yang ada.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menurut (Siregar, 2021) adalah statistik yang mempelajari tata cara mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisa data penelitian yang berwujud angka-angka, agar dapat memberikan gambaran yang teratur, ringkas dan jelas mengenai suatu gejala, keadaan peristiwa, sehingga dapat ditarik pengertian atau makna tertentu. Analisis yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan deskripsi jawaban dan penyebaran kuisioner pada seluruh karyawan produksi di PT. Wasco Engineering Indonesia selaku responden. Hasil dari kuisioner tersebut akan dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis deskriptif. Adapun perhitungan dari rentang skala yaitu sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(M-1)}{M}$$

Rumus 3.2 Rentang Skala

RS = Rentang skala

n = Jumlah sampel

M = Jumlah alternative jawaban per sampel

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{159(5-1)}{5}$$

$$= \frac{159(4)}{5} = 127,2$$

Maka diperoleh hasil rentang skala, yakni :

Tabel 3.4 Rentang Skala

No	Rentang Nilai	Kriteria
1	159-286,2	Sangat Tidak Baik
2	287,2-414,4	Tidak Baik
3	414,4-541,6	Cukup
4	541,6-668,8	Baik
5	668,8-796	Sangat Baik

Sumber: Peneliti, 2023

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Menurut (H. O. Wibowo & Rahayu, 2021) Uji Validasi menunjukkan sejauh mana ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.. Pengujian signifikan koefisien korelasi terhadap taraf signifikansi pada skor total dengan menggunakan uji validitas. Penentuan layak maupun tidaknya sebuah item yang akan dipergunakan dengan melakukan uji signifikan koefisien korelasi dengan nilai taraf yaitu 0,05 dengan maksud korelasi signifikan pada skor total terjadi jika item sudah dianggap valid. Nilai r tabel yang dipakai adalah nilai dengan signifikan 5% (0,05).

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum Y \sum X)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.3 Uji Validitas

Sumber: (Novisagita, 2021)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Skor item

Y = Skor total dari X

N = Volume sampel

a. Jika r hitung $>$ r tabel (sig 0,05) dianggap valid.

b. Jika r hitung $<$ r tabel (sig 0,05) maka dianggap tidak valid.

3.8.2.2 Uji Realibilitas

Menurut (Siagian, 2022) Uji realibilitas merupakan Tingkatan kemampuan sebuah alat maupun instrument penelitian yang pada pengumpulan informasi serta datanya dengan tetap serta bersifat konsisten maupun secara acak antar individu pada pengujian ini.. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,06 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal atau reliable. (Jacobus Pardede, 2022) berikut adalah rumus untuk uji reliabilitas :

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum a_b^2}{a^2 t}\right)$$

Rumus 3.4 Uji Realibilitas

Di mana:

r_n = Realibilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum a_b^2$ = Jumlah varian butir

$$\alpha^2 t = \text{Varian total}$$

Ada beberapa faktor yang menentukan apakah data dapat diandalkan, termasuk:

Hasil $\alpha > 0,60$ = dapat dipercaya

Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak dapat diandalkan atau tidak menentu

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Sari et al., 2020) Uji normalitas untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah yang mempunyai pola seperti distribusi normal (tidak mencong ke kiri atau ke kanan). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

$$x^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(o_i - E_i)^2}{E_i}$$

Rumus 3.5 Uji Normalitas

Keterangan :

o_i = Frekuensi Observasi

E_i = Frekuensi Harapan

K = Banyak nya kelas interval

Menurut Priyatno dalam (Panggabean, Hutapea, Siahaan, & Sinaga, 2022) syarat uji normalitas dengan metode One Kolmogorov Smirnov adalah:

- a. Jika nilai Sig > α 0,05 maka dikatakan berdistribusi normal
- b. Jika nilai Sig < α 0,05 maka dikatakan berdistribusi tidak normal

3.8.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Asy, Muhammad, Gani, & Husein, 2022) Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui adanya keterkaitan anatar variabel independen, dengan kata lain bahwa setiap variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent lainnya, sehingga untuk mengetahui apakah ada kolinearitas dalam penelitian ini maka dapat dilihat dari nilai variance factor (VIF). Untuk menguji adanya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factors) > 10 dan tolerance > 10. Jika tolerance value dibawah 0,10 , maka terjadi gejala multikolonearitas.

$$VIF = \frac{1}{1 - R_2^2}$$

Rumus 3.6 Uji Multikolinieritas

Sumber: (Novisagita, 2020)

Keterangan:

VIF = Variance Inflating Factor

R² = Koefisien Determinasi

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Asy et al., 2022) Pengujian Heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan software SPSS, hasil olahan data SPSS menghasilkan grafik scatterplot. yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu observasi ke abservasi yang lain.. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Konsekuensi dari heteroskederitas yaitu, jika terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka

tidak terjadi heteroskederasitas, sehingga model regresi layak digunakan berdasarkan masukan variabel X terhadap Y.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan untuk menganalisis hubungan kausal beberapa variabel bebas (X) terhadap satu variabel tergantung (\hat{Y}). Model yang digunakan untuk analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Rumus 3.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Keterangan :

Y : Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

α : Konstanta

β : Koefisien regresi variabel bebas

X1 : Variabel Independen (Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3))

X2 : Variabel Independen (Beban Kerja)

e : Error

3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Latief, Nurlina, Medagri, & Suharyanto, 2019) Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 antara nol dan satu. Pada penelitian ini koefisien determinasi (R^2) menggunakan Adjusted R Square hal ini dikarenakan banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R Square pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik, tidak seperti R Square,

nilai Adjusted R Square dapat naik atau turun apabila satuvariabel independen ditambahkan kedalam model. Adapun rumus dari koefisien determinasi yaitu :

$$Kd=rx100\%$$

Rumus 3.8 Uji Koefisien Determinasi

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut (H. O. Wibowo & Rahayu, 2021) hasil uji t atau uji secara parsial dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

- a. Nilai signifikansi variabel Kualitas Pelayanan sebesar $0,000 < 0,05$ maka Kualitas Pelayanann berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian. Hipotesis Pertama Terbukti.
- b. Nilai signifikansi variabel Harga sebesar $0,000 > 0,05$ maka Harga berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian. Hipotesis Kedua Terbukti.
- c. Nilai signifikansi variabel Promosi sebesar $0,081 > 0,05$ maka Promosi berpengaruh tidak signifikan terhadap Keputusan Pembelian. Hipotesis Ketiga Tidak Terbukti.

3.9.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Yanti, 2022) dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara