

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA,
MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

**LILIK INDRI ROSIYATI
NIM. 16.52.11.083**

**PRODI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA
2021**

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk :

Allah SWT karena atas berkat dan rahmatnya saya selalu diberikan kemudahan
dan kelancaran

Orang tuaku tercinta Ali Rosidi dan Mulyati yang seantiasa memberiku kasih
sayang, doa, nasihat, dan pengorbanan yang tak terhingga untukku

Adikku Purti Indah Rosiyana, Muhammad Ricky Oktavian dan Kiara Nadira
Rosiffa, serta keluargaku tercinta

Untuk sahabat-sahabatku Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2016 yang selalu
memberi doa, semangat, dan motivasi untukku.

Almamaterku IAIN Surakarta

Terimakasih

MOTTO

“Kebahagiaan terbesar dalam hidup adalah keyakinan bahwa kita dicintai; dicintai untuk diri kita sendiri, atau lebih tepatnya, dicintai terlepas dari diri kita sendiri”

“Barang siapa bertawakkal pada Allah, maka Allah akan memberikan kecukupan padanya dan sesungguhnya Allah lah yang akan melaksanakan urusan (yang dikehendaki)-Nya” (QS. Ath-Thalaq: 3)”

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Mudofir. S.Ag.,M.Pd, selaku Rektor Istitut Agama Islam Negeri Surakarta.
2. Dr. Awan Kostrad Diharto,SE.,M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Khairul Imam,S.Hi.M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Septin Puji Astuti, S.Si., M.T, Ph.D.,selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
5. Biro Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.

7. Bapak, Ibuku dan adik-adikku, Terimakasih atas doa, cinta dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya, kasih sayang yang tak akan kulupakan.

8. Sahabat-sahabatku dan teman-teman angkatan 2016, Ika, putri puspita, annisa prajawati, siti nur aini, aisyah, dyan, tri mardiyah yang telah memberikan keceriaan dan semangat kepada penulis selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta.

9. Koperasi Usaha Bersama Sambirembe yang telah berlapang dada menizinkan penulis untuk melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan oleh penulis satu persatu yang telah berjasa dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya dengan doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya Amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 25 Februari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
NOTA PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
PERNYATAAN KEASLIAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAK	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah.....	5
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	7
1.7. Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Kajian Teori	9

2.1.1. Keselamatan Kerja	9
2.1.2. Kesehatan Kerja	13
2.1.3. Motivasi Kerja.....	15
2.1.4. Lingkungan Kerja.....	16
2.1.5. Kinerja karyawan	17
2.2 Hubungan Antar Variabel	18
2.2.1. Hubungan antar keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.....	18
2.2.2. Hubungan antar kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.....	19
2.2.3. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.....	20
2.2.4. Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan	20
2.3. Tinjauan Pustaka	21
2.4. Kerangka Berfikir.....	30
2.4.1. Model Penelitian	30
2.5. Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1. Jenis Penelitian.....	32
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	33
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	33
3.5. Data dan Sumber Data	33
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.7. Variabel Penelitian	36
3.8. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
3.9. Teknik Analisis Data.....	39
3.9.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	39
3.9.2. Analysis of Variance (ANOVA)	41
3.9.3. Uji t (Uji Signifikansi Individual)	41
3.9.4. Uji Asumsi Klasik.....	42
1. Uji Normalitas.....	42
BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	44

4.1. Gambaran Umum Penelitian	44
4.1.1. Deskripsi Tempat Penelitian	44
4.1.2. Gambaran Umum Responden	45
4.2. Pengujian dan Hasil Analisis	45
4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	45
4.2.2. Analysis Of Variance (ANOVA).....	52
4.2.3. Uji t	53
4.2.4. Uji Asumsi Klasik.....	54
BABIV: PENUTUP.....	60
5.1. Kesimpulan	60
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	60
5.3. Saran-Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN.....	65

Abstract

This study aims to determine the influence of occupational safety, occupational health, work motivation and work environment on the performance of employees in cooperative joint ventures sambirembe. In this research the type of research used is quantitative. This study used primary data and secondary data.

The sample in this study was 104 respondents, taken from members of the cooperative joint venture sambirembe. Sampling techniques using random sampling techniques. Data collection method using questionnaires distributed through the chairman or leadership. Data analysis uses multiple linear regression analysis using statistical t-testing as a hypothetical test.

The results showed that occupational safety and occupational health variables have no significant effect on the performance of employees in cooperative joint ventures sambirembe. while for variables of work motivation and work environment has a significant effect on the performance of employees in the Cooperative Joint Venture Sambirembe.

keywords: Work Safety, Occupational Health, Work Motivation, Work Environment and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di koperasi usaha bersama sambirembe. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 104 responden, yang diambil dari anggota koperasi usaha bersama sambirembe. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui ketua atau pimpinan. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan pengujian t statistik sebagai uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di koperasi usaha bersama sambirembe. sedangkan untuk variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Usaha Bersama Sambirembe.

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

DAFTAR LAMPIRAN

lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian	60
Lampiran 2 :Data Responden.....	66
Lampiran 3 : Jawaban Responden.....	69
Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas.....	83
Lampiran 5 : Uji ANOVA.....	87
Lampiran 6 : Uji Normalitas.....	88
Lampiran 7 : Jadwal Penelitian.....	89

DAFTAR TABEL

2.1. Penelitian Terdahulu.....	20
3.1. Profil Perusahaan.....	30
3.2. Penskoran Item.....	33
3.3. Defiisi Operasional Variabel.....	35
4.1. Hasil Uji Validitas Keselamatan Kerja.....	44
4.2. Hasil Uji Validitas Kesehatan Kerja.....	44
4.3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	45
4.4. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	46
4.5. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	47
4.6. Hasil Reliabilitas Keselamatan Kerja.....	48
4.7. Hasil Uji Reliabilitas Kesehatan Kerja.....	48
4.8. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	48
4.9. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	49
4.10. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	49
4.11. Hasil Uji ANOVA.....	50
4.12. Hasil Uji t.....	51
4.13. Uji Normalitas.....	51

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berdasarkan undang-undang No.1 Tahun 1970, bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Dengan peran yang sesuai tenaga kerja, maka diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja.

Tenaga Kerja merupakan sumber daya yang paling penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, tenaga, bakat, pengetahuan, perasaan, keinginan, serta kreatifitas yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Peran sumber daya manusia dalam suatu proses produksi banyak diperbincangkan, sehingga berbagai cara dilakukan untuk mengembangkan kerja dan meningkatkan kesejahteraan manusia. Peran manajemen perusahaan dalam mengarahkan dan menciptakan struktur ekonomi yang lebih kuat dan seimbang. Hal ini sejalan dengan tugas manajemen personalia yaitu fungsi manajemen yang berkaitan dengan penarikan, penempatan, pemberian latihan, dan pengembangan anggota-anggota organisasi (Handoko, 2009).

Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin maju, maka sistem perdagangan juga mengalami perubahan. Perubahan ini memicu para produsen untuk meningkatkan kreativitas dan produktivitas supaya dapat bertahan menghadapi perubahan pasar. Usaha mikro kecil dan menengah (umkm)

Merupakan upaya pemerintah untuk membantu perekonomian masyarakat. Dengan meningkatkan usaha mikro kecil dan menengah (umkm) perputaran perekonomian di Indonesia tidak menjadi persoalan sebab dapat menyerap tenaga kerja dan mengurangi tingkat pengangguran.

Namun usaha mikro kecil dan menengah (umkm) masih kurang memiliki sistem dan rencana aksi bisnis. Dengan memiliki rencana aksi dan sistem, termasuk untuk keselamatan dan kesehatan kerja, maka usaha mikro kecil dan menengah (umkm) dapat dengan mudah menilai kondisi bisnis dan juga meluaskan usaha (International Labour Organization, 2020). Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki peranan penting bagi suatu perusahaan maupun industri guna mengurangi tingkat parahny kecelakaan kerja, penyakit, kekarasan ditempat kerja, serta tekanan karena penyakit dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja bagi pegawainya (Jackson, 2011).

Rahmawati (2013) motivasi merupakan “kekuatan potensil yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar, yang pada dasarnya dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau secara negative, tergantung pada situasi dan kondidi yang dihadapi oleh yang bersangkutan. Frans (2015) motivasi kerja merupakan “faktor psikologi yang menunjuk pada minat individu terhadap suatu pekerjaan, rasa puas serta ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas yang dilakukan”.

Motivasi sangat penting untuk diperhatikan karena dengan motivasi karyawan atau pegawai dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan

suatu tugas. Peran motivasi penting bagi karyawan dapat berdampak pada keberlangsungan suatu perusahaan. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan harus ada pada setiap karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan.

Putri dalam Ribons (2016) lingkungan kerja merupakan “lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus”. Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya dan dapat menguntungkan industri. Kondisi lingkungan baik apabila manusia dapat melakukan kegiatan secara optimas, sehat, nyaman dan aman.

Untuk mencapai tujuan industri, maka karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, karena kinerja industri tergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang tinggi dapat tercapai jika setiap elemen dalam suatu organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan peranya.

Industri memiliki peranan penting dalam menunjang pembangunan di Indonesia, Mulai dari industri kecil dan menengah baik formal maupun informal. Salah satu industri yang banyak berkembang adalah industri informal pada bidang kayu atau mebel. Industri mebel berawal dari proses pemotongan kayu sampai pembuatan berbagai macam hasil produksi. Koperasi Usaha Bersama (KUB) Mebel Sambirembe yang berdiri sejak tahun 2000-an merupakan salah satu Usaha Mikro Kecil dan Menengah yang bergerak pada bidang mebel dan furniture.

Sistem produksi yang dijalankan adalah membuat produk sesuai dengan pesanan. Koperasi Usaha Bersama atau KUB ini terdiri dari tiga koperasi yaitu Koperasi Karya Abadi, Maju Bersama, dan Karya Sejahtera. Ketiga Koperasi Usaha Bersama ini berada pada satu wilayah di Sambirembe.

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja dapat menentukan kinerja karyawan dalam suatu produksi. Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak menjaga keselamatan kerja hal ini akan merugikan bagi perusahaan. bahkan sebaliknya dapat menjadi masalah bagi kita yang bekerja di perusahaan tersebut. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja Koperasi Usaha Bersama (KUB) masih rendah. hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Tetap Bagian Produksi yang Pernah Mengalami
Kecelakaan Kerja

Nama	Penyebab Kecelakaan
Ashadi	Terkena serpihan kayu
Wawan	Terkena mesin Planner
Sutrisno	Terkena mesin Planner
Munawir	Terkena gegraji mesin
Edi Sunarto	Terkena gegraji mesin
Nur Sasongko	Terkena gegraji mesin

Sumber : Diolah oleh penulis,2021

Berdasarkan dari tabel di atas dapat dilihat bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan Koperasi Usaha Bersama Karya Abadi, Maju Bersama, Karya Sejahtera masih tergolong rendah, terkait kecelakaan kerja yang terjadi terkenanya serpihan kayu merupakan kecelakaan kerja yang paling berat karena mengakibatkan luka yang cukup serius sehingga diharuskan untuk operasi. sedangkn untuk kecelakaan yang cukup ringan disebabkan oleh gegraji mesin.

hal ini mungkin juga di pengaruhi oleh lingkungan kerja yang tidak memadai dan juga kurangnya motivasi dari pihak perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa kecelakaan kerja Koperasi Usaha Bersama Karya Abadi, Koperasi Usaha Bersama Maju Bersama dan Koperasi Usaha Bersama Karya Sejahtera memiliki kendala terkait keselamatan kerja, kesehatan kerjayang tidak optimal dan juga kurangnya motivasi kerja serta lingkungan kerja yang tidak kondusif. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengemukakan permasalahan yang dapat diidentifikasi, bahwa : pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan motivasi kerja yang masih belum maksimal serta lingkungan kerja yang diterapkan pada suatu industri yang dapat menimbulkan menurunnya kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini tidak melebar dari pokok permasalahan, maka untuk itu peneliti memberi batasan pada kesehatan kerja, keselamatan kerja (K3) dan motivasi kerja dan lingkungan kerja serta pengarnya terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Usaha Bersama yang tidak mamiliki K3.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Usaha Bersama ?
2. Apakah Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Usaha Bersama?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di Koperasi Usaha Bersama?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Usaha Bersama?
5. Apakah Keselamatan kerja, kesehatan kerja kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawa di Koperasi Usaha Bersama?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai setelah melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Usaha Bersama.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Usaha Bersama.
3. Untuk mengatahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Usaha Bersama.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkugan kerja terhadap karyawan di Koperasi Usaha Bersama.

5. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Usaha Bersama.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini diantaranya :

- a. Bagi Akademisi

Dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya dibidang SDM dan keselamatan dan kesehatan kerja dan bisa menjadi referensi dalam mengembangkan sebuah penelitian yang akan diteliti pada tahun-tahun berikutnya.

- b. Bagi Perusahaan

Adanya penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan untuk penelitian selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan mengenai pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja pada tempat kerja.

- c. Bagi Mahasiswa

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dengan terjun langsung ke lapangan dan memberikan pengalaman belajar yang menumbuhkan kemampuan yang lebih mendalam terutama pada bidang yang dikaji.

1.7. Sistematika Penulisan

Penelitian dan penyusunan skripsi ini direncanakan terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Bagian awal, yang berisikan halaman judul, abstrak, halaman pengesahan, motto dan persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar istilah, daftar singkatan, dan daftar lampiran.
2. Bagian isi, yang didalamnya terdiri dari lima bab yang meliputi :
 - a. BAB I: Pendahuluan
Bab pertama berisi latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
 - b. BAB II : Kajian Pustaka
Bab kedua berisi teori-teori yang mendasari masalah yang akan diteliti dan penelitian terdahulu.
 - c. BAB III : Metode Penelitian
Bab ketiga menjelaskan tentang pendekatan penelitian, pelaksanaan penelitian yang didalamnya terdapat waktu dan tempat penelitian, populitas dan sample, teknik pengumpulan data, analisi data dan pengecekan keabsahan data.
 - d. BAB IV: Hasil dan Pembahasan
Bab keempat ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan.
 - e. BAB V : Penutup
Bab kelima berisi kesimpulan dan saran serta masukan yang berguna di masa yang akan datang dari keseluruhan rangkian penelitian yang telah dilaksanakan.
3. Bagian akhir, dimana pada bagian akhir ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. KAJIAN TEORI

2.1.1. Keselamatan Kerja

Kesejahteraan seorang pekerja merupakan salah satu tujuan utama yang hendak dicapai oleh sebuah perusahaan, baik pekerja itu sendiri maupun instansi-instansi pemerintah yang memiliki tugas mengelola sumber daya manusia dan pihak-pihak lain. Salah satunya adalah perlindungan tenaga kerja, hal ini bertujuan agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari guna meningkatkan produksi perusahaan.

Jackson dan Mathis (2002) mendefinisikan keselamatan kerja merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan. Aspek dalam keselamatan kerja harus dipahami oleh pekerja guna mengurangi dampak terjadinya cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Keselamatan kerja merupakan pekerjaan yang berhubungan dengan risiko luka-luka dan penyakit karyawan (Gary, 2017), sedangkan menurut Sri Redjeki (2016) keselamatan kerja merupakan keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Program keselamatan kerja yang dirancang dan dikelola dengan baik dapat memberi keuntungan melalui pengurangan biaya yang berkaitan dengan kecelakaan kerja, seperti kompensasi untuk pekerja dan denda.

Menurut Jackson dan Mathis (2002), program keselamatan kerja yang efektif terdiri dari :

1. Komitmen dan tanggung jawab perusahaan

Inti manajemen keselamatan kerja adalah komitmen perusahaan dan usaha keselamatan kerja yang komperhensif. Usaha ini sebaiknya dikoordinasikan dari tingkat manajemen paling tinggi unuk melibatkan seluruh anggota perusahaan. Usaha ini juga sebaiknya dicerminkan melalui tindakan-tindakan manajerial. Begitu komitmen dibuat untuk adanya keselamatan kerja, usaha-usaha perencanaan dikoordinasikan dengan tugas-tugas yang diberikan oleh para atasan, manajer, spesialis keselamatan kerja, dan spesialis sumber daya manusia.

2. Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja

Membuat kebijakan dan peraturan keselamatan kerja serta disiplin pelaku pelanggaran, merupakan komponen penting usaha-usaha keselamatan kerja. Dukungan yang sering terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan ummpan balik terhadap praktik-praktik keselamatan kerja yang positif , juga sangat penting dalam meningkatkan keselamatan para pekerja.

3. Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja

Salah satu cara mendorong keselamatan kerja adalah dengan melibatkan seluruh karyawan disetiap kesempatan dalam sesi pelatihan tentang keselamatan kerja dan dalam pertemuan- pertemuan komite, dimana pertemuan ini juga diadakan secara rutin. Sebagai tambahan dalam pelatihan, keselamatan kerja, komunikasi yang terus menerus dalam membangun kesadaran keselamatan kerja juga sangat penting.

4. Komite keselamatan kerja

Para pekerja sering kali dilibatkan dalam perencanaan keselamatan kerja, kadangkala terdiri dari para pekerja yang berasal dari berbagai tingkat jabatan dan departemen. Komitmen keselamatan kerja biasanya secara reguler memiliki jadwal *meeting*, memiliki tanggung jawab spesifik untuk mengadakan tinjauan keselamatan kerja, dan membuat rekomendasi dalam perubahan-perubahan yang diperlukan untuk menghindari kecelakaan kerja imasa mendatang.

5. Inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja, dan pelatihan

Ketika kecelakaan terjadi, maka harus harus diselidiki oleh komite keselamatan kerja perusahaan atau oleh koordinator keselamatan kerja. Dalam menyelidiki lokasi kecelakaan, adalah sangat penting untuk meneapkan kondisi fisik dan lingkungan yang turut menyumbangkan terjadinya kecelakaan itu. Selanjutnya penyelidikan dengan wawancara terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan, dengan atasan langsungnya dan para saksi kecelakaan itu.

Dalam sebuah penyelidikan kecelakaan kerja ada erat kaitannya dengan penelitian, untuk menetapkan cara-cara mencegah terjadinya kecelakaan. Yang kemudian rekomendasi harus dibuat tentang bagaimana kecelakaan itu dapat dicegah, dan perubahan apa yang diperlukan untuk mencegah kecelakaan yang sama. Mengidentifikasi sebab-sebab kecelakaan terjadi sangat berguna, namun mengambil langkah-langkah dalam mencegah kecelakaan juga sama juga sangat penting.

6. Evaluasi terhadap usaha-usaha keelamatan kerja

Perusahaan harus mengawasi dan mengevaluasi usaha-usaha keselamatan kerjanya. sama seperti catatan akuntansi perusahaan yang diaudit, usaha-usaha keselamatan kerja perusahaan juga harus diaudit secara periodik. Analisis ini harus dirancang untuk mengukur kemajuan dalam manajemen keselamatan kerja.

Indikator keselamatan kerja menurut Jackson dan Mathis (2002), yaitu komitmen dan tanggung jawab perusahaan, kebijakan dan disiplin keselamatan kerja, komunikasi dan pelatihan kerja, komite keselamatan kerja, inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja, dan pelatihan, evvaluasi terhadap usaha-usaha keselamatan kerja.

2.1.2. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja sangat penting karena akan menekan terjadinya kecelakaan kerja. Upaya kesehatan kerja di tempat kerja seperti perusahaan, pabrik, atau sarana kesehatan perlu didukung dengan kebijakan tentang keselamatan dan kesehatan kerja seperi peraturan atau tata tertib dan SOP kerja (Suryanto, 2010). Kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum dengan tujuan untuk menjaga kesejahteraan individu secara menyeluruh (Jackson dan Mathis, 2002). Sedangkan menurut Sri Redjeki (2016) kesehatan kerja digambarkan sebagai suatu kondisi fisik, mental, dan sosial seseorang yang idak hanya terbebas dari penyakit melainkan juga dapat berinteraksi dengan lingkungan dan pekerjaannya.

Hal utama kesehatan adalah tertuju pada pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya penyakit serta pemeliharaan kesehatan semaksimal mungkin. Menurut Blum dalam buku Sri Redjeki (2016) status kesehatan seseorang ditentukan berdasarkan empat faktor yaitu lingkungan, perilaku, pelayanan kesehatan, dan genetik. Kesehatan pekerja memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerjanya dan juga produksi perusahaan. Beberapa karyawan memiliki masalah kesehatan yang beragam mulai dari penyakit yang ringan hingga penyakit yang serius.

Menurut Jackson dan Mathis (2002) terdapat beberapa masalah kesehatan yang umum di tempat kerja sebagai berikut :

1. HIV/AIDS

Banyak perusahaan yang belum memberlakukan kebijakan khusus terkait masalah HIV/AIDS. Dengan persoalan yang timbul akibat HIV/AIDS dapat menurunkan produktivitas karyawan. Untuk mengatasi masalah ini perusahaan dapat melakukan pendekatan karyawan dengan cara yang berbeda, misalnya dengan mengadakan pelatihan dan program pendidikan terkait HIV/AIDS atau penyakit berbahaya lainnya.

2. Merokok di Tempat Kerja

Sejumlah peraturan negaraan lokal telah dikeluarkan terkait masalah peraturan merokok di tempat kerja dan di tempat umum. Dengan dikeluarkannya peraturan ini dipandang secara positif oleh para pengusaha, karena membebaskan para pengusaha dari kewajiban untuk mengeluarkan peraturan ini. Akan tetapi,

tidak seperti legislatif negara, banyak sidang pengadilan yang masih ragu untuk menyelesaikan persoalan tentang merokok ditempat kerja.

Pengadilan secara jelas lebih memilih untuk membiarkan pengusaha dan karyawan mengatasi perbedaan mereka secara damai dan bukannya melarang atau mendukung hak karyawan untuk merokok. Sebagai hasil penelitian kesehatan, keluhan para karyawan yang tidak merokok, dan beberapa peraturan negara bagian, banyak pengusaha yang menetapkan kebijakan dilarang merokok di seluruh tempat kerja.

3. Stres

Tekanan dari kehidupan modern, ditambah juga dengan tuntutan pekerjaan, dapat menyebabkan ketidakseimbangan emosi yang akhirnya disebut sebagai “stres”. Akan tetapi, tidak seluruh stres itu tidak menyenangkan. Oleh karena itu, untuk hidup berarti harus merespons adanya stres untuk berprestasi serta kegairahan untuk menghadapi tantangan. Pada kenyataannya, terdapat bukti bahwa orang-orang memerlukan sejumlah stimulasi tertentu, dan bahwa monoton itu dapat membawa persoalan juga, sama halnya dengan kelebihan kerja.

Sedangkan menurut Gary (2017) stres dapat dipengaruhi oleh faktor pribadi, selain itu alkoholisme dan juga penyalahgunaan obat-obat terlarang juga dapat mencerminkan stres atau depresi. Perlu pelatihan untuk seorang penyelia terkait tanda-tanda bahaya stres atau depresi kerja.

Indikator-indikator terkait kesehatan kerja menurut Jackson dan Mathis (2002), yaitu lingkungan kerja, peralatan kerja, ergonomi.

2.1.3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor psikologis yang menunjuk pada minat individual terhadap kepuasan kerja, serta ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Frrans, 2015). Apabila karyawan merasa puas atas apa yang diperoleh dari motivasi yang diberikan maka karyawan akan bekerja dengan maksimal serta tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan penuh semangat sehingga akan memberikan hasil yang baik.

Motivasi diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika motivasi tinggi dan didukung dengan kemampuan yang tinggi pula maka kinerja karyawan juga akan meningkat, namun ada permasalahan yang akan terjadi apabila motivasi tinggi tetapi tidak didukung dengan kemampuan yang tinggi dan semangat kerja maka karyawan tersebut hanya memiliki minat yang tinggi namun tidak memiliki kemampuan (Riptono et al., 2018).

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam, karena dalam diri setiap individu sudah memiliki dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh seseorang akan senang membaca apa bila ia sudah rajin mencari buku-buku untuk dibacanya. Jadi motivasi intrinsik adalah keinginan yang harus dicapai dengan tujuan yang terkandung dalam belajar itu sendiri. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang, contohnya seseorang akan belajar guna dapat mengerjakan soal ujian di pagi hari dengan tujuan agar mendapatkan nilai yang bagus dan dipuji oleh guru. Jadi motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang memiliki dorongan dari luar (Riptono et al., 2018).

Ada tiga faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, dan memiliki rasa bangga dalam ambil bagian dalam suatu pekerjaan (Pratama, 2015). Berikut indikator dari motivasi kerja yaitu mampu menjaga motivasi dengan baik dan secara terus menerus dengan memperhatikan perubahan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sosial, penghargaan, dan aktualitas diri bagi karyawan merupakan hal yang semestinya disinergikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang dengan pesat (Hidayati, 2020).

2.1.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di tempat kerja karyawan yang pada dasarnya bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan tugas karyawan tersebut (Sari, 2018). Untuk meningkatkan kinerja karyawan tentu perlu didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif serta mampu memberikan rasa aman dan nyaman pada karyawan saat melakukan pekerjaan untuk dapat mencapai sasaran.

Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh seseorang serta pikiran seseorang. Tujuan utamanya adalah untuk menghasilkan lingkungan kerja yang menjamin kemudahan seseorang dalam melakukan pekerjaan dan menghilangkan semua sebab frustrasi.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif serta motivasi yang rendah dapat mengakibatkan kinerja karyawan rendah. Indikator lingkungan kerja menurut

Bahri & Siahaan (2019) yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, hubungan karyawan, ruang gerak yang diperlukan, penggunaan warna.

2.1.5. Kinerja Karyawan

Organisasi memiliki tujuan untuk mencapai keuntungan maksimal dengan cara efektif dan efisien, salah satunya dengan cara memberdayakan sumber daya manusia. Oleh karena itu manusia menjadi aset suatu perusahaan yang menjadi fokus dalam setiap kegiatan produksi. Sumber daya manusia perlu diperhatikan oleh organisasi sebagai tumpuan menilai kinerja karyawan. Menurut Oktarina dan Adjib (2015) kinerja karyawan merupakan tingkatan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan tugasnya dan bertanggungjawab dengan hasil yang diinginkan.

Kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh manager yang bersangkutan diladalm perusahaan (Yulianti, 2015). Sedangkan menurut Pangesti (2017) kinerja karyawan merupakan faktor penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Apabila kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka. Namun, jika kinerja karyawan menurun maka dapat mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan.

Kinerja dapat dikukur jika individu dan kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam kompetisi perusahaan tataran global diperlukan kinerja

karyawan yang tinggi. Pada saat yang bersamaan, karyawan juga memerlukan umpan balik atas keberhasilan kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka dimasa yang akan datang. Penilaian kerja merupakan kinerja karyawan dimasa lalu atau masa sekarang secara relatif terhadap standar kinerjanya (Gary, 2017). Indikator kinerja karyawan menurut Bahari & Brahim (2013) yaitu penguasaan pengetahuan, semangat kerja, ketepatan dan ketelitian, dan tertib dalam bekerja.

2.2. HUBUNGAN ANTARA VARIABEL

2.2.1. Hubungan antara Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Christina et al., (2012) mengemukakan bahwa pengaruh budaya keselamatan dan kesehatan kerja merupakan budaya yang bermula dari *top management* terhadap masalah keselamatan kerja. Prosedur keselamatan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena semakin tinggi budaya keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang diterapkan maka akan semakin tinggi pula kinerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan, dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja maka akan mengurangi terjadinya kesecalaan kerja. Hal ini dapat meningkatkan kegairahan dan keserasian kerja yang berdampak pada kinerja karyawan (Munandar et al., 2014). Dewi (2008) mengatakan apabila keselamatan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan dapat meningkat karena karyawan akan merasa aman, nyaman, dan selamat di tempat kerja.

Dari hasil penelitian Firmanzah et al., (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN area Kediri Distribusi Jawa Timur. Berdasarkan analisis regresi berganda, bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara parsial variabel keselamatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2. Hubungan antara Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Munandar et al., (2014) kinerja merupakan prestasi kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan baik secara kuantitatif maupun kualitatif berdasarkan ukuran yang berlaku untuk suatu tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan dalam waktu tertentu.

Hubungan antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan diperkuat lagi oleh pernyataan Dewi (2008) apabila kesehatan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena kondisi karyawan yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Sedangkan menurut Oktarina dan Adjib (2015) kesehatan kerja dipengaruhi oleh sarana atau lingkungan yang aman dan nyaman.

Dari hasil penelitian Firmanzah et al., (2017) kesehatan kerja mencakup lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan kerja, dan pemeliharaan kesehatan. Lingkungan kerja secara medis mencakup kebersihan lingkungan kerja, kinerja karyawan dapat meningkat dengan bersihnya lingkungan kerja yang tidak mengganggu kerja karyawan.

2.2.3. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hidayati (2020) motivasi kerja adalah hal yang penting untuk diperhatikan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki tekad yang tinggi dalam menjalankan tugas.

Hubungan motivasi kerja diperkuat oleh pernyataan Hidayati (2020) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkat pula kinerja karyawan dalam bekerja.

2.2.4. Hubungan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Aprilia et al. (2016) mengatakan keselamatan dan kesehatan kerja mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pula pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila mengidentifikasi faktor-faktor keselamatan dan kesehatan kerja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Elphiana et al., 2017).

Riptono et al., (2018) motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau tindakan tertentu. Hubungan kesehatan dan keselamatan kerja diperkuat oleh pernyataan Bahari & Brahim (2013) pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang besar, kesehatan dan keselamatan kerja perlu diterapkan guna meningkatkan kinerja karyawan pada tingkat yang tinggi. Berdasarkan analisis regresi variabel kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana dalam kegiatan operasional

perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dari perusahaan tersebut (Makadao et al., 2017).

2.3. TINJAUAN PUSTAKA

Table 2.1

Penelitian terdahulu

No	Peneliti (Tahun)/Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1.	(Oktarina dan Adjib, 2015) Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Sarana Kantor dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah	Regresi Berganda	Besarnya pengaruh secara parsial pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 10,7%, besarnya pengaruh sarana kantor sebesar 49,7%, dan besarnya pengaruh pengalaman kerja sebesar 7,8%. Sedangkan secara simultan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, sarana kantor dan pengalaman kerja sebesar 66,7%

2.	(Pangesti, 2017) Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung	Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung, Keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung, Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung, Lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung.
3.	(Firmanzah et al., 2017) Pengaruh	Regresi	Hasil dari penelitian ini

	<p>Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)</p>	<p>Berganda</p>	<p>adalah variable keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai signifikansi $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai Adjusted R square sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variable keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 18,9% sedangkan sisanya sebesar 81,1% dijelaskan oleh 23 variable-variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Secara parsial variable keselamatan kerja</p>
--	--	-----------------	---

			berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,001. Sedangkan variable kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,004.
4.	(Dewi, 2008) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Planet	Regresi	Berdasarkan hasil dari uji validitas dan reliabilitas didapat hasil bahwa instrumen keselamatan kerja, keselamatan kerja, dan kinerja karyawan adalah valid dan reliabel. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan tingkat signifikan <0,005 dan nilai t hitung >t tabel pada taraf signifikan 5%.
5.	(Reskiputri, 2019) Pengaruh Keselamatan Kerja dan	<i>Purposive</i>	Hasil penelitian menunjukkan keselamatan

	<p>Kesehatan Kerja (K3) dan <i>Turnover Intention</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Karyawan PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa</p>	<p><i>Sampling</i></p>	<p>kerja dan kesehatan kerjs (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. <i>Turnover intention</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Turnover intention</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
6.	<p>(Munandar et al., 2014) Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif Terhadap</p>	<p>Regesi</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut adalah keselamatan, kesehatan</p>

	<p>Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo)</p>		<p>kerja K3 dan insentif lebih besar pengaruhnya tanpa harus melalui motivasi kerja. Hasil uji koefisien path didapatkan nilai probabilitas Fhitung sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak, karena H_0 ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama- sama (simultan) antara Keselamatan kerja karyawan, Kesehatan kerja karyawan, dan Pemberian insentif terhadap motivasi kerja dapat diterima.</p>
7.	<p>(Christina et al., 2012) Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap</p>	Regresi	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan</p>

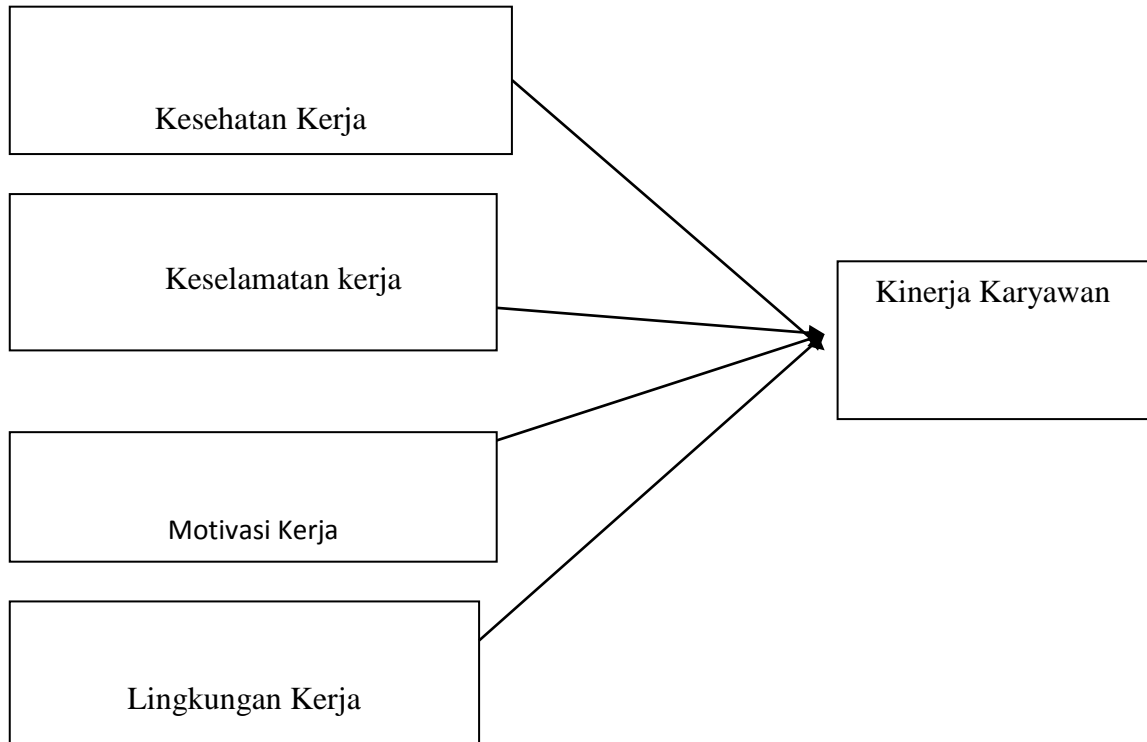
	Kinerja Proyek Konstruksi	<p>parsial variable bebas yang terdiri dari Komitmen <i>Top Management</i> terhadap K3 (X1), Peraturan dan Prosedur K3 (X2), Komunikasi Pekerja (X3), Kompetensi Pekerja (X4), Lingkungan Kerja (X5), dan Keterlibatan Pekerja dalam K3 (X6) berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Proyek Konstruksi (Y). Karena koefisien regresi pengaru Komitmen Top Management terhadap K3 (X1) terhadap Kinerja Proyek Konstruksi (Y) bertanda positif mengindikasikan bahwa pengaruh keduanya searah.</p>
--	---------------------------	--

8.	(Fiansi & Sarifudin, 2019) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UMKM Kabupate Tolitoli	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa: (1).Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2).Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Tolitoli, (3).lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasidan UMKM Tolitoli.
9.	(Bahri & Siahaan, 2019)Pengaruh Penempatan Prgawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan

			<p>terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
--	--	--	--

2.4. Kerangka Berfikir

2.4.1. Model Penelitian



2.5. Hipotesis Penelitian

H 1 : Ada pengaruh yang signifikan antara Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H 2 : Ada pengaruh yang signifikan antara Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H 3 : Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H 4 : Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H 5 : Ada pengaruh yang signifikan antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Kinerja Karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode Kuantitatif merupakan metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengambilan sample analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010).

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian praktek keselamatan kerja dan manajemen cedera karyawan pada industri manufaktur ini akan dilakukan dengan ketentuan waktu sebagai berikut :

Tabel 3.1
Profil Perusahaan

Nama Perusahaan	Koperasi Usaha Bersama Karya Abadi, Koperasi Usaha Bersama Maju Bersama, Koperasi Usaha Bersama Karya Sejahtera.
Alamat Perusahaan	Jalan Kliwuluh, Sambirembe, RT 13, Dusun III, Sambirembe, Kecamatan Kalijambe, Kabupaten Sragen, Jawa Tengah.
Waktu	September 2020-selesai

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinan, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah Koperasi Usaha Bersama atau KUB.

Sampel merupakan elemen-elemen populasi yang terpilih (Sanusi, 2013). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Usaha Bersama (KUB). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 104 responden.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *random sampling*. Pada model ini sampel penelitian ditetapkan berdasarkan kelipatan dari sejumlah anggota sampel dengan jumlah sampel yang akan diambil. Sampel dalam penelitian ini adalah data kuesioner yang diambil dari KUB Mebel Sambirembe.

3.5. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer. Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2013). Data primer tersebut diperoleh dari observasi, wawancara dan mengisi kuesioner langsung ke jalur produksi KUB Mebel Sambirembe untuk mengetahui masalah keselamatan dan kesehatan kerja dan faktor lain yang mempengaruhi

kinerja karyawan pada karyawan selama proses produksi berlangsung. Data primer dalam penelitian ini dari pengamatan atau observasi, wawancara, dan mengisi Kuesioner di KUB Mebel Sambirembe.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melakukan pengamatan langsung di perusahaan yang menjadi objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Teknik wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian (Sanusi, 2013). Teknik wawancara kepada Kepala produksi perusahaan, metode ini digunakan untuk memperoleh data primer berupa data jumlah kecelakaan, jenis kecelakaan dan penyebab kecelakaan serta memperoleh data tentang penerapan keselamatan kerja. Dalam hal ini peneliti mewawancarai Pengelola bagian produksi di KUB Mebel Sambirembe dari kegiatan wawancara penulis mendapatkan data tentang faktor keselamatan dan kesehatan kerja, kinerja karyawan dan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Observasi

Observasi merupakan teknik pengambilan data yang memiliki ciri spesifik, dibandingkan dengan teknik yang lainnya observasi tidak terbatas pada orang saja tetapi juga obyek-obyek alam yang lain (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini menggunakan observasi nonpartisipan, dimana peneliti hanya melakukan

pengamatan dan tidak ikut terlibat dalam proses produksi. Observasi yang dilakukan pada KUB Mebel Sambirembe memperoleh data tentang faktor kinerja karyawan .

3. Kuesioner

Teknik kuesioner merupakan cara pengumpulan data secara tidak langsung (Septiana, 2013). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2010). Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, dikarenakan jawabannya sudah disediakan dan responden tinggal memilih.

Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan item soal dengan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan kepada responden kemudian di beri skor dengan menggunakan *skala likert*. Dengan *skala likert* maka variabel yang akan di ukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Berikut adalah pemberian skor dalam kategori jawaban:

Tabel 3.2
Penskoran Item

Jawaban	Skor / Nilai
SS= Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
RG = Ragu-Ragu	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

Penelitian pernyataan diberi bobot nilai 5 untuk penilaian sangat setuju, bobot 4 untuk penilaian setuju, bobot 3 untuk penilaian ragu-ragu, bobot nilai 2

untuk tidak setuju, dan bobot 1 untuk penilaian sangat tidak setuju. Dari jumlah tersebut data yang diperoleh akan dianalisis..

3.7. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu (Sugiyono, 2010). Klasifikasi variabel menurut fungsinya pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2010). Variabel independen pada penelitian ini adalah Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X4).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.8. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator
INDEPENDEN (X)		
1.	Keselamatan Kerja (X1)	1. Komitmen dan Tanggung jawab perusahaan. 2. Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja. 3. Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja. 4. Komite keselamatan kerja. 5. Inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja, dan pelatihan. 6. Evaluasi terhadap usaha-usaha keselamatan kerja. (Jackson dan Mathis, 2002)
2.	Kesehatan Kerja (X2)	7. lingkungan kerja. 8. peralatan kerja, dan 9. ergonomi. (Jackson dan Mathis, 2002) 10. Lingkungan. 11. Perilaku.

		<p>12. Pelayanan kesehatan. Dan</p> <p>13. Genetik.</p>
3.	Motivasi Kerja (X3)	<p>14. mampu menjaga motivasi dengan baik dan secara terus menerus dengann memperhatikan perubahan,</p> <p>15. perkembangan ilmu pengetahuan da teknologi, sosial, penghargaan.</p> <p>16. aktualitas diri bagi keryawan merupakan hal yang semestinya disinergikan dengan perkembangan ilmu pegetahuan dan teknologi yang terus berkembang dengan pesat (Hidayati, 2020).</p>
4.	Lingkungan Kerja	<p>17. - Peneragan, suhu udara,</p> <p>18. - Suara bising, hubungan karyawan,</p> <p>19. - ruang gerak yang diperlukan, peggunaan warna.</p> <p>(Bahri & Siahaan,2019)</p>
DEPENDEN (Y)		

7.	Kinerja Karyawan	20. Penguasaan Pengetahuan. 21. semangat kerja. 22. ketepatan dan ketelitian, dan 23. tertib dalam bekerja. (Bahari & Brahim, 2013)
----	------------------	---

3.9. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola (Sugiyono, 2010). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu, uji validitas dan uji reliabilitas, ANOVA, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda.

3.9.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2010). Item pertanyaan dikatakan valid apabila lebih besar dari 0,30. Uji validitas digunakan untuk menguji atau mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2013).

Rumusnya sebagai berikut :

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

Keterangan :

X	= Skor Item
Y	= Skor Total
XY	= Skor Pertanyaan
N	= Jumlah Responden
r	= Koefisien Korelasi

Uji Reliabilitas merupakan scale atau instrumen pengukuran data (Ferdinan, 2014). Uji reliabilitas dapat diukur dengan cara mengulang pertanyaan yang mirip dengan pertanyaan sebelumnya. Untuk mengetahui alat ukur reliabel dapat menggunakan rumus Cronbach Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum ab^2}{a_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11}	= Reliabilitas Instrumen
K	= Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
$\sum ab^2$	= Jumlah varias butir

$$\alpha_1^2 = \text{Varian total}$$

Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel tetapi apabila alpha lebih besar maka kemungkinan reliabel.

3.9.2. Analysis of Variance (ANOVA)

Uji anova digunakan untuk mengetahui pengaruh utama dan pengaruh interaksi dari variabel independen kategorial terhadap variabel dependen metrik. Terdapat dua jenis yaitu *one way anova* dan *two ways anova*. Penelitian ini menggunakan jenis *one way anova*, dikarenakan hanya untuk menguji perbedaan pengaruh perlakuan dari beberapa populasi (lebih dari dua) dari satu percobaan yang digunakan satu faktor.

Dasar dari pengambilan keputusan di dalam pengujian ini apabila nilai F hitung > F tabel serta tingkat signifikannya < 5 % (0,05) maka hal ini menunjukkan *H0* ditolak dan *Ha* diterima.

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.9.3. Uji t (Uji Signifikansi Individual)

Uji Signifikansi individual (uji t) merupakan uji yang dilakukan terhadap hipotesis kausalitas yang dikembangkan dalam model persamaan regresi

(Ferdinan, 2014). Uji ini dilakukan dengan uji-t dimana akan menghasilkan t-hitung yang diperoleh dari rumus sebagai berikut :

$$t - \text{hitung} = \frac{\text{koefisien } b}{\text{Standard - error - of - estimate}}$$

Hasil perbandingan rata-rata untuk dua data yang berpasangan tersebut. Dalam hal ini uji hipotesisnya adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak

Penetapan Hipotesis Nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

H_0 : $\rho = 0$ tidak terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen

H_a : $\rho \neq 0$ terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

3.9.4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2013). Untuk mengujinya menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Zskewness = \frac{Skewness}{\sqrt{\frac{6}{N}}} \text{ Atau } Zkurtosis = \frac{Kurtosis}{\sqrt{\frac{24}{N}}}$$

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

3.1. Gambaran umum penelitian

3.1.1. Deskripsi Tempat Penelitian

Sambirembe merupakan salah satu desa di kecamatan kalijambe, sragten. Desa sambirembe berbatasan dengan desa Saren (Utara), Kalimacan (Selatan), Banaran (Timur), dan Donoyudan (Barat). Terdiri dari 3 Kebayanan, 7 Dukuh, 3 RW dan 17 RT. Jumlah penduduk desa Smbirembe sebanyak 4.299 jiwa yang terdiri dari 2.221 laki-laki dan 2.078 perempuan, dengan jumlah KK 1.317.

Luas wilayah di deesa Sambirembe termasuk wilayah yang luas dibandingkan dengan desa lainnya yaitu 339.7520 ha/m². Desa Sambirembe memiliki potensi sumber daya alam industri. Sehingga memiliki potensi dalam sektor bidang, antara lain;

- Sektor kerajinan terdiri dari 2 jenis usaha yaitu tukang kayu sejumlah 728 orang dan tukang batu sejumlah 41 orang.
- Sektor industri pakian terdiri dari 7 jenis usaha , salah satunya yaitu tukang bordir atau jahit sejumlah 537 orang.
- Sektor jasa swasta terdiri dari 1 jenis usaha yaitu wiraswasta sejumlah 365 orang.
- Sektor kendaraan terdiri dari 3 jenis usaha.

Desa Sambirembe saat ini dikenal dengan sebutan **Kampung Mebel** dan pusat industri mebel di bumi sukowati. Hampir 80 % warga di desa tersebut menjadi pengrajin mebel. Hasil produksi

mebel tersebut telah dikelola dengan baik dengan adanya Koperasi Usaha Bersama (KUB). Di desa sambirembe memiliki 3 KUB yaitu KUB Jaya Abadi, KUB Maju Sejahtera, dan KUB Karya Sejahtera.

3.1.2. Gambaran Umum Responden

Sebelum memaparkan hasil hipotesis dan pembahasan, maka terlebih dahulu akan disajikan karakteristik responden dengan tujuan untuk memberikan gambaran keadaan data yang telah dikumpulkan melalui kuisioner penelitian. Sampel diambil melalui penyebaran secara langsung kepada anggota Koperasi Usaha Bersama yaitu sebanyak 104 responden.

3.2. Pengujian dan Hasil Analisis

3.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuiseoner. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sample (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini jumlah sample (n) = 104 responden dan besarnya df dapat dihitung $104 - 2 = 102$ dengan $df = 102$ dan $\alpha = 0,05$ didapat r tabel = 0,1983 . Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Berikut adalah hasil uji validitas item pertanyaan yang dinyatakan valid:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Keselamatan kerja

Variabel	R tabel	Pearson	Keterangan
----------	---------	---------	------------

	0,05	0,01	Correlation	
X1.1	0,2515	0,1927	0,774	Valid
X1.2	0,2515	0,1927	0,763	Valid
X1.3	0,2515	0,1927	0,682	Valid
X1.4	0,2515	0,1927	0,816	Valid
X1.5	0,2515	0,1927	0,691	Valid
X1.6	0,2515	0,1927	0,776	Valid
X1.7	0,2515	0,1927	0,741	Valid
X1.8	0,2515	0,1927	0,624	Valid
X1.9	0,2515	0,1927	0,711	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2021

Uji Validitas keselamatan kerja dari butir pertanyaan 1 sampai dengan pertanyaan 9 menunjukkan bahwa hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Kesehatan Kerja

Variabel	R tabel		Pearson Correlation	Keterangan
	0,05	0,01		
X2.1	0,2515	0,1927	0,512	Valid
X2.2	0,2515	0,1927	0,697	Valid
X2.3	0,2515	0,1927	0,508	Valid
X2.4	0,2515	0,1927	0,435	Valid

X2.5	0,2515	0,1927	0,422	Valid
X2.6	0,2515	0,1927	0,726	Valid
X2.7	0,2515	0,1927	0,424	Valid
X2.8	0,2515	0,1927	0,600	Valid
X2.9	0,2515	0,1927	0,577	Valid
X2.10	0,2515	0,1927	0,593	Valid
X2.11	0,2515	0,1927	0,648	Valid
X2.12	0,2515	0,1927	0,534	Valid
X2.13	0,2515	0,1927	0,591	Valid
X2.14	0,2515	0,1927	0,604	Valid
X2.15	0,2515	0,1927	0,645	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS,2020

Uji Validitas kesehatan kerja dari butir pertanyaan 1 sampai dengan butir pertanyaan 15 menunjukkan bahwa hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	R tabel		Pearson Correlation	Keterangan
	0,05	0,01		
X3.1	0,2515	0,1927	0,793	Valid
X3.2	0,2515	0,1927	0,735	Valid
X3.3	0,2515	0,1927	0,730	Valid
X3.4	0,2515	0,1927	0,420	Valid

X3.5	0,2515	0,1927	0,393	Valid
X3.6	0,2515	0,1927	0,825	Valid
X3.7	0,2515	0,1927	0,884	Valid
X3.8	0,2515	0,1927	0,778	Valid

Sumber:Hasil Olahan SPSS,2021

Uji Validitas motivasi kerja dari butir pertanyaan 1 sampai dengan butir pertanyaan 8 menunjukkan bahwa hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan valid.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	R tabel		Pearson Correlation	Keterangan
	0,05	0,01		
X4.1	0,2515	0,1927	0,874	Valid
X4.2	0,2515	0,1927	0,785	Valid
X4.3	0,2515	0,1927	0,797	Valid
X4.4	0,2515	0,1927	0,875	Valid
X4.5	0,2515	0,1927	0,822	Valid

Sumber:Hasil Olahan SPSS,2021

Uji validitas lingkungan kerja dari butir pertanyaan 1 sampai dengan butir pertanyaan 5 menunjukkan bahwa hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	R tabel		Pearson Correlation	Keterangan
	0,05	0,01		
Y.1	0,2515	0,1927	0,720	Valid
Y.2	0,2515	0,1927	0,738	Valid
Y.3	0,2515	0,1927	0,695	Valid
Y.4	0,2515	0,1927	0,650	Valid
Y.5	0,2515	0,1927	0,639	Valid
Y.6	0,2515	0,1927	0,672	Valid
Y.7	0,2515	0,1927	0,769	Valid
Y.8	0,2515	0,1927	0,854	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2020

Uji Validitas Kinerja Karyawan dari butir pertanyaan 1 sampai dengan butir pertanyaan 8 menunjukkan bahwa hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Tingkat reliabilitas dapat dilihat pada nilai cronbach alpha (Ghozali, 2013). Menurut Ghozali (2006) jika suatu kuisioner memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Keselamatan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	9

Sumber:Hasil Olahan SPSS,2021

Berdasarkan tabel Reability Statistics dapat uji Reabilitas dengan Cronbach's Alpha dengan nilai 0,890 lebih besar dari nilai 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa data secara keseluruhan pada variabel Keselamatan Kerja reliabel atau konsisten.

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Kesehatan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,724	15

Sumber:Hasil Olahan SPSS,2021

Berdasarkan tabel Reability Statistics dapat uji Reabilitas dengan Cronbach's Alpha dengan nilai 0,724 lebih besar dari nilai 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa data secara keseluruhan pada variabel Kesehatan Kerja reliabel atau konsisten.

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	8

Sumber:Hasil Olahan SPSS,2021

Berdasarkan tabel Reability Statistics dapat uji Reabilitas dengan Cronbach's Alpha dengan nilai 0,851 lebih besar dari nilai 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa data secara keseluruhan pada variabel Motivasi Kerja reliabel atau konsisten

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	5

Sumber:Hasil Olahan SPSS,2021

Berdasarkan tabel Reability Statistics dapat uji Reabilitas dengan Cronbach's Alpha dengan nilai 0,875 lebih besar dari nilai 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa data secara keseluruhan pada variabel Lingkungan Kerja reliabel atau konsisten.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,857	8

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel Reliability Statistics dapat uji Reliabilitas dengan Cronbach's Alpha dengan nilai 0,857 lebih besar dari nilai 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa data secara keseluruhan pada variabel Kinerja Karyawan reliabel atau konsisten.

4.2.2. Analysis of Variance (ANOVA)

Pengujian persyaratan analisis dan asumsi yang telah dilakukan memberikan hasil bahwa variabel yang terlibat dalam memenuhi kualifikasi persyaratan uji Anova. Uji penelitian selanjutnya adalah melakukan pengujian signifikan pada model uji anova.

Tabel 4.11
Hasil Uji ANOVA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	684.367	4	171.092	20.334	.000 ^a
	Residual	824.577	98	8.414		
	Total	1508.944	102			

a. Predictors: (Constant), Lag_X4, Lag_X3, Lag_X2, Lag_X1

b. Dependent Variable: Lag_Y

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan uji F diperoleh bahwa nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

4.2.3. Uji t

Uji t disebut juga dengan uji parsial yang artinya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen atau terikat. Suatu variabel independen dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen apabila variabel tersebut lulus signifikansi. Apabila nilai signifikansi t lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Sedangkan jika signifikansi t lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ditolak. Berikut uji t dalam penelitian ini:

Tabel 4.12

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,732	2,150		1,270	,207
	Lag_X1	,178	,101	,201	1,763	,081
	Lag_X2	-,046	,060	-,073	-,771	,442
	Lag_X3	,358	,099	,295	3,625	,000
	Lag_X4	,568	,156	,381	3,631	,000

a. Dependent Variable: Lag_Y

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan uji t diperoleh bahwa nilai diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Keselamatan Kerja (X1) sebesar 0,081 dan Kesehatan Kerja (X2) sebesar 0,442 lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar (0,000) dan Lingkungan Kerja (X4) sebesar (0,000) kurang dari 0,05 artinya ada pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.2.4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.13

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,19411726
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,038
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,026 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2020

Dari uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai Sig (0,026) lebih kecil dari nilai 0,05 artinya model regresi pada penelitian ini tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu perlu dilakukan transformasi untuk mengatasi data tidak normal. Setelah dilakukan transformasi diperoleh sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,84325330
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,067
	Negative	-,049
Test Statistic		,067
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.

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan uji normal setelah ditransformasi model regresi pada penelitian sudah normal karena nilai Sig (0,200) lebih besar dari nilai 0,05.

2. Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,673 ^a	,454	,431	2,901	2,195

a. Predictors: (Constant), Lag_X4, Lag_X3, Lag_X2, Lag_X1

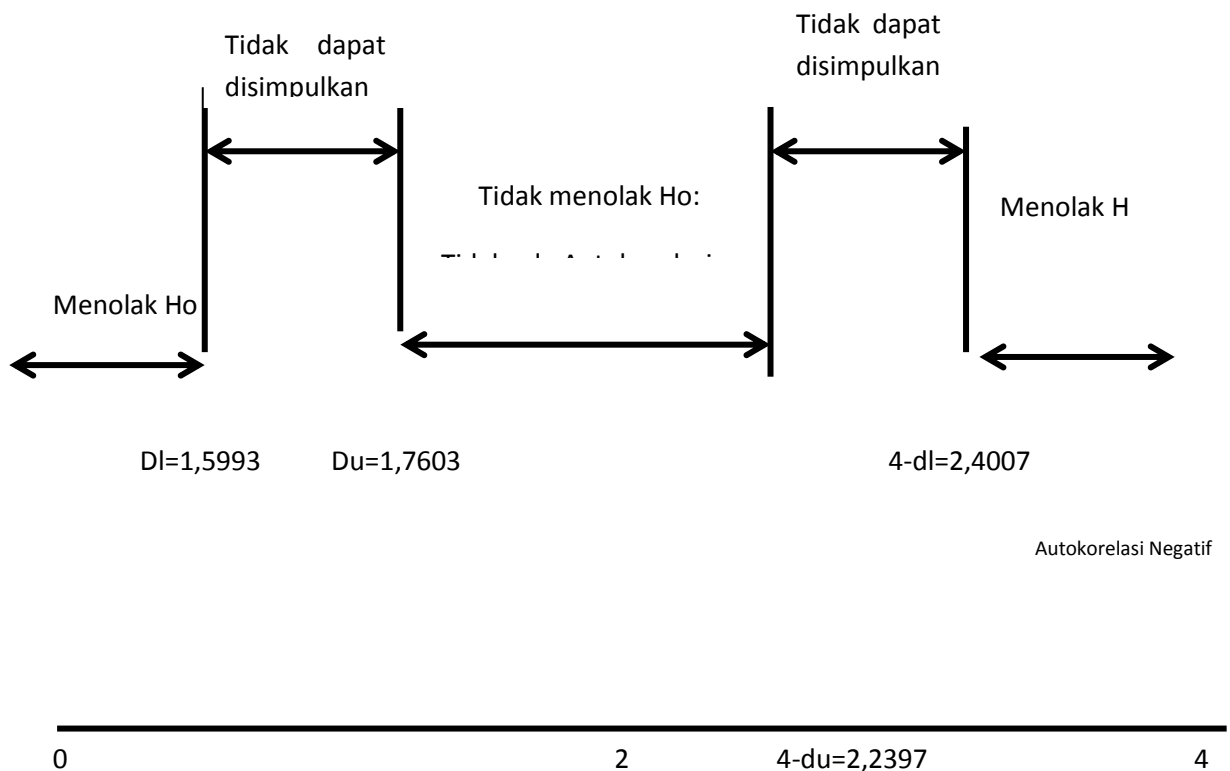
b. Dependent Variable: Lag_Y

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2020

$$DL = 1,5993$$

$$DU = 1,7603$$

Berikut gambar untuk membantu mengambil keputusan:



Nilai durbin-watson=2,195 terletak di daerah menolak H_0 , sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

4.2.5. Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahawa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,081 > 0,05$ maka hipotesis H_0 diterima, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi usaha bersama. Apabila keselamatan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila keselamatan kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Selain itu hasil dari responden cenderung menjawab kurang setuju untuk pertanyaan yang berhubungan dengan keselamatan kerja yang diberikan oleh Koperasi Usaha Bersama. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh pelaksanaan keselamatan kerja karena pada perusahaan tersebut memang tidak di terapkan keselamatan kerja. Semakin baik keselamatan kerja maka akan semakin baik juga kinerja karyawan, namun semakin jelek keselamatan kerja maka akan semakin jelek juga kinerja karyawan (Oktarina dan Adjib, 2015).

Pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryanto dkk (2017) menjelaskan bahwa keselamatan kerja dipengaruhi oleh lamanya bekerja dan juga bertambahnya usia guna menyesuaikan diri dengan lingkungan.

2. Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikansi $0,442 > 0,05$ maka hipotesis H_0 diterima, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian di atas kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan karena memang tidak diterapkan keselamatan kerja dan kesehatan kerja.

Selain itu hasil dari responden cenderung menjawab kurang setuju untuk pernyataan yang berhubungan dengan kesehatan kerja yang diberikan oleh Koperasi Usaha Bersama. Kesehatan kerja mencakup lingkungan kerja secara medis. Lingkungan kerja secara medis mencakup kebersihan lingkungan kerja yang tidak mengganggu proses kegiatan kerja karyawan tersebut. Kesehatan kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena apabila kesehatan kerja tidak terpenuhi maka karyawan akan merasa tidak nyaman. dan hal ini akan menyebabkan tingkat emosi karyawan menjadi lebih tinggi.

Emosi yang tidak stabil dapat membahayakan karyawan, bertambahnya usia dapat menunjukkan pola pikir yang rasional serta memiliki kemampuan untuk mengontrol emosi (Suryanto:2017). Jadi dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh lamanya bekerja dan juga usia seseorang.

3. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai

signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan meningkat karena adanya motivasi untuk mencari pengetahuan supaya dapat berperilaku akan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Riyan (2014) menyatakan bahwa beberapa karyawan memiliki keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik namun masih ada beberapa yang tidak melakukan kedisiplinan.

4. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak, berarti terdapat perbedaan yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat dikarenakan lingkungan kerja yang aman, sehat dan kondusif.

Lingkungan kerja yang tidak aman dan kurang kondusif menyebabkan penyakit akibat kerja sehingga sangat penting untuk mengetahui lingkungan kerja yang baik (Sri Redjeki, 2016). Faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja yang aman dan sehat (Pangesti, 2017).

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil data analisis diatas dan pembahasan tentang penelitian keselamatan kerja dan kesehatan kerja dengan metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi, maka dapat disimpulkan:

1. Diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Keselamatan Kerja (X1) sebesar 0,081 dan Kesehatan Kerja (X2) sebesar 0,442 lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Sedangkan variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar (0,000) dan Lingkungan Kerja (X4) sebesar (0,000) kurang dari 0,05 artinya ada pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

5.2. Keterbatasan Penelitian

Pada suatu penelitian yang dilakukan pasti tidak terlepas dari keterbatasan dalam penyusunan dan penelitian secara langsung. Berikut adalah keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini:

1. Keterbatasan penelitian pada variabel yang di teliti yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan masih banyak variabel lain yang bisa di teliti seperti usia, pendidikan dan lama bekerja.

2. Pada penelitian ini hanya digunakan 4 variabel saja yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan keselamatan kerja dan kesehatan tidak berpengaruh.
3. Terbatasnya waktu penelitian (proses penyebaran kuisisioner) dilakukan selama sebulan. Karena terkendala dengan pandemi virus covid-19.

5.3. Saran-Saran

Berdasarkan keterbatasan yang dimiliki pada penelitian ini, maka saran yang saya dapat berikan yaitu:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independen lainnya seperti usia, lama bekerja, dan pendidikan. Sehingga dapat menyempurnakan penelitian yang ada
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya jika ingin melakukan penelitian hendaknya memperhatikan waktu pembagian kuisisioner dan jangan ragu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, dan, & Apriatni. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik PT.PLN (Persero) UPJ-Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 5*, 1–5.
- Bahari, & Brahim. (2013). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan pt. behaestex gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 2, 162–185.
- Bahri, & Siahaan. (2019). Pegaruh Penempatan Pegawai, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kierja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magistar Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Christina, Djakfar, Dan, & Thoyib. (2012). PENGARUH BUDAYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA PROYEK KONSTRUKSI. *JURNAL REKAYASA SIPIL*, 6(1), 83–95.
- Dewi, R. (2008). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Planet*.
- Elphiana, Yuliansyah, Dan, & Kosasih. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 103–118.
- Ferdinan. (2014). *metode penelitian manajemen* (U. P. I. : 979-704-254-5 (ed.)). seri pustaka.
- Fiansi, & Sarifudin. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kierja Pegawai Pada Dias Koperasi Dan UMKM Kabupate Tolitoli. *Sinar Manajemen*, 6(2), 141–145.
- Firmanzah, Hamid, Dan, & Djudi. (2017). KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT . PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(2), 1–9.
- Frrans, A. (2015). *Effect of health and work safety , and incentive to motivation and employee â€™s performance in production division. vol.28*, 219–226.
- Gary. (2017). *Human Resource Management*.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Up Date PLS Regresi (Ke-VII)*. UNDIP.
- Handoko. (2009). *manajemen (ke 2)*. BPFE-YOGYAKARTA.

- Hidayati, R. (2020). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan pg.Djombang Baru). *Journal of Business and Innovation Management*, 2(1), 258–270.
- International Labour Organization. (2020). *Improving Safety and Health in Micro-, Small and Medium-Sized Enterprises: An overview of initiatives and delivery mechanisms*. Copyright © International Labour Office 2020 First published 2020. www.ilo.org/publns.
- Jackson, E. a. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (Halim (ed.); Ke-10). Salemba Empat.
- Jackson dan Mathis. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Hie (ed.); Pertama). Salemba Empat.
- Makadao, Kawet, & Rondonuwu. (2017). THE EFFECT OF SAFETY AND HEALTH WORK ON EMPLOYEES PERFORMANCE ON PT . *Jurnal EMBA*, 5(3), 4305–4312.
- Munandar, Astuti, Dan, & Hakam. (2014). *Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*. 9(1), 1–9.
- Oktarina dan Adjib. (2015). PENGARUH PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, SARANA KANTOR DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI JAWA TENGAH. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1), 111–121. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Pangesti, K. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONVEKSI BAGAS JAYA KABUPATEN TULUNGAGUNG. *Simki-Economic*, 1(9).
- Pratama, Y. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman*.
- Putri. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 13.
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, 1(1), 1–16.
- Reskiputri, T. (2019). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen

Organisasi Karyawan PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa. 571.

Riptono, As'ad, & Hafriansyah. (2018). Pengaruh Motivasi, Kesehatan kerja, dan Keselamatan kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT.X di Bumi Serpong Damai. *Transpatansi*, 1(2), 283–293.

Sanusi. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis (Ke-3)*. Salemba Empat.

Sari, D. (2018). *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Kusuma Nda Putra*.

Septiana. (2013). *Penerapan Manajemen Diklat Dan Performansi K3 di Jurusan Listrik BLKI Cilacap*.

Sri Redjeki. (2016). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (Warsito (ed.); Pertama). Badan Pengembangan dan Pemberdayaan.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&G) (Ke-21)* (Alfabeta (ed.)).

Suryanto, H. dan A. (2010). *PENGARUH PELATIHAN SAFETY BEHAVIOR TEHADAP PENGETAHUAN DAN SIKAP KELOMPOK USAHA KECIL MENENGAH (UKM) DI SEKITAR UNSOED PURWOKERTO (THE EFFECT OF SAFETY BEHAVIOR TRAINING ON ATTITUDE AND KNOWLEDGE OF SMALL MEDIUM ENTERPRISE TRADER GROUPS IN UNSOED AREA)*.

Yulianti, E. (2015). *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAND FATMA HOTEL DI TENGGARONG KUTAI KARTANEGARA*. *eJournal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900–910.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner penelitian**PENGARUH KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA,
MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Lilik Indri Rosiyati mahasiswi Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta yang saat ini sedang melakukan penelitian skripsi yang berjudul “PENGARUH KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”.

Segala informasi yang diberikan dalam kuisisioner ini hanya untuk kepentingan penelitian dan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya meminta kesediaan saudara/saudari untuk dapat meluangkan sedikit waktunya untuk mengisi kuisisioner ini dengan tepat dan teliti. Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Lilik Indri Rosiyati

165211083

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Memohon memberi tanda centang (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai. Pendapat anda atas pernyataan yang diajukan dinyatakan dengan skala 1 s/d 5 yang memiliki makna sebagai berikut:

Sangat setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak setuju	= 2
Sangat tidak setuju	= 1
2. Mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
5. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.

Identitas Responden

1. Nama	
2. Jenis Kelamin	a. Pria b. Wanita
3. Usia tahun
4. Tingkat Pendidikan	
5. Lama Bekerja Tahun
6. Jabatan	

KUESIONER

1. Keselamatan Kerja

Jackson dan Mathis (2002) mendefinisikan keselamatan kerja merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan. Aspek dalam

keselamatan kerja harus dipahami oleh pekerja guna mengurangi dampak terjadinya cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

No	Pertanyaan tentang Keselamatan Kerja	Tingkat Persetujuan				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Alat pelindung diri seperti masker, kaca mata , sarung tangan. Yang disediakan oleh perusahaan sudah sesuai dengan fungsinya..					
2.	Perusahaan menyediakan alat pelindung diri saat bekerja sehingga pekerja merasa aman dan nyaman saat bekerja.					
3.	Anda merasa aman dan nyaman saat bekerja karena menggunakan alat pelindung diri.					
4.	Perusahaan memberikan pelatihan keselamatan kerja.					
5.	Anda mengetahui cara menggunakan peralatan keselamatan apabila terjadi kecelakaan.					
6.	Perusahaan sangat memperhatikan komite aspek keselamatan kerja dengan adanya divisi keselamatan kerja di perusahaan.					
7.	Perusahaan memberikan asuransi kecelakaan kerja kepada karyawan.					
8.	Perusahaan memberiksn peringatan jika pekerja tidak menggunakan alat pelindung					

	diri					
9.	Perusahaan melakukan inspeksi dan evaluasi atas keselamatan kerja					

2. Kesehatan Kerja

No	Pertanyaan tentang Kesehatan Kerja	Tingkat Persetujuan				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Tempat kerja bersih dan terhindar dari bau tidak sedap.					
2.	Ada pemeriksaan kesehatan secara rutin terhadap semua karyawan.					
3.	Perusahaan melakukan tindakan pencegahan dan perawatan agar karyawan tetap dalam keadaan sehat.					
4.	Jam kerja anda tidak melebihi kemampuan fisik anda.					
5.	Lingkungan kerja saya tertata dengan rapi sehingga tidak mengganggu pekerjaan saya.					
6.	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan.					
7.	Selalu mencuci tangan setelah selesai bekerja dan sebelum makan.					
8.	Tidak merokok di luar ruang kerja.					
9.	Perusahaan mampu mengendalikan suara					

	bising di ruang kerja.					
10.	Perusahaan menyediakan ruang yang nyaman di ruang kerja.					
11.	Kayu bekas produksi segera dibersihkan sehingga membuat nyaman ruang kerja.					
12.	Ventilasi di ruang kerja mencukupi.					
13.	Cahaya di ruang kerja mencukupi.					
14.	Kelembaban udara di ruang kerja mencukupi.					
15.	Ruang kerja memiliki suhu udara yang cukup nyaman.					

3. Motivasi Kerja

No	Pertanyaan tentang Motivasi	Tingkat Persetujuan				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menikmati tantangan yang sulit.					
2.	Saya senang menetapkan tujuan dan pencapaian tujuan yang realistis.					
3.	Saya menikmati kepuasan dari kemenangan.					
4.	Saya menikmati tanggung jawab.					
5.	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja.					
6.	Saya menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja.					

7.	Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi.					
8.	Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu.					

4. Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan Tentang Lingkungan Kerja	Tingkat Pertanyaan Lingkungan Kerja				
		STS	TS	N	S	SS
1	Hubungan antara pemimpin anda dengan karyawan berjalan dengan baik.					
2	Kerjasama antar karyawan di tempat anda bekerja berjalan dengan baik.					
3	Penerangan di tempat anda bekerja sudah baik.					
4	Pengaturan dan pengendalian suara bising di tempat ada bekerja sudah baik.					
5	Ruangan yang di sediakan cukup luas untuk melakukan pekerjaan anda.					

5. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh manager yang bersangkutan didalam perusahaan (Yulianti, 2015).

No	Pertanyaan Tentang Kinerja Karyawan	Tingkat Persetujuan				
		STS	TS	N	S	SS

1.	Anda mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan.					
2.	Anda mampu bekerja dengan mutu hasil yang sesuai standar kualitas.					
3.	Anda tidak pernah absen dalam bekerja.					
4.	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan seefektif dan efisien					
5.	Hasil kerja anda akurat dan jarang membuat kesalahan					
6.	Anda mampu bekerja sesuai atau melebihi target yang diinginkan perusahaan					
7.	Anda tidak menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda					
8.	Anda mematuhi peraturan k3 karena takut dikenakan sanksi.					

Lampiran 2. data responden

NAMA	USIA	TINGKAT PEDIDIKAN
Ali Abidin	2	3
Suradi	3	3
Udin	1	3

Sudarno	3	2
Akrom	2	4
Sulistya	2	3
Agus S	2	2
Zarkoni	2	3
Ngadiman	2	2
Sehono	1	2
Suprpto	4	2
M.Ihsan	1	4
Eko Puromo	2	3
Fuad	1	3
Gunawan	3	3
Sunarto	2	2
Winaro	2	3
Sumarsno	2	3
Toyib	2	3
Iskandar	2	2
Agung	1	3
Kirmanto	2	2
Warno	2	2
Budiyanto	2	2
Joko	2	2
Sutomo	2	2
Ferli	1	2

Sarjoko	2	2
Tri R	2	2
Tekno	1	3
Sugeng R	3	3
Suparjo	4	3
Laluk C	3	2
Suprpto	2	2
Mohtar A	1	3
Samuri	2	2
Fadli	2	2
Eko Mulato	3	3
Eko Pramono	3	3
Tri Joko	3	3
Priyanto	2	2
Wawan P	2	2
Suprpto	1	2
Wahyudi	2	2
Ponco Agus	2	3
Trisno	2	2
Heri Cahyono	2	2
Tri Joko	2	3
Warsono	2	2
Subroto	3	2
Agung S	2	2

Riki S	3	2
Sutono	3	2
Taufiq	3	2
Suyitno	2	2
Suroso	4	3
Sugeng R	3	2
Saryono	2	2
Wawan	3	2
Sutiman	4	1
Suroto	4	1
M.Aziz S	2	2
Munawir	3	1
Bachroni	3	2
Akhmadi	2	3
Hendro	2	3
Sartono	2	3
Muslih	2	3
Sarjoko	2	3
Maksum	2	2
Hadi S	4	1
Alif Sholikin	2	2
Edi Sunarto	4	1
Qolis M	2	3
Sarwani	2	3

Mustaqim	3	3
Tri Joko	3	1
Zuli Sutarno	2	3
Umar Abdul	1	3
Munawir	2	3
Sri Sakroni	3	2
Mujiono	2	2
Sutrisno	4	2
Ashadi	3	3
Ariko Taufik	2	2
Ahmad Wahyudi	2	1
Sulastio	3	1
Rahmad	4	1
Joko Suprayitno	2	3
Wakidin	4	2
Ari Putra	1	3
Saptono	2	1
Paidi	2	3
Wagiman	4	2
Topo	2	2
Supri	1	3
Tarub	2	3
Suratno	4	1

Mustaqim	4	2
Kamto	2	2
Wahyudi	1	2
Nur Sasongko	1	2
Agus Prawoto	1	2
Anwar	1	3

Lampiran 3. Jawaban Responden

KINERJA KARYAWAN (Y)							
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
4	4	3	4	4	4	4	2
3	3	2	3	3	4	3	2
4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	2	4	3	4	3	2
4	4	4	4	2	3	3	3
2	4	2	4	5	3	4	1
4	5	4	4	2	4	4	3
3	4	5	4	3	2	3	4
3	5	5	5	4	2	5	5
3	3	2	3	3	2	3	2
2	4	2	4	5	3	4	1
4	5	4	5	4	5	5	5
3	3	2	3	3	4	3	2

4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	2	3	3	2	3	2
4	4	2	4	3	4	2	2
4	4	2	4	3	4	3	2
4	4	2	4	3	4	3	2
4	4	2	3	2	3	2	2
4	4	2	4	3	4	3	2
4	4	2	3	2	3	2	2
2	4	2	4	5	3	4	1
4	4	2	4	3	4	3	2
2	4	2	4	5	3	4	1
4	4	2	3	2	3	2	2
4	3	2	3	3	4	4	3
4	3	2	3	3	4	4	4
4	4	2	3	3	3	4	2
4	4	3	3	3	3	4	3
4	4	2	4	3	4	3	2
5	5	3	5	5	5	5	5
5	5	3	4	4	5	5	5
5	5	3	4	4	5	4	5
5	5	3	4	4	5	4	5
5	5	3	4	4	5	3	3
5	5	3	4	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5

5	5	3	4	4	5	5	5
5	5	3	4	5	5	4	5
5	5	3	4	4	5	5	5
5	5	3	4	4	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	5
5	4	3	4	3	4	4	5
4	4	3	4	3	4	4	4
4	4	3	4	3	3	4	4
5	4	3	4	3	3	4	5
5	5	3	4	3	4	5	5
5	5	3	5	5	4	4	5
5	5	3	4	4	5	5	5
5	5	3	4	4	5	5	5
5	5	3	4	4	5	4	5
5	5	3	4	4	5	5	5
5	5	3	4	4	5	5	5
5	5	3	4	3	4	5	5
5	5	3	4	4	5	5	5
5	5	3	4	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	5

4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	3	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	3	4	5	5	4
5	5	3	4	4	5	3	3
5	5	4	4	5	5	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	4	5	5	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	4
5	5	4	5	5	4	5	5
4	5	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4

4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5
5	4	5	4	5	4	5	4
5	4	5	4	5	4	5	4
4	5	4	5	3	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	5	5	5	5
4	5	3	4	5	3	4	5
4	4	4	5	5	5	3	3
4	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	3	3
5	5	4	4	5	5	4	4
4	4	3	3	5	5	4	4

KESELAMATAN KERJA (X1)								
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
5	5	5	5	1	4	5	4	4

4	4	4	3	4	2	2	2	3
3	3	4	3	4	3	3	3	3
2	4	5	3	4	3	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	4	4
3	3	2	3	3	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	3	5	5	3	5	5
4	4	4	3	3	3	3	4	3
4	4	5	5	4	3	5	5	5
5	5	5	4	5	5	3	4	4
4	4	4	3	4	3	3	3	3
3	3	4	3	4	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	4	3
2	4	5	3	4	3	4	4	4
2	4	5	3	4	3	4	4	4
4	4	5	3	4	3	4	4	3
2	2	2	2	2	3	3	4	3
2	4	5	3	4	3	4	4	4
2	2	2	2	2	3	3	4	3
1	1	5	5	4	3	5	5	5
2	4	5	3	4	3	4	4	4
1	1	5	5	4	3	5	5	5
2	2	2	2	2	3	3	4	3

5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	3	4	5	4	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5	4
4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	4	4	4
5	5	4	4	5	5	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	4	4	4	5	5	4
5	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	5	4	4	4	5	4	5
5	5	5	4	4	4	5	5	5

5	5	5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	4	4	4	3	3	3
5	5	5	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	3	3	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	3
5	5	5	4	4	4	3	3	3
5	5	5	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	4
5	5	5	4	4	4	3	3	3
5	5	5	4	4	4	5	5	4
4	4	4	3	3	3	5	5	5
4	4	5	5	3	3	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5	4
4	4	4	5	5	5	3	3	3
5	5	4	4	5	5	3	3	3
5	5	4	4	5	5	4	4	3
5	4	5	4	4	5	5	4	4
3	4	5	4	3	4	4	5	5
4	4	5	5	4	5	4	4	5
4	4	5	5	3	3	4	5	3
5	5	4	4	3	4	5	4	5
5	4	3	4	4	5	5	3	3

4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4
4	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4
4	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4
4	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4
4	2	2	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4
4	3	3	5	4	3	5	4	2	4	4	4	4
4	2	2	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4
5	5	4	4	5	5	4	1	5	1	4	3	5
4	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	4	4	1	4	3	5	4
4	2	2	4	4	2	4	3	2	3	4	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
4	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5

4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4
5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5
5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5
3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5
5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5

MOTIVASI KERJA (X3)							
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8
2	4	4	4	4	4	4	3

3	4	4	4	4	4	4	2
2	5	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	5	2	3	1
4	4	4	4	5	2	3	1
4	3	3	4	5	2	3	1
3	5	5	4	5	2	3	2
3	4	3	4	3	3	3	3
2	4	4	4	5	2	3	1
5	4	5	4	3	4	3	5
3	4	4	4	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	3	3	3
4	4	3	4	4	2	4	4
4	4	3	4	4	2	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4
3	4	3	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	3	4	4
3	4	3	4	4	4	4	3
2	4	4	4	5	2	3	1
4	4	3	4	4	2	4	4
2	4	4	4	5	2	3	1
3	4	3	4	4	4	4	3

3	3	3	4	3	2	3	4
3	3	3	4	3	2	3	4
2	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	2	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	5
5	5	5	3	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	4
5	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	5	3	5	4
3	4	3	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5

5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	5
4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	5	5
5	4	5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	5	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	4	5	4	3	4
4	4	5	5	4	4	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	4	5	5
5	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	5	5	4	3

LINGKUNGAN KERJA (X4)				
X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5
5	4	4	4	4
4	4	4	3	4
4	4	4	2	4
4	3	4	4	4
5	4	4	4	4
4	4	3	2	4
5	5	5	4	5
4	5	4	3	2
5	5	5	5	3
3	3	4	2	2
4	4	3	2	4
5	5	4	5	3
4	4	4	3	4

5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	4	4	5
5	4	4	5	4
5	5	5	5	5
5	5	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	5	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	4	4

4	4	4	2	4
4	4	4	3	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	3	4
4	3	4	4	4
4	4	4	3	4
4	4	4	3	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	5	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	5	5
4	4	4	2	4
4	5	5	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	4	4
5	5	4	4	4
4	4	4	4	4
4	5	5	3	4
4	4	4	4	4
4	4	5	4	4
4	5	4	4	4

4	4	5	4	4
5	5	5	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	3	4
4	4	5	5	4
4	5	4	5	4
3	4	4	5	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	5	5	5	5
5	4	4	5	5
4	4	4	4	4
4	5	4	5	4
4	5	5	4	5
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
5	5	5	5	5
4	5	3	4	5

Lampiran 4. Uji validitas dan reliabilitas

1. Keselamatan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.24	1.093	104
X1.2	4.32	.917	104
X1.3	4.54	.749	104
X1.4	4.11	.812	104
X1.5	4.06	.834	104
X1.6	4.08	.844	104
X1.7	4.22	.824	104
X1.8	4.23	.727	104
X1.9	4.12	.780	104

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	33.66	22.789	.675	.878
X1.2	33.59	24.070	.679	.875
X1.3	33.37	25.885	.600	.882
X1.4	33.80	24.299	.758	.869
X1.5	33.85	25.296	.599	.882
X1.6	33.83	24.436	.704	.873
X1.7	33.68	24.898	.662	.877
X1.8	33.67	26.494	.534	.886
X1.9	33.79	25.450	.631	.879

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
37.90	31.020	5.570	9

2. Kesehatan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.31	.624	104
X2.2	4.13	.848	104
X2.3	4.41	3.033	104
X2.4	4.45	.538	104
X2.5	4.17	.660	104
X2.6	4.17	.853	104
X2.7	4.44	.537	104
X2.8	4.27	.657	104
X2.9	3.90	.909	104
X2.10	4.26	.654	104
X2.11	4.31	.592	104
X2.12	4.35	.604	104
X2.13	4.36	.573	104
X2.14	4.33	.630	104
X2.15	4.39	.582	104

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	59.95	43.833	.440	.705
X2.2	60.13	40.402	.625	.683
X2.3	59.85	35.724	.081	.887
X2.4	59.81	44.914	.369	.712
X2.5	60.09	44.449	.338	.712
X2.6	60.09	40.022	.660	.679
X2.7	59.82	45.005	.357	.713
X2.8	59.99	42.845	.533	.698
X2.9	60.36	41.435	.479	.695
X2.10	60.00	42.932	.526	.699
X2.11	59.95	42.901	.594	.696
X2.12	59.91	43.769	.467	.704
X2.13	59.90	43.505	.533	.701
X2.14	59.93	42.995	.541	.698
X2.15	59.87	43.011	.592	.697

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
64.26	47.864	6.918	15

3. Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	3.89	.869	104
X3.2	4.17	.548	104
X3.3	4.02	.710	104
X3.4	4.06	.336	104
X3.5	4.17	.548	104
X3.6	3.88	.917	104
X3.7	4.12	.658	104
X3.8	3.92	1.012	104

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	28.35	11.860	.690	.821
X3.2	28.07	13.753	.664	.830
X3.3	28.22	13.009	.631	.829
X3.4	28.18	15.704	.349	.858
X3.5	28.07	15.287	.271	.864
X3.6	28.36	11.396	.728	.816
X3.7	28.13	12.421	.839	.806
X3.8	28.32	11.326	.646	.832

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32.24	16.747	4.092	8

4. Lingkungan Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X4.1	4.27	.627	104
X4.2	4.30	.695	104
X4.3	4.29	.586	104
X4.4	3.92	1.021	104
X4.5	4.13	.777	104

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	16.64	6.562	.810	.831
X4.2	16.62	6.666	.670	.857
X4.3	16.63	7.013	.709	.854
X4.4	16.99	5.078	.747	.855
X4.5	16.78	6.213	.708	.848

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.91	9.556	3.091	5

5. Kinerja Karyawan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.30	.749	104
Y.2	4.39	.598	104
Y.3	3.40	1.019	104
Y.4	4.07	.562	104
Y.5	3.96	.835	104
Y.6	4.13	.784	104
Y.7	4.08	.784	104
Y.8	3.85	1.180	104

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	27.87	17.800	.630	.837
Y.2	27.78	18.523	.672	.837
Y.3	28.77	16.684	.554	.848
Y.4	28.11	19.202	.573	.846
Y.5	28.21	17.994	.515	.849
Y.6	28.05	17.969	.565	.843
Y.7	28.10	17.253	.686	.830
Y.8	28.33	14.203	.758	.822

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32.17	22.339	4.726	8

Lampiran 5. Uji ANOVA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	684.367	4	171.092	20.334	.000 ^a
	Residual	824.577	98	8.414		
	Total	1508.944	102			

a. Predictors: (Constant), Lag_X4, Lag_X3, Lag_X2, Lag_X1

b. Dependent Variable: Lag_Y

Lampiran 5. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.732	2.150		1.270	.207
	Lag_X1	.178	.101	.201	1.763	.081
	Lag_X2	-.046	.060	-.073	-.771	.442
	Lag_X3	.358	.099	.295	3.625	.000
	Lag_X4	.568	.156	.381	3.631	.000

a. Dependent Variable: Lag_Y

Lampiran 6. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,19411726
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,038
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,026 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,84325330
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,067
	Negative	-,049
Test Statistic		,067
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.

Lampiran 7. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.673 ^a	.454	.431	2.901	2.195

a. Predictors: (Constant), Lag_X4, Lag_X3, Lag_X2, Lag_X1

b. Dependent Variable: Lag_Y

Lampiran 8. Jadwal Penelitian

No	Bulan Kegiatan	April				Juni				Agustus				November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	x	x	x	x																								
2	Konsultasi					x	x	x	x	x	x	x	x																
3	Revisi Proposal									x	x																		
4	Pengumpulan Data													x	x	x	x												
5	Analisis Data																	x	x	x	x								
6	Penulisan Akhir Naskah Skripsi																					x	x	x	x	x	x	x	x
7	Pendaftaran Munaqosah																												x
8	Munaqosah																												x
9	Revisi Skripsi																												x

Lampiran 9. Plagiarisme

The screenshot displays the Plagiarisme app interface. At the top, there is a navigation bar with a menu icon, the Plagiarisme logo, a search icon, and a settings icon. Below the navigation bar, the app title "plagrarimme.com" is visible. The main content area shows a report for a document titled "Skripsi-Lilik indri-083-1.pdf" uploaded 10 minutes ago. The report indicates a 29% risk of plagiarism, which is categorized as "TERTINGGI" (Very High). Below this, there are statistics for "Parafrase" (4%), "Kutipan salah" (0%), and "Konsentrasi" (0%), accompanied by a three-star rating. A list of actions is provided, including "Bagikan", "Dalam" (with a price of \$1.00), "BARU Artikel ilmiah" (with a price of \$15.75), "Mengoreksi", "Hapus plagiarisme", and "Pemeriksaan tata letak". At the bottom, there is a "Lihat laporan" button with a price of \$0.00. The footer contains the copyright information: "2011-2020 © Hak Cipta milik plagrarimme.com".

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

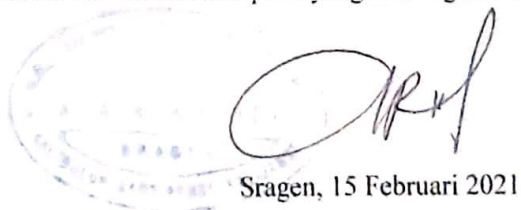
Nama : Sarjoko
Jabatan : Ketua Pengurus

Dengan ini menerangkan bahwa diibawah ini :

Nama : Lilik Indri Rosiyati
NIM : 165211083
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : Institute Agama Islam Negeri

Telah selesai melakukan penelitian di Koperasi Usaha Bersama Karya Adadi untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "PENGARUH KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.



Sragen, 15 Februari 2021

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sumarsana

Jabatan : Ketua Pengurus

Dengan ini menerangkan bahwa diibawah ini :

Nama : Lilik Indri Rosiyati

NIM : 165211083

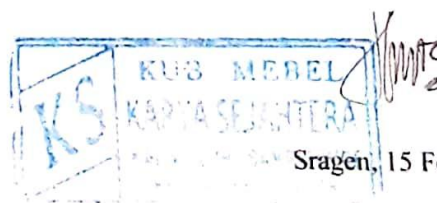
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas : Institute Agama Islam Negeri

Telah selesai melakukan penelitian di Koperasi Usaha Bersama Karya Sejahtera untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "PENGARUH KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.



Sragen, 15 Februari 2021

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

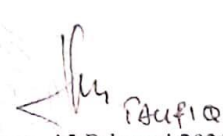
Nama : Taufiq
Jabatan :Ketua Pengurus

Dengan ini menerangkan bahwa diibawah ini :

Nama : Lilik Indri Rosiyati
NIM : 165211083
Jurusan :Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : Institute Agama Islam Negeri

Telah selesai melakukan penelitian di Koperasi Usaha Bersama Maju Bersama untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.


Sragen, 15 Februari 2021