



**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN K3  
(KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN CV PAVING PRIMA BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

Oleh  
**Silvi Dwi Kusuma Wardani**  
210810201155

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN  
TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
S1 MANAJEMEN  
JEMBER  
2023**



**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN K3  
(KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN CV PAVING PRIMA BANYUWANGI**

*diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada  
program studi S1 Manajemen*

**SKRIPSI**

Oleh  
**Silvi Dwi Kusuma Wardani**  
**210810201155**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN  
TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
S1 MANAJEMEN  
JEMBER  
2023**

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadiran ALLAH SWT yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang serta sholawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini;
2. Keluargaku Tercinta, yaitu Bapak Anton Rajikin dan Ibu yang saya sayangi yaitu Ibu Mutamaroh serta kakak saya yaitu Rani Novita Sari yang telah memberikan kasih sayang, do'a dan dukungan baik secara moril maupun materiil dalam proses perkuliahan saya hingga sampai terselesaikannya skripsi ini;
3. Seluruh guru sekolah dasar (SD), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah atas (SMA), hingga Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang saya sayangi, dengan ketulusan hatinya telah memberikan harta paling berharga berupa ilmu pengetahuan serta pengalamannya sehingga penulis bisa mencapai pendidikan gelar sarjana;
4. Pacar saya Aldi Fajar Satriawan dan sahabat-sahabat saya (Evi, Berliana dan Febiola) yang telah memberikan semangat dan motivasi;
5. Almamater tercinta Universitas Jember yang saya banggakan sebagai tempat menuntut ilmu, yang dapat bermanfaat bagi saya fiddunya wal akhirah.

**MOTTO**

“Percayalah pada dirimu sendiri dan ketahuilah bahwa ada sesuatu di dalam dirimu yang lebih besar daripada rintangan apapun”

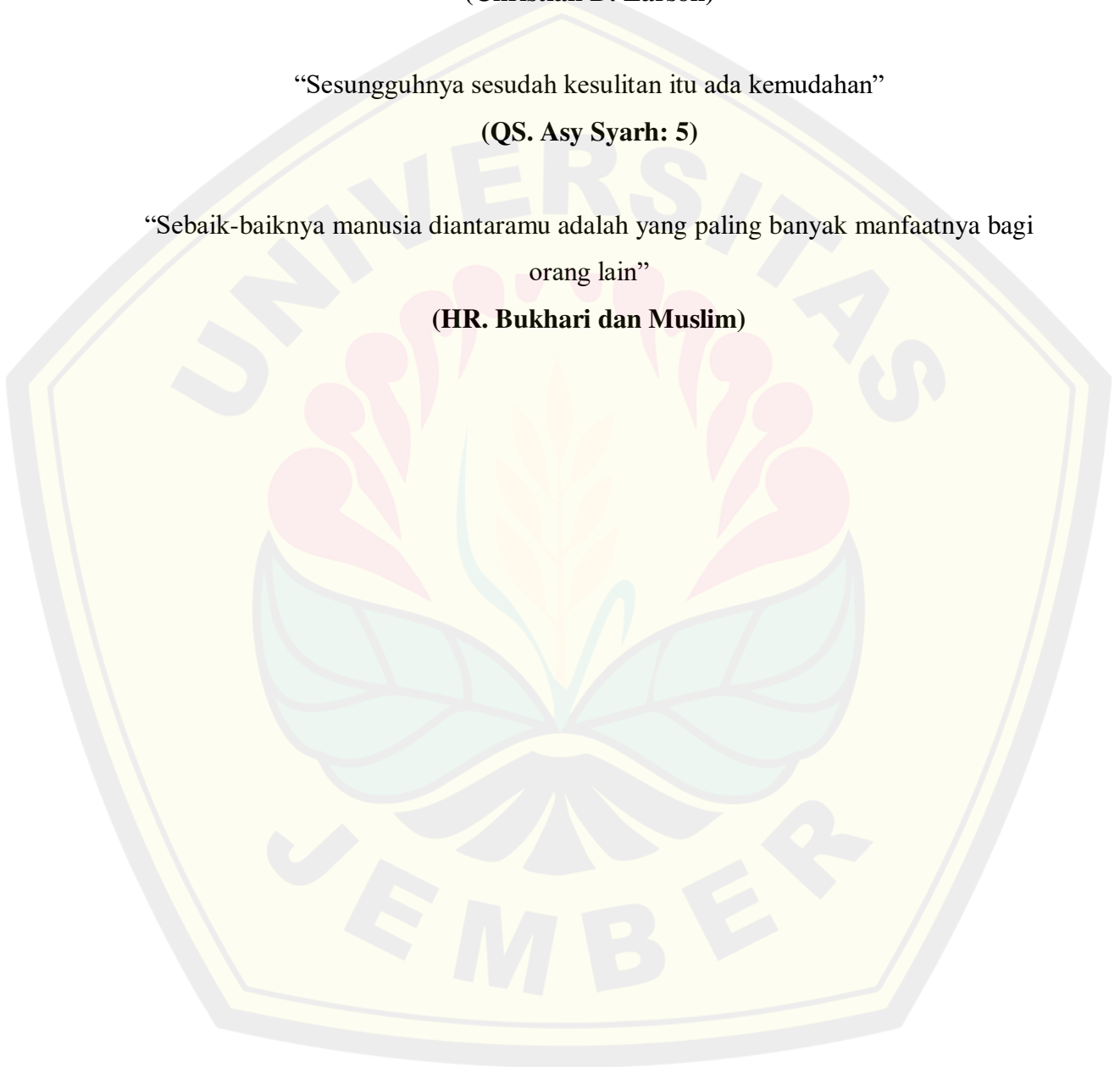
**(Christian D. Larson)**

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

**(QS. Asy Syarh: 5)**

“Sebaik-baiknya manusia diantaramu adalah yang paling banyak manfaatnya bagi orang lain”

**(HR. Bukhari dan Muslim)**



**PERNYATAAN ORISINALITAS**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Silvi Dwi Kusuma Wardani

NIM : 210810201155

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

*Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan CV Paving Prima Banyuwangi*

adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan skripsi ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 14 Novemeber 2023

Yang menyatakan,

Silvi Dwi Kusuma Wardani

NIM. 210810201155

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Skripsi berjudul *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan CV Paving Prima Banyuwangi* telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember pada:

Hari : Selasa  
Tanggal : 12 Desember 2023  
Tempat : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Pembimbing Tanda Tangan

1. Pembimbing Utama

Nama : Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M. ( )  
NIP : 197912212008122002

2. Pembimbing Anggota

Nama : Alif Mirzania, S.E., MBA. ( )  
NIP : 199206172019032021

Penguji

1. Penguji Utama

Nama : Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si. ( )  
NIP : 197405022000032001

2. Penguji Anggota 1

Nama : Dra. Lilik Farida, M.Si. ( )  
NIP : 196311281989022001

## ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan CV Paving Prima Banyuwangi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil dari jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan, baik secara wawancara, observasi maupun penyebaran kuesioner, dengan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner ke responden yang akan dijadikan objek.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan memilih analisis regresi linear berganda sebagai metode analisis dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV Paving Prima Banyuwangi sebanyak 47 responden. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan bahwasanya variabel beban kerja diperoleh hasil  $t$  hitung  $-2,653 > t$  tabel  $2,016$ , lingkungan kerja diperoleh hasil  $t$  hitung  $2,044 > t$  tabel  $2,016$  dan K3 diperoleh hasil  $3,344 > t$  tabel  $2,016$  dengan tingkat signifikansi ketiga variabel independen  $< 0,05$  sehingga dapat diambil kesimpulan bahwasanya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan, lingkungan kerja dan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : beban kerja, lingkungan kerja, K3, dan kinerja karyawan



**ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of workload, work environment, and K3 (occupational safety and health) on the performance of CV Paving Prima Banyuwangi employees. The data used in this research is the result of respondents' answers to the questions asked, either through interviews, observations or distributing questionnaires, with the data collection method used in this research being carried out by distributing questionnaires to respondents who will be used as objects.*

*The approach used is a quantitative approach by choosing multiple linear regression analysis as the analysis method in this research. The sample used in this research was 47 employees of CV Paving Prima Banyuwangi. Based on the results of the analysis that has been carried out, the results obtained for the workload variable are  $t$  calculated  $-2,653 > t$  table  $2.016$ , for the work environment the results obtained for  $t$  calculated  $2,044 > t$  table  $2.016$  and for K3 the results obtained are  $3,344 > t$  table  $2.016$  with a significance level for the three independent variables  $< 0.05$  so it can be concluded that workload a negative and significant effect on employee performance., work environment and K3 have a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: workload, work environment, K3, and employee performance*



## RINGKASAN

**Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan CV Paving Prima Banyuwangi.**; Silvi Dwi Kusuma Wardani; 210810201155; 2023; Halaman; 65 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya manusia salah satu kunci berjalanya didalam sebuah organisasi dan merupakan suatu aset yang berharga didalam organisasi. Surajiyo dan Nasruddin (2020 :1-3), menyatakan bahwa sumber daya manusia salah satu dan hanya satu-satunya sumber daya yang memiliki keterampilan, akal sehat, perasaan, intuisi, pengetahuan yang luas dan lainnya yang bisa mewujudkan suatu tujuan dalam organisasi. Karyawan termasuk faktor utama didalam sebuah perusahaan, karena dapat menghasilkan nilai tambah untuk perusahaan, maka peran dan fungsi seorang karyawan bertujuan untuk membantu memperlancar produktivitas dan memaksimalkan kinerja.

Penelitian ini dilakukan pada CV Paving Prima Banyuwangi dengan menggunakan beban kerja, lingkungan kerja dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja). CV Paving Prima Banyuwangi. CV Paving Prima didirikan pada tahun 2014 oleh Bapak H. Ali Mansur, mulai beroperasi pada bulan Desember 2014 yang beralamat di Dusun Krasak, Desa Kaotan, Kecamatan Blimbingsari, Kabupaten Banyuwangi. CV Paving Prima bergerak dalam bidang *manufacture concrete block, concrete block* adalah komposisi yang dibuat dari campuran pasir, abu, batu, semen dan air yang mengutamakan kualitas. Dalam melakukan penelitian di CV Paving Prima Banyuwangi peneliti menggunakan sampel sebanyak 47 karyawan pada bagian produksi, pemasaran dan bagian administrasi dengan metode pengambilan data berupa penyebaran kuesioner dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen, uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji t.

Hasil dari penelitian menunjukkan ketiga variabel independen yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan bahwasanya variabel beban kerja diperoleh hasil  $t$  hitung  $15,88 > t$  tabel  $2,016$ , lingkungan kerja diperoleh hasil  $t$  hitung  $3,169 > t$  tabel  $2,016$  dan K3 diperoleh hasil  $2,498 > t$  tabel  $2,016$  dengan tingkat signifikansi ketiga variabel independen  $< 0,05$  sehingga dapat diambil kesimpulan bahwasanya beban kerja, lingkungan kerja dan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan CV Paving Prima Banyuwangi”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat pendidikan sebagai tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi Program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
2. Dr. Sumani, S.E., M.Si. selaku Ketua Progam Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
3. Prof. Dr. Budi Setyono, M.A. selaku Direktur Pascasarjana;
4. Ibu Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Alif Mirzania, S.E., MBA. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik;
5. Ibu Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si. selaku ketua penguji dan Ibu Dra. Lilik Farida, M.Si. selaku Sekretaris Penguji yang telah meluangkan waktunya untuk menjadi dosen penguji sehingga dapat memberikan evaluasi dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini agar lebih baik;
6. Segenap dosen dan seluruh karyawan dan civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah membantu proses perkuliahan dan penyelesaian tugas akhir;
7. Almamater tercinta yang saya banggakan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
8. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

Segala bimbingan, bantuan serta dukungan dari bapak ibu serta rekan-rekan semua semoga mendapatkan imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menerima kritik dan saran dari semua pembaca demi kesempurnaan pada skripsi ini. Penulis mengucapkan mohon maaf apabila dalam pembuatan skripsi ini masih belum baik.

Jember, 14 November 2023  
Penulis,

Silvi Dwi Kusuma Wardani  
NIM. 210810201155

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>I</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>II</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>III</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>IV</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>V</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>VI</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>VII</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>VIII</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>IX</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>X</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>XI</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>XIV</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>XV</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
<b>2.1 Tinjauan Teori</b> .....	<b>7</b>
2.1.1 Beban Kerja .....	7
2.1.2 Lingkungan Kerja .....	8
2.1.3 K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) .....	9
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	10
<b>2.2 Penelitian Terdahulu</b> .....	<b>11</b>
<b>2.3 Kerangka Konseptual</b> .....	<b>12</b>
<b>2.4 Pengambilan Hipotesis Penelitian</b> .....	<b>12</b>
2.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	12
2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan .....	12

2.4.3 Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan .....	13
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>14</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian .....</b>	<b>14</b>
<b>3.2 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>14</b>
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>15</b>
<b>3.4 Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>15</b>
<b>3.5 Identifikasi Variabel .....</b>	<b>15</b>
<b>3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran .....</b>	<b>16</b>
3.6.1 Definisi Operasional Variabel .....	16
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel .....	17
<b>3.7 Uji Instrumen Penelitian .....</b>	<b>18</b>
3.7.1 Uji Validitas .....	18
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	18
<b>3.8 Metode Analisis Data .....</b>	<b>18</b>
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	18
3.8.2 Uji Asumsi Klasik .....	18
3.8.3 Uji Hipotesis (Uji T) .....	19
<b>3.9 Kerangka Pemecahan Masalah .....</b>	<b>20</b>
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>22</b>
<b>4.1 Gambaran Umum CV Paving Prima Banyuwangi .....</b>	<b>22</b>
<b>4.2 Struktur Organisasi .....</b>	<b>22</b>
<b>4.3 Karakteristik Responden .....</b>	<b>23</b>
4.3.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	23
4.3.2 Karakteristik Berdasarkan Usia .....	24
4.3.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	24
4.3.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja .....	25
<b>4.4 Deskripsi Variabel Penelitian .....</b>	<b>25</b>
4.4.1 Deskripsi Variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) .....	26
4.4.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	26
4.4.3 Deskripsi Variabel K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) ( $X_3$ ) ..	27

4.4.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	29
<b>4.5 Uji Instrumen .....</b>	<b>30</b>
4.5.1 Uji Validitas .....	30
4.5.2 Uji Reliabilitas .....	30
<b>4.6 Analisis Regresi Linier Berganda .....</b>	<b>31</b>
<b>4.7 Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>32</b>
4.7.1 Uji Normalitas Model .....	32
4.7.2 Uji Multikolinieritas .....	32
4.7.3 Uji Heteroskedastisitas .....	32
<b>4.8 Uji Hipotesis (Uji T) .....</b>	<b>33</b>
<b>4.9 Pembahasan Hasil Penelitian .....</b>	<b>34</b>
4.9.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	34
4.9.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
4.9.3 Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan .....	37
<b>4.10 Keterbatasan Penelitian.....</b>	<b>39</b>
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>40</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>40</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>40</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>42</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>46</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel .....	16
Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	23
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	24
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	24
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	25
Tabel 6. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) ...	26
Tabel 7. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	27
Tabel 8. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) ( $X_3$ ) .....	27
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan ..	29
Tabel 10. Hasil Uji Validitas .....	30
Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas .....	30
Tabel 12. Regresi Linier Berganda .....	31
Tabel 13. Uji Normalitas .....	31
Tabel 14. Uji Multikolinieritas .....	32
Tabel 15. Uji Heteroskedastisitas .....	33
Tabel 16. Uji t .....	33



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner .....	46
Lampiran 2. Penelitian Terdahulu .....	51
Lampiran 3. Kerangka Konseptual Penelitian .....	52
Lampiran 4. Rumus Uji Validitas .....	53
Lampiran 5. Rumus Uji Reliabilitas .....	53
Lampiran 6. Rumus Analisis Regresi Linier Berganda .....	53
Lampiran 7. Rumus Uji Hipotesis Uji t .....	54
Lampiran 8. Kerangka Pemecahan Masalah .....	55
Lampiran 9. Rekapitulasi Jawaban Responden .....	56
Lampiran 10. <i>Job Description</i> CV Paving Prima Banyuwangi .....	58
Lampiran 11. Karakteristik Responden .....	59
Lampiran 12. Hasil Uji Instrumen .....	60
Lampiran 13. Hasil Uji Normalitas Data .....	63
Lampiran 14. Analisis Regresi .....	63
Lampiran 15. Uji Asumsi Klasik .....	64
Lampiran 16. Uji Hipotesis (Uji T) .....	64
Lampiran 17. Tabel r .....	65
Lampiran 18. Tabel t .....	66



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci berjalanya sebuah organisasi dan merupakan aset berharga bagi organisasi. Organisasi tidak dapat berjalan dengan maksimal tanpa adanya sumber daya manusia. Surajiyo, dkk (2020 :1-3), menyatakan bahwa SDM (Sumber Daya Manusia) salah satu dan hanya satu-satunya sumber daya dari berbagai sumber daya yang memiliki keterampilan, akal sehat, perasaan, intuisi, pengetahuan yang luas dan lain-lain yang bisa mewujudkan suatu tujuan dalam organisasi.

Karyawan termasuk faktor utama didalam sebuah perusahaan, karena dapat menghasilkan nilai tambah untuk perusahaan, maka peran dan fungsi seorang karyawan bertujuan untuk membantu memperlancar produktivitas dan memaksimalkan kinerja . Menurut Rusdianti (2017), Karyawan ialah penentu maju atau mundurnya sebuah perusahaan pada masa yang akan datang. Tanpa adanya karyawan bisa dipastikan perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik. Karyawan memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan dalam usaha mencapai tujuannya. Berdasarkan hal tersebut, untuk bisa mencapai tujuan perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan agar hasil pekerjaannya berkualitas dan mampu bekerja dengan baik, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan dan lebih memperhatikan karyawan dengan sangat serius dari pihak perusahaan.

Hal tersebut dibuktikan dengan data pada awal tahun 2023, kinerja industri pengolahan paving menunjukkan ekspansi. Nilai IKI (Indikator Kinerja Industri) pada Januari 2023 menunjukkan angka 51,54%, meningkat tajam dibandingkan IKI (Indikator Kinerja Industri) Desember tahun 2022 yang sebesar 50,9%, menurut pernyataan dari Febri (2023), selaku juru bicara Kementerian Perindustrian. Berdasarkan hal tersebut, semakin meningkatnya hasil produksi baik dari segi bidang industri maupun bidang lainnya tidak luput dari kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, semakin berkualitas sumber daya manusia yang dikelola, maka hasil yang diberikan kepada perusahaan juga berdampak positif dan

mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan tersebut, demikian sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja buruk tentu saja mempengaruhi kinerja perusahaan bahkan dapat berakibat fatal yakni kemunduran atau kebangkrutan perusahaan menurut Notty (2021).

Sebenarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan. Tetapi dalam penelitian ini dipilih tiga faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Dipilihnya tiga faktor tersebut karena berdasarkan hasil observasi awal pada CV Paving Prima Banyuwangi menunjukkan adanya fenomena terkait beban kerja karyawan yakni jam kerja karyawan di CV Paving Prima Banyuwangi yaitu selama 8 jam perhari atau 42 jam dalam 1 minggu dengan jam masuk 08.00 WIB–16.00 WIB, dengan jam istirahat antara jam 12.00 WIB–13.00 WIB, terkecuali pada hari minggu atau hari libur nasional karyawan libur bekerja. Terkadang pada kondisi tertentu seperti banyaknya pesanan paving yang diterima pada CV Paving Prima Banyuwangi membuat para karyawan bekerja lembur, dikarenakan kurangnya karyawan sehingga karyawan bisa mengerjakan pekerjaan yang tidak seharusnya dikerjakan atau *overlapping*. Mengakibatkan beban kerja karyawan cenderung lebih berat, yang mana karyawan seharusnya selesai bekerja pukul 16.00 WIB justru karyawan melakukan kerja lembur hingga melewati jam batas pulang yaitu 18.30 WIB, yang mana hal tersebut membutuhkan kerja sama tim yang baik agar para karyawan tetap berada pada perusahaan dan berupaya menyelesaikan segala bentuk tugas dan tanggung jawab yang diterima. Pada saat beban kerja tinggi, terkadang muncul keluhan akan kelelahan karyawan yang dalam kondisi berat untuk bertahan dalam perusahaan tetapi bertahan dengan kondisi beban yang dianggap tidak sesuai dengan kapasitas kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian *back office* dan karyawan bagian produksi pada CV Paving Prima Banyuwangi serta pengamatan langsung penulis di lapangan pada tanggal 22 Agustus 2023 ditemukan bahwa lingkungan kerja kurang nyaman karena kurangnya fasilitas yang diberikan perusahaan seperti ruang kerja para staf yang masih berdempetan satu sama lain yang menyebabkan kurangnya leluasa ketika bekerja, toilet yang kurang bersih

karena *cleaning service* hanya membersihkan 2 hari sekali, sedangkan karyawan yang sebanyak itu mungkin saja memakai kamar mandi setiap jamnya dengan memakai alas kaki atau sepatu ke dalam toilet yang datang dari luar tempat kerja maupun yang sudah di dalam tempat kerja, dan penerangan yang kurang memadai karena pada siang hari mereka tidak menghidupkan semua lampu dikarenakan bantuan cahaya dari luar lokasi yang dipancarkan dari jendela. Adapun fenomena lingkungan kerja non-fisik berupa, karyawan laki-laki cenderung memiliki hubungan yang harmonis sesama rekan kerja, karena karyawan laki-laki cenderung lebih fokus bekerja dan menyelesaikan semua bentuk kewajibannya. Berbeda dengan karyawan perempuan, ketika karyawan perempuan bekerja atau melakukan aktivitas kemungkinan sering terjadi kesalah pahaman atau miskomunikasi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Berdasarkan hal tersebut, karyawan perempuan cenderung membahas sesuatu hal yang diluar konteks dari pekerjaannya.

Fenomena yang tidak kalah penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Paving Prima Banyuwangi yaitu K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), karena hasil observasi yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan kurang bisa dikatakan aman. Banyak sekali dari karyawan CV Paving Prima Banyuwangi kurang *safety* dalam melakukan pekerjaan, contoh yang ada di CV Paving Prima Banyuwangi yaitu ketika bekerja karyawan tidak menggunakan sepatu atau alas kaki yang aman, karena kemungkinan bisa terjadi kecelakaan misal paving bisa menimpa kaki atau alat berat dan lain sebagainya. Karyawan juga tidak menggunakan masker ketika memproduksi paving, karena kemungkinan dari bahan pembuatan paving itu sendiri mengandung bahan-bahan yang tidak aman ketika dihirup oleh karyawan, yang mana mungkin bisa menimbulkan masalah pernafasan pada karyawan. Hal yang paling beresiko yaitu beberapa karyawan ada yang tidak menggunakan helm keamanan ketika mereka bekerja. Ketika bekerja karyawan hanya menggunakan pakaian yang apa adanya, misal celana pendek saja. Jika terjadi kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada karyawan itu berakibat karyawan tersebut tidak mampu bekerja seperti semula, maka kerugian perusahaan akan semakin besar,

karena karyawan itu merupakan investasi mahal dan sangat penting. Apabila keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, maka akan menimbulkan motivasi semangat kerja karyawan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.

Terkait kinerja karyawan, berdasarkan informasi dari karyawan bagian produksi bahwasanya terdapat banyak kegagalan dalam memproduksi paving, salah satunya karena faktor *human error*. CV Paving Prima Banyuwangi dalam 1 hari bisa memproduksi minimal 10.000 paving dan rata-rata 1 bulan bisa memproduksi 617.296 produk paving. Akan tetapi ada beberapa produk paving yang rusak sehingga tidak bisa dijual ke konsumen. Informan mengatakan bahwa setiap 30.865 produk paving ada 2.200 produk paving yang mengalami rusak sehingga tidak bisa dijual ke konsumen. Ketika CV Paving Prima Banyuwangi memproduksi 617.296 produk paving setiap 1 bulan, maka rata-rata kerusakan paving sebanyak 44.000 produk paving dalam setiap bulan. Berdasarkan hal tersebut ketika kinerja karyawan tidak bisa maksimal maka akan berdampak buruk bagi produktivitas perusahaan, dan bahkan perusahaan juga bisa mengalami kerugian yang besar.

Adapun definisi kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Selain itu kinerja merupakan tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan kadangkala kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang ditetapkan Hamizar (2020).

Meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu beban kerja. Beban kerja menurut Fransiska dkk, (2020), yaitu sebuah proses atau kegiatan yang dilakukan oleh seorang karyawan yang terlalu berlebihan sehingga menyebabkan ketegangan dalam diri karyawan. Beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan lelahnya seorang karyawan sehingga mereka tidak bisa mengerjakan pekerjaan dengan maksimal. Untuk penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizal (2019) menjelaskan bahwasanya secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai. Bertolak belakang dengan penelitian di atas, penelitian yang dilakukan oleh Surijadi, dkk (2020), menjelaskan bahwa hasil penelitian beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lalu ada faktor lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan tempat aktivitas yang biasa dilakukan oleh karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan, dan merupakan tempat interaksi antar pegawai, bisa karyawan individu dengan kelompok dalam organisasi, Effendy, dkk (2019:50). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sobari (2018), menjelaskan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lain halnya dengan peneliti diatas, menurut Liana (2015), menjelaskan bahwasanya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang tidak kalah penting selain kedua faktor diatas guna meningkatkan kinerja pegawai karyawan, yaitu K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Menurut Rusdayanti (2017), Karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan kinerja pada karyawan. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang dengan cara yang lebih efisiensi. Adapun definisi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Menurut Suwardi dan Daryanto (2018), K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yaitu suatu upaya dalam mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak bisa dipisahkan antara Keselamatan dengan Kesehatan. Untuk penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Liana (2015), menjelaskan bahwa K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan peneliti diatas, menurut Eggy dan Bambang (2018), bahwasanya K3 berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian fenomena penelitian, maka akan dilakukan penelitian pada CV Paving Prima Banyuwangi, dan juga penelitian dilakukan karena hasil penelitian yang dilakukan oleh para ahli sebelumnya dan terdapat perbedaan hasil



penelitian yang dikemukakan oleh para ahli terkait variabel yang sedang diteliti. Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, maka peneliti bertujuan untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan CV Paving Prima Banyuwangi”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan dan juga alasan dari latar belakang diatas, maka dapat diambil rumusan masalah yaitu antara lain, apakah beban kerja, lingkungan kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Paving Prima Banyuwangi ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang hendak diketahui yaitu, untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan CV Paving Prima Banyuwangi.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang bisa diberikan yaitu :

a. Bagi akademisi.

Diharapkan mampu memberikan manfaat dan informasi pada bidang ilmu manajemen, dan memberikan kontribusi pada keragaman penelitian di bidang MSDM.

b. Bagi CV Paving Prima Banyuwangi

Diharapkan mampu memberi informasi untuk perusahaan CV Paving Prima Banyuwangi tentang beban kerja, lingkungan kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang berpengaruh dalam kinerja karyawan agar selalu bisa meningkatkan hasil yang sesuai.

c. Bagi pihak lain.

Diharapkan mampu memberikan informasi dan bisa dijadikan bahan landasan dalam melaksanakan sejumlah penelitian berikutnya agar penelitian bisa dikembangkan lebih baik dan sempurna.

## BAB. 2 TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Teori

#### 2.1.1 Beban Kerja

##### a. Pengertian Beban Kerja

Pengertian beban kerja menurut Apancho (2020), adalah kegiatan atau kewajiban seorang karyawan terhadap perusahaan yang wajib dikerjakan dan diselesaikan dalam rentan waktu tertentu. Sedangkan menurut Monika (2018), beban kerja adalah sebagai proses yang sedang dilakukan oleh seorang pegawai maupun pekerja dalam menjalankan tugas di dalam perusahaan dengan keadaan yang normal dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Paramita (2017), menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas yang wajib dijalankan oleh sebuah perusahaan, kepala perusahaan, maupun karyawan perusahaan dalam waktu yang telah ditetapkan. Sehingga beban kerja dapat disimpulkan aktivitas yang biasa dilakukan oleh seorang karyawan di perusahaan atau diorganisasi dengan beban yang sesuai dengan kapasitas tingkatan mereka bekerja, yang mana beban tersebut harus diselesaikan atau berkewajiban untuk menyelesaikan.

##### b. Indikator Beban Kerja

Mengukur beban kerja dapat dilakukan dengan metode pengukuran menurut Chalendra (2019), yaitu dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

##### 1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan *finishing*. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

##### 2) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan



cepat pada saat pengerjaan barang dari kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.

### 3) Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## 2.1.2 Lingkungan Kerja

### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020:242), pengertian lingkungan kerja adalah hal yang berada disekitar karyawan ketika sedang melakukan aktivitasnya secara langsung dan melakukan komunikasi dengan sesama tim rekan kerja. Effendy dan Fitria (2019:50), menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah interaksi secara langsung antara pekerja yang memiliki sesama jabatan yang tinggi, atau pekerja yang memiliki jabatan yang tinggi dengan yang rendah atau juga bisa dengan pekerja yang sama-sama memiliki jabatan yang rendah.

Menurut Afandi (2018:65), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Sehingga lingkungan kerja dapat disimpulkan sesuatu yang berada dilingkungan sekitar karyawan, yang memiliki dampak baik secara langsung maupun tidak langsung untuk kinerja karyawan secara maksimal.

### b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), ada beberapa hal yang menjadi indikator dalam lingkungan kerja, yaitu :

- 1) Penerangan /pencahayaan. Tingkat penerangan yang cukup yang masuk kedalam ruangan ketika bekerja, sehingga membuat kondisi kerja yang nyaman.
- 2) Suhu udara. Seberapa besar atau kecilnya temperatur di dalam suatu ruangan kerja pegawai.

- 3) Ruang kerja yang diperlukan yang mana antara posisi antara pegawai satu dengan pegawai lainnya.
- 4) Hubungan pegawai dengan pegawai satu dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan perusahaan bersama

### **2.1.3 K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)**

#### **a. Pengertian K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)**

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018), K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) yaitu suatu upaya dalam mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak bisa dipisahkan antara Keselamatan dengan Kesehatan. Sedangkan menurut Suma'mur (2018), K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) adalah melindungi karyawan atau pekerja agar mendapatkan kesehatan secara maksimal baik fisik, mental maupun sosial dalam usaha melakukan pencegahan terhadap adanya penyakit ataupun kendala kesehatan yang disebabkan oleh faktor pekerjaan, lingkungan kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang aman serta tenang bagi karyawan ketika melakukan pekerjaan didalam suatu perusahaan atau organisasi.

Kesimpulan dari K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yaitu mengurangi resiko terjadinya kecelakaan atau penyakit yang terjadi di lingkungan perusahaan, guna menciptakan lingkungan kerja yang aman dan tenang bagi para karyawannya.

#### **b. Indikator K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja)**

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator Program K3, Menurut Suma'mur Dalam Lokot Muda Harahap, Andri R Tampubolon (2017), diantaranya :

##### **1) Alat dan Bahan Kerja**

Alat dan bahan kerja juga dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Kecelakaan seperti ini dapat terjadi apabila kondisi mesin atau alat serta bahan produksi yang digunakan tidak memenuhi standar atau siap pakai.

## 2) Alat-Alat Pelindung Diri

Alat pelindung diri biasanya diberikan untuk melindungi karyawan ketika mereka bekerja menggunakan alat yang berbahaya. Alat-alat pelindung diri harus diperhatikan apakah fungsinya telah sesuai dengan kondisi dan jenis pekerjaan. Alat pelindung diri juga harus dibuat seaman mungkin sehingga tidak menghalangi dan tidak mengganggu karyawan saat bekerja

## 3) Pendidikan dan Pelatihan K3

Faktor penyebab kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan perusahaan sebenarnya lebih banyak disebabkan oleh human error atau kesalahan manusia itu sendiri. Walaupun ada juga faktor kesalahan dari mesin atau alat yang digunakan, tetapi jika karyawan itu lebih waspada dan terampil dalam menggunakannya, resiko kecelakaan itu dapat diperkecil.

### 2.1.4 Kinerja Karyawan

#### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Hazmanan (2020:109), menjelaskan definisi kinerja karyawan adalah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2019:192), menyatakan kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja karyawan dapat diambil kesimpulan, bahwasanya hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

#### b. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki enam indikator yaitu sebagai berikut Setiawati (2021) :

a) Kualitas

Kualitas merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan baik, kualitas dan memiliki nilai mutu yang tinggi terhadap kualitas kerjanya serta kesempurnaan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan SOP.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan tolak ukur untuk menghitung jumlah atau nilai dapat dihitung secara pasti seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang selesai sesuai dengan SOP.

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu, dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang ada.

d) Tanggung Jawab

Sejauh mana seorang karyawan mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diemban kepadanya.

e) Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu komitmen dengan karyawan komitmen dengan lembaga dengan rasa tanggung jawab karyawan terhadap kantor pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian terdahulu yang akan digunakan dalam suatu penelitian berikutnya harus memiliki korelasi terutama pada variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Variabel dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai acuan dan perbandingan antara penelitian yang pernah dilakukan dengan penelitian yang akan dilakukan, dapat dilihat pada lampiran.

## 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran yang menunjukkan hubungan variabel-variabel yang terdapat pada sebuah penelitian. Kerangka konseptual bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel

terikat. Serta objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV Paving Prima Banyuwangi. Penelitian ini akan melakukan analisa pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan, kerangka konseptual dapat dilihat pada lampiran.

## **2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian**

### **2.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengertian beban kerja menurut Apancho (2020), adalah kegiatan atau kewajiban seorang karyawan terhadap perusahaan yang wajib dikerjakan dan diselesaikan dalam rentan waktu tertentu. Hasil penelitian Syihabudhin, dkk (2020), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada hasil penelitian yang diadakan peneliti terdahulu, maka hipotesis yang bisa diajukan adalah :

H1 : Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV Paving Prima Banyuwangi.

### **2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja menurut Darmadi (2020:242), merupakan hal yang berada disekitar karyawan ketika sedang melakukan aktivitasnya secara langsung dan melakukan komunikasi dengan sesama tim rekan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fernando, dkk (2017), secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian yang diadakan peneliti terdahulu, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah :

H2 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV Paving Prima Banyuwangi.

### **2.4.3 Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengertian K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) Menurut Suwardi dan Daryanto (2018) yaitu, suatu upaya dalam mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak bisa dipisahkan antara Keselamatan dengan Kesehatan. Hasil penelitian Elphiana, dkk (2017), menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Berdasar pada hasil penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu maka hipotesisnya adalah:

H3 : K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV Paving Prima Banyuwangi.





### BAB 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan memilih analisis regresi linier berganda sebagai metode analisis dalam penelitian ini.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2017:21) populasi merupakan suatu wilayah yang memiliki objek dan subjek yang mana memiliki keunikan ataupun karakteristik yang berbeda yang nantinya digunakan oleh peneliti untuk dipelajari dan nantinya akan diambil kesimpulan. Dalam penentuan jumlah sampel yang digunakan Sugiyono, (2017:91) menyarankan tentang ukuran sampel untuk penelitian sebagai berikut:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi linier berganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 4 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel =  $10 \times 4 = 40$ .

Peneliti disini hanya mengambil jumlah populasi sebanyak 47 karyawan pada bagian produksi, pemasaran, dan juga bagian administrasi, karena sisa dari total keseluruhan karyawan CV Paving Prima Banyuwangi merupakan karyawan pekerja harian, sehingga populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 47 karyawan CV Paving Prima Banyuwangi. Teknik yang digunakan guna untuk pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*, karena durasi karyawan dalam bekerja hanya beberapa hari saja (karyawan borongan) sehingga tidak bisa dijadikan populasi dan rata-rata karyawan harian (karyawan borongan) merupakan



karyawan lansia, sehingga performa dalam bekerja kurang bisa dikatakan maksimal. Sampel dalam penelitian ini adalah 47 karyawan CV Paving Prima Banyuwangi.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, dimana data yang digunakan adalah hasil dari jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan, baik secara wawancara maupun penyebaran kuesioner yang nantinya akan diolah dalam aplikasi SPSS.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer diperoleh peneliti hasil jawaban langsung responden melalui pengisian kuesioner ataupun wawancara dan juga observasi secara langsung yang dilakukan oleh peneliti. Sedangkan, data sekunder berasal dari buku, studi pustaka dan lain sebagainya.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner ke responden yang akan dijadikan objek penelitian dan memiliki hubungan dengan variabel yang akan diteliti oleh peneliti. Kuesioner bisa diberikan langsung kepada responden dan diisi langsung oleh responden dan studi pustaka seperti mencatat dalam metode pengumpulan data dengan menggunakan media buku atau literatur yang memiliki korelasi dengan penelitian yang nantinya dilakukan pengutipan dan pencatatan oleh beberapa para ahli untuk memperkuat landasan teori dalam penelitian.

### **3.5 Identifikasi Variabel**

Variabel yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu :

a) Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel Independen dijelaskan dalam Sugiyono (2017:39) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas yaitu :

Variabel ( $X_1$ ) : Beban Kerja

Variabel ( $X_2$ ) : Lingkungan Kerja

Variabel ( $X_3$ ) : K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

b) Variabel terikat (*dependent variabel*)

Variabel terikat menurut Sugiyono (2017:39), merupakan variabel yang dipengaruhi atau hasil akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan.

### 3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

#### 3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk mempermudah dipahami dan memiliki batasan peneliti untuk melakukan penelitian.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
1. Beban Kerja ( $X_1$ )	Kegiatan atau kewajiban seorang karyawan terhadap CV Paving Prima Banyuwangi yang wajib dikerjakan dan diselesaikan dalam rentan waktu tertentu.	Menurut Chalendra (2019), indikator beban kerja sebagai berikut: a) Target yang harus dicapai, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu. b) Kondisi pekerjaan, karyawan mampu mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan. c) Standar pekerjaan, mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	Hal yang berada disekitar karyawan CV Paving Prima Banyuwangi ketika sedang melakukan aktivitasnya secara langsung dan melakukan komunikasi dengan sesama tim rekan kerja	Menurut Sedarmayanti (2017), ada beberapa hal yang menjadi indikator dalam lingkungan kerja, yaitu : a. Tingkat penerangan, ruang kerja yang nyaman karena cahaya yang memadai ketika bekerja. b. Temperatur udara, suhu ruangan kerja yang sesuai sehingga membuat nyaman ketika bekerja. c. Ruang kerja, posisi antar karyawan sehingga bisa beraktivitas dengan leluasa. d. Hubungan yang harmonis antara karyawan satu dengan yang lainnya.
3. K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) ( $X_3$ )	Suatu upaya dalam mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak bisa dipisahkan antara keselamatan dengan kesehatan kerja karyawan CV Paving Prima Banyuwangi.	Menurut Sumamur Dalam Lokot Muda Harahap, Andri R Tampubolon (2017) indikator K3 diantaranya : a) Alat produksi, alat yang digunakan telah memenuhi standar operasional prosedur. b) Bahan kerja, bahan kerja produksi yang digunakan telah memenuhi standar keamanan. c) Alat Pelindung Diri, alat pelindung diri yang diberikan perusahaan untuk melindungi karyawan ketika bekerja menggunakan alat yang berbahaya. d) Pendidikan K3, perusahaan memberikan wawasan K3 pada karyawannya guna mengurangi probabilitas kecelakaan kerja. e) Pelatihan K3, perusahaan memberikan <i>training</i> tentang pentingnya K3 ketika bekerja.
4. Kinerja Karyawan (Y)	Capaian seseorang atau kelompok karyawan CV Paving Prima Banyuwangi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika.	Kinerja karyawan memiliki enam indikator menurut Setyawati (2021) yaitu : a) Kualitas, karyawan ketika melaksanakan tugas sesuai dengan SOP perusahaan. b) Kuantitas, karyawan mampu menyelesaikan target perusahaan sesuai dengan SOP. c) Ketepatan Waktu, karyawan mampu menyelesaikan aktivitas pada waktu yang lebih awal.

- 
- d) Tanggung jawab, karyawan memiliki rasa tanggung jawab ketika bekerja.
  - e) Komitmen Kerja, karyawan mampu berkomitmen dengan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.
- 

Sumber : Chalendra Prasetya Agusti (2019), Sedarmayanti (2017), Suma'mur Dalam Lokot Muda Harahap, Andri R Tampubolon (2017) dan Setyawati (2021).

### 3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini dalam mengukur variabel menggunakan skala dengan menggunakan skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2017:8), suatu adanya fenomena yang dapat diukur dengan menggunakan skala likert seperti, mengukur sikap seseorang, pendapat atau persepsi seseorang atau sebuah kelompok tentang sebuah fenomena yang ada di luar. indikator variabel dinilai dan diberikan skor sebagai berikut :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
- c. Cukup Setuju (CS) : diberi skor 3
- d. Setuju (S) : diberi skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5

## 3.7 Uji Instrumen Penelitian

### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Budi Darma (2021), validitas merupakan kemampuan suatu alat ukur atau instrumen untuk mengukur sasaran ukurnya. Dalam mengukur validitas perhatian ditujukan pada isi dan kegunaan instrumen. Pada dasarnya, uji validitas mengukur sah atau tidaknya setiap pernyataan/ pertanyaan yang digunakan dalam penelitian. Kriteria pengujian uji validitas sebagai berikut :

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrumen penelitian dinyatakan valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Nilda (2021), menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Sehingga uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama

meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali, dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka reliable
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka tidak reliable

### **3.8 Metode Analisis Data**

#### **3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda**

Penelitian ini juga menggunakan analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Hadi Paramu (2018), menyatakan bahwasanya penggunaan analisis regresi linier berganda dapat dijadikan sebagai alternatif jika model regresi linier berganda lainnya tidak dapat dijustifikasi sebagai model regresi linier yang layak untuk dijadikan sebagai alat peramalan.

#### **3.8.2 Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Normalitas Model**

Menurut Nuryadi, dkk (2017), uji normalitas adalah prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal. uji normalitas pada penelitian ini diuji dengan normalitas Kolmogorov-Smirnov. Derajat keyakinan ( $\alpha$ ) yang ditetapkan adalah 5%, dengan ketentuan yaitu :

- a. Jika angka signifikansi ( $\text{sig}$ ) >  $\alpha = 0,05$  artinya data berdistribusi normal.
- b. Jika angka signifikansi ( $\text{sig}$ ) <  $\alpha = 0,05$ , artinya data tidak berdistribusi normal

##### **b. Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas adalah hubungan linier antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lainnya dalam suatu model. Multikolinieritas mungkin terjadi pada model regresi linier berganda dan tidak mungkin terjadi pada model regresi linier sederhana. Oleh karena itu, uji multikolinieritas yang hanya diujikan pada model regresi linier berganda saja, Hadi Paramu (2018). Untuk menguji adanya multikolinieritas menurut Hadi Paramu (2018), bisa dilakukan dengan melihat dari nilai

*variance inflation factor* (VIF) <10 dan *tolerance* > 0,1, bisa dikatakan tidak terjadi multikolinieritas

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Aminatus, dkk (2021), digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan atau adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Salah satu cara yang digunakan dengan metode glejser, dengan dasar pengambilan keputusan yaitu apabila hasil dari semua variabel-variabel independen memiliki nilai sig t > dari 0,05 maka model tersebut tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

### 3.8.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Hipotesis pada penelitian ini diuji dengan metode analisis regresi linier berganda. Menurut Hadi Paramu (2019), Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

#### 1. Menentukan hipotesis

- a.  $H_0 : b_i = 0, i = 1,2,3,4$  berarti masing-masing variabel independen yaitu beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- b.  $H_a : b_i \neq 0, i = 1,2,3,4$  berarti masing-masing variabel independen yaitu beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

#### 2. Menentukan Tingkat Kepercayaan (*Level of Confidence*)

Tingkat kepercayaan pada penelitian ini adalah 95% ( $\alpha = 5\%$ , atau 0,05).

#### 3. Pengambilan keputusan dan kriteria pengujian

- a. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $\leq \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.



- b. Jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$  dan tingkat signifikansi  $\geq \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Adapun langkah-langkah yang dapat digunakan untuk membuat kerangka pemecahan masalah, yaitu sebagai berikut :

- a. *Start* yaitu tahap awal atau persiapan penelitian terhadap masalah.
- b. Pengumpulan data yaitu dengan pengumpulan kuesioner yang telah dibagikan dan studi pustaka
- c. Melakukan uji instrumen yang terdiri atas validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas terhadap data untuk mengetahui keandalan dan kesesuaian instrumen dalam penelitian.
- d. Analisis jalur Menganalisis data dengan menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- e. Uji asumsi klasik untuk mengetahui adanya permasalahan dalam suatu model seperti multikolinearitas dan heteroskedastisitas.
- f. Uji hipotesis dengan melakukan uji-t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- g. Pembahasan merupakan tahap melakukan penguraian mengenai hasil yang diperoleh dari pengolahan data penelitian.
- h. Menyimpulkan hasil penelitian yang diperoleh dari pembahasan hasil analisis data.
- i. *Stop* yaitu berakhirnya penelitian dengan pemberian hasil akhir dari penelitian yang dilakukan.

## BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum CV Paving Prima Banyuwangi

CV Paving Prima didirikan pada tahun 2014 oleh Bapak H. Ali Mansur, mulai beroperasi pada bulan Desember 2014 yang beralamat di Dusun Krasak, Desa Kaotan, Kecamatan Blimbingsari, Kabupaten Banyuwangi. CV Paving Prima bergerak dalam bidang *manufacture concrete block*, yang mana *concrete block* adalah komposisi yang dibuat dari campuran pasir, abu, batu, semen, air dan bahan-bahan lainnya yang kualitas.

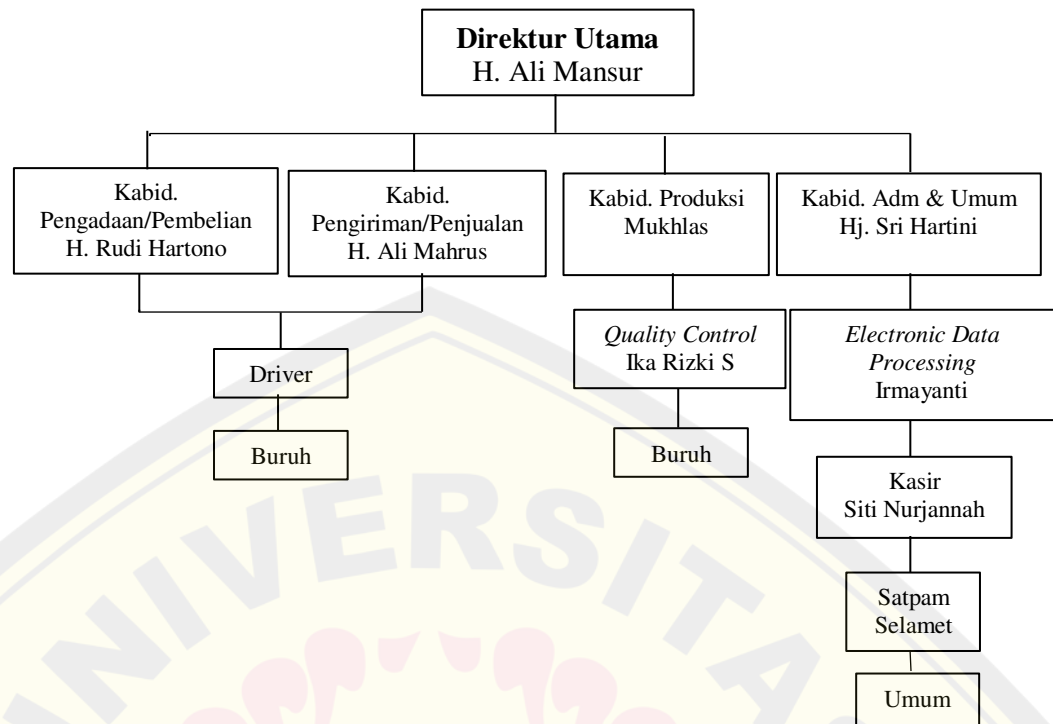
CV Paving Prima dulu merupakan tempat penggilingan padi, namun karena persaingan bisnis, Bapak H. Ali Mansur memutuskan untuk mengalihkan pabrik penggilingan padi menjadi pabrik paving. Selama satu tahun, pabrik padi belum sepenuhnya menjadi pabrik paving, jadi pabrik penggilingan padi dan pabrik paving beroperasi di satu tempat. Ternyata peluang bisnis untuk pabrik paving sangat menjanjikan, kemudian diputuskan untuk menutup total pabrik penggilingan padi dan menggantinya dengan pabrik paving yang diberi nama CV Paving Prima.

Perusahaan mengalami kuwalahan setelah dua tahun beroperasi dalam melayani pesanan konsumen karena terbatasnya mesin, sumber daya manusia, dan transportasi. Dahulu CV Paving Prima hanya memiliki satu mesin multi block untuk mencetak paving dan dua truk sewa untuk mengangkut pasir dan mengantarkan pesanan paving. Seiring berjalannya waktu CV Paving Prima mulai mengurus surat perizinan kegiatan usaha untuk mengembangkan usahanya. CV Paving Prima terus berinovasi dan berkembang secara bertahap dan juga konsisten dalam mengelola usaha, sehingga mampu meningkatkan jumlah mesin, armada, dan sumber daya manusia. Seiring berjalannya waktu, CV Paving Prima menambah kapasitas produksi dan penjualan serta memperluas wilayah pemasarannya.

### 4.2 Struktur Organisasi CV Paving Prima Banyuwangi

Setiap perusahaan didalam menjalankan tugasnya tidak lepas dari struktur yang telah ditentukan, karena dapat menunjang tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Adapun susunan organisasi CV Paving Prima Banyuwangi adalah sebagai berikut:





Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV Paving Prima Banyuwangi  
Sumber : CV Paving Prima Banyuwangi (2023)

Adapun *job description* dari struktur organisasi CV Paving Prima Banyuwangi dapat dilihat pada lampiran 10. Adapun jumlah pekerja per divisi yang ada di CV Paving Prima Banyuwangi yaitu, pada bagian Kabid. Pengadaan/Pembelian yang di koordinasi oleh Bapak H. Rudi Hartono dan pada bagian Kabid. Pengiriman/Penjualan yang di koordinasi oleh Bapak H. Ali Mahrus memiliki jumlah driver sebanyak 9 karyawan. Adapun bagian Kabid. Produksi yang di koordinasi oleh Bapak Mukhlas dan pada bagian *Quality Control* di koordinasi oleh Ibu Ika Rizki S, memiliki karyawan bawahan sebanyak 21 karyawan. Adapun bagian Kabid. Adm & Umum di koordinasi oleh Ibu Hj. Sri Hartini dan pada bagian *Electronic Data Processing* Ibu Irmayanti, sedangkan pada bagian Kasir di koordinasi oleh ibu Siti Nurjannah dan pada bagian keamanan atau satpam sebanyak 2 orang karyawan, sehingga jumlah keseluruhan karyawan yang ada di CV Paving Prima Banyuwangi 47 karyawan.

### 4.3 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data pada kegiatan penelitian ini didapatkan karakteristik responden disajikan dengan data statistik deskriptif, dengan responden

sebanyak 47 responden melalui penyebaran kuesioner secara langsung. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan lama bekerja.

#### 4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut merupakan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu perempuan dan laki-laki. Berdasarkan hasil penelitian terkait jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	29	61,70
Perempuan	18	38,29
Total	47	100

Sumber : data diolah, (2023)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 47 responden yang mengisi kuesioner penelitian ini, sebanyak 29 orang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 61,70%. Berdasarkan hasil kuesioner, diperoleh informasi bahwa karyawan yang bekerja di CV Paving Prima Banyuwangi didominasi oleh laki-laki, hal ini dikarenakan karakteristik pekerjaan yang ada di CV Paving Prima Banyuwangi lebih diperuntukkan untuk laki-laki seperti, memiliki tenaga yang lebih kuat ketika bekerja dengan menggunakan alat-alat berat dan mampu bekerja di lapangan secara langsung ataupun bekerja kasaran. Laki-laki juga mampu bekerja lembur hingga malam, dan merupakan kepala rumah tangga yang memiliki tuntutan tersendiri.

#### 4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut merupakan data karakteristik responden berdasarkan usia pada penelitian yang disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
15-20 Tahun	0	0
21-25 Tahun	10	21,27
26-30 Tahun	16	34,04
>30 Tahun	21	44,68
Total	47	100

Sumber : data diolah, (2023)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 47 responden yang mengisi kuesioner penelitian ini, diperoleh informasi bahwa karyawan yang bekerja di CV Paving

Prima Banyuwangi didominasi responden yang berusia >30 tahun yang berjumlah 21 karyawan. Berdasarkan hal tersebut, responden yang berusia >30 tahun diasumsikan merupakan usia yang matang bagi seseorang dalam bekerja.

#### 4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut merupakan data karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian, yang disajikan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
SMA/SMK	20	42,55
D3	19	40,42
Sarjana	8	17,02
Total	47	100

Sumber : data diolah, (2023)

Tabel 4.3 didapatkan informasi karyawan di CV Paving Prima Banyuwangi, mayoritas berpendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 20 karyawan. Berdasarkan hal tersebut, dapat diasumsikan kompetensi yang dimiliki kurang bisa dikatakan baik karena CV Paving Prima Banyuwangi membutuhkan karyawan secara cepat dan banyak pada bagian pekerja kasar atau bagian di lapangan, karena meningkatnya permintaan paving yang terus meningkat. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan memberikan persyaratan untuk proses rekrutmen karyawan yaitu minimal memiliki ijazah SMA/SMK.

#### 4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut merupakan data karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada penelitian, yang disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
<1 Tahun	20	42,55
1-5 Tahun	19	40,42
>5 Tahun	8	17,02
Total	47	100

Sumber : data diolah, (2023)

Tabel 4.4 didapatkan informasi karyawan di CV Paving Prima Banyuwangi, mayoritas responden berdasarkan lama bekerja, dimana rata-rata responden yang ada di CV Paving Prima Banyuwangi durasi lama bekerja <1 tahun sebanyak 20 responden. Berdasarkan hal itu, karyawan yang memiliki pengalaman bekerja <1

tahun bisa dikatakan masih minim tentang pemahaman bagaimana prosedur bekerja, dan beberapa tahun terakhir perusahaan membutuhkan karyawan cepat dan banyak dikarenakan meningkatnya jumlah permintaan paving, sehingga perusahaan melakukan perekrutan dengan syarat dan ketentuan berlaku.

#### 4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari beban kerja, lingkungan kerja, K3 dan kinerja karyawan. Dari data distribusi frekuensi responden dapat dilihat seberapa besar nilai suatu variabel jika dibandingkan dengan nilai variabel lain.

##### 4.2.1 Deskripsi Variabel Beban Kerja ( $X_1$ )

Penelitian terhadap responden terhadap variabel beban kerja ( $X_1$ ), menurut klasifikasi distribusi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan kuesioner akan dijelaskan pada Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja ( $X_1$ )

Indikator	Frekuensi										Total
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%	
X1.1	-	-	-	-	3	6,38	34	72,34	10	21,27	47
X1.2	-	-	-	-	1	2,12	34	72,34	12	44,68	
X1.3	-	-	2	4,25	7	14,89	28	4,25	10	21,27	

Sumber : data diolah, (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 rata-rata indikator  $X_{1.1}$  berada diantara angka 2 (tidak setuju) dan 1 (sangat tidak setuju) yang artinya rata-rata karyawan yang bekerja di CV Paving Prima Banyuwangi tidak mampu mencapai target pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan tersebut. Indikator  $X_{1.2}$  rata-rata di angka 2 (tidak setuju) dan 1 (sangat tidak setuju) yang artinya karyawan tidak mampu mengatasi kejadian tidak terduga, seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar jam kerja. Indikator  $X_{1.3}$  berada diantara angka 2 (tidak setuju) dan 1 (sangat tidak setuju) yang artinya rata-rata karyawan tidak mampu menyelesaikan tambahan tugas dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan uraian tersebut bahwa semua indikator jawabannya rata-rata tidak setuju, namun pada indikator  $X_{1.1}$ , 3 karyawan CV Paving Prima Banyuwangi memberikan jawaban cukup setuju yang artinya karyawan cukup mampu mencapai target pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Indikator  $X_{1.2}$ , 1 karyawan CV Paving Prima Banyuwangi cukup setuju ketika mengatasi kejadian tidak

terduga, misalnya melakukan pekerjaan ekstra diluar jam kerja. Indikator  $X_{1,3,7}$  karyawan CV Paving Prima Banyuwangi cukup setuju, karena karyawan merasa cukup mampu menyelesaikan tambahan tugas dalam jangka waktu tertentu. Indikator  $X_{1,3, 2}$  karyawan meberikan jawaban setuju, karena karyawan merasa mampu menyelesaikan tambahan tugas dalam jangka waktu tertentu

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Penelitian terhadap responden terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), menurut klasifikasi distribusi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan kuesioner akan dijelaskan pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Indikator	Frekuensi										Total
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%	
X2.1	15	31,91	25	53,19	6	12,76	1	2,12	-	-	47
X2.2	24	51,06	22	46,80	-	-	1	2,12	-	-	
X2.3	15	31,91	29	61,70	3	6,38	-	-	-	-	
X2.4	28	59,57	17	36,17	2	4,25	-	-	-	-	

Sumber : data diolah, (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 rata-rata indikator  $X_{2,1}$  berada diantara angka 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju) yang artinya menurut karyawan yang bekerja di CV Paving Prima Banyuwangi penerangan di ruang kerja sudah memadai sehingga mereka bekerja dengan nyaman. Indikator  $X_{2,2}$  rata-rata di angka 5 (sangat setuju) dan 4 (setuju) yang artinya, suhu udara didalam ruang kerja sesuai sehingga merasa nyaman. Indikator  $X_{2,3}$  berada diantara angka 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju) yang artinya karyawan CV Paving Prima Banyuwangi bisa beraktivitas dengan leluasa karena ruang kerja yang luas. Indikator  $X_{2,4}$  berada di antara angka 5 (sangat setuju) dan 4 (setuju) yang artinya, karyawan satu dengan yang lainnya memiliki hubungan yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut bahwa semua indikator jawabannya rata-rata setuju, namun pada indikator  $X_{2,1,1}$  karyawan CV Paving Prima Banyuwangi memberikan jawaban tidak setuju yang artinya, penerangan di ruang kerja tidak memadai sehingga mereka tidak bisa bekerja dengan nyaman. Indikator  $X_{2,2, 1}$  karyawan memberikan jawaban tidak setuju yang artinya, suhu udara didalam ruang kerja tidak sesuai sehingga merasa tidak nyaman.



### 4.2.3 Deskripsi Variabel K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) ( $X_3$ )

Penelitian terhadap responden terhadap variabel K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) ( $X_3$ ), menurut klasifikasi distribusi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan kuesioner akan dijelaskan pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) ( $X_3$ )

Indikator	Frekuensi										Total 47
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%	
X3.1	13	27,65	21	44,68	12	25,53	1	2,12	-	-	
X3.2	8	17,02	27	57,44	9	19,14	3	6,38	-	-	
X3.3	8	17,02	27	57,44	9	19,14	3	6,38	-	-	
X3.4	10	21,27	25	53,19	9	19,14	3	6,38	-	-	
X3.5	10	21,27	23	48,93	11	23,40	3	6,38	-	-	

Sumber : data diolah, (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 rata-rata indikator, Indikator  $X_{3,1}$  rata-rata di angka 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju) yang artinya, kondisi alat produksi yang digunakan telah memenuhi standar operasional. Indikator  $X_{3,2}$  berada diantara angka 4 (setuju) dan 3 (cukup setuju) yang artinya bahan kerja produksi yang digunakan perusahaan sudah sesuai standar keamanan. Indikator  $X_{3,3}$  berada diantara angka 4 (setuju) dan 3 (cukup setuju) yang artinya perusahaan memberikan alat pelindung ketika karyawan bekerja menggunakan alat berbahaya. Indikator  $X_{3,4}$  berada diantara angka 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju) yang artinya karyawan menerima wawasan tentang K3 dari perusahaan guna mengurangi probabilitas kecelakaan kerja. Indikator  $X_{3,5}$  berada di antara angka 4 (setuju) dan 3 (cukup setuju) yang artinya perusahaan memberikan *training* tentang pentingnya K3 ketika bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut bahwa semua indikator jawabannya rata-rata setuju, namun pada indikator  $X_{3,1}$ , 1 karyawan memberikan jawaban tidak setuju yang artinya, kondisi alat produksi yang digunakan tidak memenuhi standar operasional. Indikator  $X_{3,2}$ , 3 karyawan menjawab tidak setuju yang artinya, bahan kerja produksi yang digunakan perusahaan tidak memenuhi standar keamanan. Indikator  $X_{3,3}$ , 3 karyawan menjawab tidak setuju yang artinya, perusahaan tidak memberikan alat pelindung untuk melindungi karyawan ketika bekerja menggunakan alat-alat berbahaya. Indikator  $X_{3,4}$ , 3 karyawan menjawab tidak setuju yang artinya, perusahaan tidak memberikan wawasan tentang K3 kepada karyawannya guna mengurangi probabilitas kecelakaan kerja. Indikator  $X_{3,5}$ , 3



karyawan menjawab tidak setuju yang artinya, perusahaan tidak memberikan *training* kepada karyawannya tentang pentingnya K3 ketika bekerja.

#### 4.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian terhadap responden terhadap kinerja karyawan (Y), menurut klasifikasi distribusi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan kuesioner akan dijelaskan pada Tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Frekuensi										Total
	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%	
Y1	-	-	2	4,25	44	97,61	1	2,12	-	-	47
Y2	1	2,12	5	10,63	40	85,10	1	2,12	-	-	
Y3	-	-	8	17,02	37	78,72	2	4,25	-	-	
Y4	1	2,12	8	17,02	37	78,72	1	2,12	-	-	
Y5	-	-	7	14,89	40	85,10	-	-	-	-	

Sumber :data diolah, (2023)

Berdasarkan Tabel 4.8 rata-rata indikator Y<sub>1</sub> berada di antara angka 3 (cukup setuju) dan 4 (setuju) yang artinya, menurut karyawan yang bekerja di CV Paving Prima Banyuwangi telah melaksanakan tugas sesuai dengan SOP perusahaan. Indikator Y<sub>2</sub> rata-rata di angka 3 (cukup setuju) dan 4 (setuju) yang artinya, karyawan mampu menyelesaikan target perusahaan sesuai dengan SOP. Indikator Y<sub>3</sub> berada di antara angka 3 (cukup setuju) dan 4 (setuju) yang artinya, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih awal. Indikator Y<sub>4</sub> berada di antara angka 3 (cukup setuju) dan 4 (setuju) yang artinya, karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Indikator Y<sub>5</sub> berada di antara angka 3 (cukup setuju) dan 4 (setuju) yang artinya karyawan menerima wawasan tentang K3 dari perusahaan guna mengurangi probabilitas kecelakaan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, pada indikator Y<sub>1</sub>, 1 karyawan menyatakan tidak setuju yang artinya, karyawan yang bekerja di CV Paving Prima Banyuwangi tidak melaksanakan tugas sesuai dengan SOP perusahaan. Indikator Y<sub>2</sub>, 1 karyawan menyatakan tidak setuju yang artinya, karyawan tidak mampu menyelesaikan target perusahaan sesuai dengan SOP. Indikator Y<sub>3</sub>, 2 karyawan menyatakan tidak setuju yang artinya, karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang

lebih awal. Indikator  $Y_4$ , 1 karyawan menyatakan tidak setuju yang artinya, karyawan tidak memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

## 4.5 Uji Instrumen

### 4.5.1 Uji Validitas

Data pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung lebih dari ( $>$ )  $r$  tabel (0,288) dan nilai signifikansi kurang dari ( $<$ ) dari 0,05 atau 5%, demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan valid, sehingga pernyataan yang digunakan dalam penelitian bisa dikatakan sah dan sudah tepat sesuai dengan objek penelitian.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	$r$ Hitung	$r$ Tabel	Sig.	Keterangan
Beban Kerja ( $X_1$ )	X1.1	0,805	0,288	0,000	Valid
	X1.2	0,626	0,288	0,000	Valid
	X1.3	0,845	0,288	0,000	Valid
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	X2.1	0,698	0,288	0,000	Valid
	X2.2	0,823	0,288	0,000	Valid
	X2.3	0,649	0,288	0,000	Valid
	X2.4	0,739	0,288	0,000	Valid
K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) ( $X_3$ )	X3.1	0,565	0,288	0,000	Valid
	X3.2	0,777	0,288	0,000	Valid
	X3.3	0,749	0,288	0,000	Valid
	X3.4	0,791	0,288	0,000	Valid
	X3.5	0,832	0,288	0,000	Valid
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Y1	0,355	0,288	0,014	Valid
	Y2	0,761	0,288	0,000	Valid
	Y3	0,648	0,288	0,000	Valid
	Y4	0,693	0,288	0,000	Valid
	Y5	0,638	0,288	0,000	Valid

Sumber : data diolah, (2023)

### 4.5.2 Uji Reliabilitas

Data pada Tabel 4.10 menjelaskan bahwa nilai *cronbach alpha* pada setiap variabel lebih besar dari nilai  $\alpha$  dengan nilai ketetapan (0,600), maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan reliabel, sehingga instrumen tersebut bisa dikatakan konsisten ketika dilakukan secara berulang-ulang dan digunakan dengan objek yang sama.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	$\alpha$ Ketetapan	Keterangan
Beban Kerja ( $X_1$ )	0,636	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,698	0,600	Reliabel

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	$\alpha$ Ketetapan	Keteranagan
K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) ( $X_3$ )	0,798	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,623	0,600	Reliabel

Sumber : data diolah, (2023)

#### 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang digunakan sebagai metode untuk olah data dari hasil penelitian. Analisis Regresi Linier Berganda ditujukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pada Tabel 4.11 ditunjukkan hasil pengujian Analisis Regresi Linier Berganda.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	t	Sig.
( <i>Constant</i> )	15,443	5,537	,000
$X_1$	-,281	-2,653	,006
$X_2$	,285	2,044	,002
$X_3$	,320	3,334	,004

Sumber : data diolah, (2023)

#### 4.7 Uji Asumsi Klasik

##### 4.7.1 Uji Normalitas Model

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil uji normalitas model menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,184 dan lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa dalam model persamaan regresi berdistribusi dengan normal.

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Model

	Unstandardized Residual	$\alpha$	Keterangan
N	47		
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200	0,050	Terdistribusi dengan normal

Sumber : data diolah, (2023)

##### 4.7.2 Uji Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel 4.13 masing-masing model memiliki nilai *tolerance* lebih dari ( $>$ ) 0,10 dan nilai VIF kurang dari ( $<$ ) 10,0 . Dapat disimpulkan model dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Beban Kerja ( $X_1$ )	1,34	0,74	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	1,32	0,75	Tidak Terjadi Multikolinieritas
K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) ( $X_3$ )	1,03	0,97	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : data diolah, (2023)

#### 4.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 4.14 masing-masing variabel menunjukkan nilai sig > 0,050 atau 5%, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila hasil dari semua variabel-variabel independen memiliki nilai sig t > dari 0,05 maka model tersebut tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sign.	Dasar Pengambilan Keputusan	Keterangan
Beban Kerja ( $X_1$ )	0,053	0,050	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,888	0,050	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) ( $X_3$ )	0,130	0,050	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : data diolah, (2023)

#### 4.8 Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis atau yang disebutkan dengan Uji t dilakukan dengan tujuan mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (dependen) secara parsial terhadap variabel terikat (independen) dengan derajat kepercayaan 5%, (Ghozali, 2016:97). Pada penelitian ini memiliki variabel bebas yaitu Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) ( $X_3$ ), variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.15 Hasil Uji t

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sign.
$X_1$	-2,653	2,016	,006
$X_2$	2,044	2,016	,002
$X_3$	3,334	2,016	,004

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa masing-masing  $t$  hitung  $> t$  tabel dengan  $\text{sig} < 5\%$  maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen ( $X$ ) berpengaruh pada variabel dependen ( $Y$ ). Berdasarkan tabel, pada variabel beban kerja angka  $t$  hitung menunjukkan angka negatif yang artinya variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap variabel dependen ( $Y$ ) yaitu kinerja karyawan. Sedangkan variabel lingkungan kerja dan K3 menunjukkan nilai  $t$  hitung angka positif yang artinya variabel lingkungan kerja dan K3 berpengaruh positif terhadap variabel dependen ( $Y$ ) yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.15, yaitu variabel independen memiliki nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel. Ditentukan dengan  $df = N - k$  dan nilainya adalah 2,016 dengan nilai signifikansi 0,05. Nilai variabel independen masing-masing adalah  $-2,653 > 2,016$  untuk variabel beban kerja. Lingkungan kerja memiliki nilai  $2,044 > 2,016$ , sedangkan untuk variabel K3  $3,334 > 2,016$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan semua  $H_a$  diterima.

## **4.9 Pembahasan Hasil Penelitian**

### **4.9.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji  $t$ ) yang dilakukan, beban kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t$  hitung  $-2,653$  yang berarti lebih besar dari  $t$  tabel yaitu 2,016. Nilai signifikansi juga lebih kecil daripada yang sudah ditentukan yaitu 0,05 atau 5%. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama atau  $H_1$  yaitu variabel beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ialah benar. Hal ini juga dipengaruhi oleh beberapa karakteristik yaitu berdasarkan jenis kelamin responden, dimana rata-rata responden yang ada di CV Paving Prima Banyuwangi dominan adalah berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan karakteristik pekerjaan yang ada di CV Paving Prima Banyuwangi lebih diperuntukkan untuk laki-laki dengan asumsi, memiliki tenaga yang lebih kuat ketika bekerja dengan menggunakan alat-alat berat, dan ada beberapa pekerjaan yang dilakukan di lapangan dan kebanyakan ada jam tambahan atau jam lembur hingga malam. Adapun karakteristik lainnya yang berpengaruh yaitu berdasarkan tingkat pendidikan, dimana rata-rata responden yang ada di CV Paving Prima Banyuwangi memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK. Berdasarkan hal tersebut, kompetensi yang dimiliki kurang bisa



dikatakan baik karena CV Paving Prima Banyuwangi membutuhkan karyawan secara cepat dan banyak pada bagian pekerja kasar atau bagian di lapangan, karena meningkatnya permintaan paving yang terus meningkat.

Beban kerja akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan apabila beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tidak berlebih dan sesuai dengan kemampuan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu oleh Fernando (2017), Khilafatul (2019) dan Syihabudhin (2020) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang negatif dan signifikan dari beban kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Paving Prima Banyuwangi.

Berdasarkan hasil data, bahwasanya responden memberikan jawaban dalam penelitian yaitu rata-rata paling banyak tidak setuju, dengan 3 pernyataan pada indikator variabel beban kerja. Indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu pada indikator X1.2, yaitu berada di nilai 2 (tidak setuju) sebanyak 72,34% dan 1 (sangat tidak setuju) sebanyak 44,68%. Berdasarkan hal tersebut, disini bahwasanya karyawan CV Paving Prima Banyuwangi menyatakan tidak setuju, ketika karyawan harus mengatasi kejadian tidak terduga. Sepertihalnya, karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan ekstra diluar jam pekerjaan mereka. Setiap perusahaan tidak terkecuali CV Paving Prima Banyuwangi pasti memiliki beban target yang harus dicapai, beban kerja yang berlebihan akan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawannya. Ketika beban kerja meningkat maka kinerja yang dihasilkan akan menurun, karena karyawan memiliki beban yang banyak dan target yang diberikan perusahaan cukup banyak. Disisi lain, karyawan disini diberikan waktu yang cukup sedikit untuk menyelesaikan target pekerjaan mereka. Terlebih lagi, mereka terkadang pada kondisi tertentu, mereka bisa mengerjakan pekerjaan yang seharusnya tidak mereka kerjakan atau overlapping. Mereka berinisiatif untuk mengerjakan pekerjaan yang seharusnya tidak mereka kerjakan agar mereka bisa pulang dengan tepat waktu. Jumlah karyawan pada bagian produksi masih bisa dikatakan kurang, dengan jumlah permintaan yang cukup banyak. Berdasarkan hal tersebut, tidak ada keseimbangan antara tenaga kerja dengan beban yang diberikan. Sehingga karyawan tidak mampu ketika mereka diberikan jam kerja diluar waktu



kerja. Bahkan, sekalipun mereka menyetujui adanya jam tambahan kerja diluar jam kerja, hasilnya pun tidak akan maksimal, bahkan akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri. Seperti, kegagalan atau kerusakan ketika memproduksi paving, kelelahan yang mengakibatkan para karyawannya mudah sakit, sehingga tidak bisa memenuhi target yang diberikan perusahaan.

#### **4.9.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) yang dilakukan, lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung 2,044 yang berarti lebih besar dari t tabel yaitu 2,016. Nilai signifikansi juga lebih kecil daripada yang sudah ditentukan yaitu 0,05 atau 5%. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua atau  $H_2$  yaitu variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ialah benar. Hal ini juga dipengaruhi oleh karakteristik yaitu jenis kelamin responden, dimana rata-rata responden yang ada di CV Paving Prima Banyuwangi yang dominan adalah berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan hal tersebut karyawan laki-laki cenderung memiliki hubungan yang harmonis sesama rekan kerja, karena karyawan laki-laki cenderung lebih fokus bekerja dan menyelesaikan semua bentuk kewajibannya. Berbeda dengan karyawan perempuan, ketika karyawan perempuan bekerja atau melakukan aktivitas kemungkinan sering terjadi kesalah pahaman atau miskomunikasi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Berdasarkan hal tersebut, karyawan perempuan cenderung membahas sesuatu hal yang diluar konteks dari pekerjaannya.

Lingkungan kerja akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan apabila perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik dan layak bagi para karyawannya. Berdasarkan hal tersebut hal mendasar dari kenyamanan seorang karyawan ketika bekerja adalah tempat dimana karyawan bekerja, dengan didukung penelitian terdahulu oleh Aan (2014), Novita (2014) dan Ambarsari (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil data, bahwasanya responden memberikan jawaban dalam penelitian yaitu rata-rata paling banyak setuju, dengan 4 pernyataan pada indikator variabel lingkungan kerja. Indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu pada

indikator X2.2, yaitu berada di nilai 4 (setuju) sebanyak 46,80% dan 5 (sangat setuju) sebanyak 51,06%. Berdasarkan hal tersebut, disini bahwasanya karyawan CV Paving Prima Banyuwangi menyatakan sangat setuju bahwa suhu yang berada diruang kerja mereka sesuai. Kondisi suhu ruang yang baik, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Misalkan suhu ruangan pada bagian administrasi, suhu udara yang dimiliki diruangan tersebut sangat dikatakan baik karena memiliki fasilitas yang menunjang seperti disediakannya AC, yang mana menjaga sirkulasi udara agar tetap nyaman. Berdasarkan hal tersebut, karyawan mampu mampu bekerja dengan nyaman dan proses untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih cepat.

Sedangkan pada bagian lainnya, seperti pada bagian kegiatan produksi, tempat untuk memproduksi paving bisa di katakan dalam ruang besar dan luas dan juga dalam posisi terbuka, tempat produksinya pun sangat mendukung yaitu berada didaerah persawahan atau ditepi sawah. Berdasarkan hal tersebut, ruangan bagian produksi bebas dengan sirkulasi yang baik dengan letak ditepi sawah. Karyawan pun dapat bekerja dengan nyaman karena disini karyawan ketika memproduksi paving tentunya menggunakan bahan-bahan atau meterial yang memiliki kandungan kimia cukup tinggi dan penuh debu, sehingga bisa dikatakan berbahaya ketika karyawan menghirup terus menerus. Berdasarkan hal tersebut, dengan tempat produksi yang bebas dan memiliki sirkulasi udara yang baik maka akan mempercepat keluar masuknya udara segar, sehingga dengan terjaganya kesehatan dan kenyamanan karyawan ketika bekerja maka hasil yang diberikan akan lebih optimal dan maksimal.

#### **4.9.3 Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) yang dilakukan, K3 ( $X_3$ ) memiliki nilai t hitung 3,334 yang berarti lebih besar dari t tabel yaitu 2,016. Nilai signifikansi juga lebih kecil daripada yang sudah ditentukan yaitu 0,05 atau 5%. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga atau  $H_3$  yaitu variabel K3 ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ialah benar. Hal ini juga dipengaruhi oleh beberapa karakteristik yaitu berdasarkan jenis kelamin responden, dimana rata-rata

responden yang ada di CV Paving Prima Banyuwangi yang dominan adalah berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan karakteristik pekerjaan yang ada di CV Paving Prima Banyuwangi lebih didominasi menggunakan alat-alat berat, dan ada beberapa pekerjaan yang dilakukan di lapangan dan kebanyakan ada jam tambahan atau jam lembur hingga malam. Hal ini menjadikan pentingnya K3 yang layak untuk seluruh karyawan CV Paving Prima Banyuwangi, guna mengurangi atau mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja. Adapun karakteristik lainnya yang berpengaruh yaitu berdasarkan tingkat pendidikan, dimana rata-rata responden yang ada di CV Paving Prima Banyuwangi memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK. Adanya tingkat pendidikan karyawan yang kurang, seringkali karyawan abai dengan program-program K3. Disini peran CV Paving Prima Banyuwangi sangat diperlukan guna memberikan edukasi atau pemahaman tentang pentingnya K3 ketika bekerja, selain itu kesehatan karyawan harus senantiasa dijaga karena perusahaan membutuhkan tenaga mereka untuk memenuhi permintaan produksi yang terus meningkat.

Adapun karakteristik lainnya yang berpengaruh yaitu berdasarkan lama bekerja, dimana rata-rata responden yang ada di CV Paving Prima Banyuwangi durasi lama bekerja <1 tahun sebanyak 20 responden. Berdasarkan hal itu, karyawan yang bekerja <1 tahun di CV Paving Prima Banyuwangi bisa dikatakan masih minim tentang pengalaman, wawasan dan pemahaman bagaimana prosedur bekerja di CV Paving Prima Banyuwangi. Maka dari itu peran CV Paving Prima sangat penting guna dilakukan *training* dan juga edukasi kepada karyawan, sehingga karyawan lebih memiliki pengalaman dan wawasan yang luas tentang pentingnya penerapan program K3 ketika bekerja.

Karyawan akan merasa aman, nyaman dan dilindungi dengan adanya program K3 di perusahaan ketika bekerja, sehingga meningkatnya kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu oleh Alwin (2017) dan Elphiana (2017) bahwa K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil data, bahwasanya responden memberikan jawaban dalam penelitian yaitu rata-rata paling banyak setuju, dengan 4 pernyataan pada indikator variabel lingkungan kerja.

Indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu pada indikator X3.4 dan X3.5, untuk indikator X3.4 berada di nilai 4 (setuju) sebanyak 53,19% dan 5 (sangat setuju) sebanyak 21,27% dan indikator X3.5 berada di nilai 4 (Setuju) sebanyak 48,93% dan 5 (Sangat setuju) sebanyak 21,27%. Berdasarkan hal tersebut, disini bahwasanya karyawan CV Paving Prima Banyuwangi menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memastikan kondisi karyawannya aman dan sehat serta melindungi para karyawan dari risiko cedera atau bahaya saat bekerja dengan cara memberikan wawasan dan juga memberikan *training* kepada para karyawannya guna mengurangi probabilitas kecelakaan kerja. Wawasan yang didapat oleh para karyawan nantinya akan mudah memahami bagaimana tindakan pencegahan agar tidak terjadi kecelakaan. Karyawan juga memahami hak dan kewajibannya khususnya terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Perasaan aman saat bekerja pun bisa membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja, maka dari itu karyawan perlu mengenali apa saja potensi bahaya di tempat kerja dengan diberikannya wawasan pentingnya K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) di perusahaan.

Adapun langkah lain yang dilakukan perusahaan guna mengurangi probabilitas kecelakaan yang terjadi yaitu dengan memberikan *training* dengan diberikannya pelatihan, pembekalan. Meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pekerja mengenai K3, biasanya tentang bagaimana prosedur pelaksanaan pekerjaan dan pengetahuan terlebih lagi karyawan yang ada CV Paving Prima pada bagian produksi lebih diperhatikan karena karyawan ketika memproduksi paving langsung beraktivitas menggunakan alat-alat berat, alat-alat berbahaya, dan terpapar bahan-bahan kimia dan bagaimana cara mencegah dengan benar.

#### **4.10 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dilaksanakan dan diusahakan sebaik mungkin sesuai dengan prosedur penelitian yang berlaku, namun masih terdapat keterbatasan penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian masih sedikit, variabel yang diteliti dalam penelitian hanya menganalisis beban kerja, lingkungan kerja dan K3.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan CV Paving Prima Banyuwangi dapat ditarik kesimpulan dari hasil analisis penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Paving Prima Banyuwangi
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Paving Prima Banyuwangi
3. K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Paving Prima Banyuwangi

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) maka dapat diambil beberapa saran sebagai berikut:

1. Terdapat beberapa hal yang menjadi koreksi bagi perusahaan untuk diperhatikan, seperti :
  - a. Perusahaan dapat melakukan evaluasi mengenai beban kerja yang diemban oleh karyawan CV Paving Prima Banyuwangi, karena karyawan merasa bahwa beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan karyawan mudah lelah, sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena karyawan tidak bisa bekerja secara produktif dan tidak bisa bekerja dengan maksimal. Berdasarkan hal tersebut, alternatif guna mengurangi beban kerja karyawan perusahaan dapat memberikan jam tambahan untuk karyawan beristirahat dan juga bisa mengurangi beban kerja secara berlebihan.
  - b. Perusahaan dapat melakukan evaluasi mengenai lingkungan kerja karyawan CV Paving Prima Banyuwangi, karena lingkungan yang nyaman akan menghasilkan kinerja yang optimal, hal tersebut tentunya akan memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut,



alternatif yang bisa diberikan perusahaan kepada karyawannya bisa berupa kelengkapan fasilitas yang memadai yang dibutuhkan oleh para karyawannya dan juga mendengarkan keluhan kesah karyawan ketika bekerja.

c. Perusahaan bisa lebih memperhatikan tentang K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), karena pentingnya wawasan dan *training* K3 di seluruh karyawan CV Paving Prima Banyuwangi, guna mengurangi probabilitas kecelakaan yang terjadi, dimana hal tersebut akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan ketika perusahaan lalai terhadap pentingnya penerapan K3. Berdasarkan hal tersebut, alternatif yang bisa diberikan perusahaan untuk mengurangi probabilitas kecelakaan ditempat kerja yaitu dengan diberikannya atribut kerja yang *safety* misalnya helm kerja, masker dan lain sebagainya. Hal lainnya yang bisa diberikan yaitu berupa wawasan dan *training* K3 di seluruh karyawan CV Paving Prima Banyuwangi

2. Saran bagi peneliti selanjutnya yaitu, peneliti selanjutnya dapat menemukan variabel-variabel baru dengan objek yang lama atau objek yang baru, sehingga bisa menemukan faktor-faktor lain yang mungkin lebih memiliki pengaruh terhadap kinerja. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti populasi-populasi yang besar dan kompleks demi hasil yang lebih akurat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aan. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Hyup Sung Indonesia Purbalingga. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Adha, dkk. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4, No. 1 (hlm 47-62)
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Riau: Zanafa Publishing.
- Ambarsar. 2015. Pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT.Total Bangun Persada Tbk. *Naskah Publikasi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Aminatus,dkk. 2021. *Ekonometrika (Teknik dan Aplikasi dengan SPSS)*. Mandala Press. Jember.
- Van Chapo. 2020. *Beban Kerja Dan Stress Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Brian. 2019. Perancangan Logo dan Identitas Visual Untuk Kota Bogor. *Jurnal Titik Imaji*. Volume 2 Nomor 1: 19-32, p-ISSN: 2620-4940 e-ISSN: 2621-2749.
- Budi. 2021. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Guepedia. Jakarta.
- Chalendra. 2019. “Pengaruh Persepsi Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun”. *Tesis: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta*, 42-43.
- Darmadi, D. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang”. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkama)*, 3(3), 240–247.
- Effendy & Fitria. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkama*, 2(2), 49–61.
- Eggy & Bambang. 2018. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Metal Work Tbk. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.60 No. 1 Juli 2018.

- Elphiana, dkk. 2017. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina *Ep Asset 2* Prabumulih. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, No 2, Oktober 2017.
- Fernando, dkk. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol.5, No.2.
- Gilang. 2017. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bagian Produksi PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu, *Jurnal Manajemen*, Vol 16, No.2
- Hadi Paramu. 2018. *Teknik Proyeksi Bisnis Disertai Aplikasi dengan Spreadsheet*. Jember: UPT Percetakan & Penerbitan Universitas Jember.
- Hamizar, A. 2020. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada BPS Maluku. *Journal of Islamic Economic and Business (JIEB)*, Vol.2 No.1 Hal: 52-63.
- Hakim. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119
- Harahap, dkk. 2017. “Pengaruh Program Pensiun Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Belawan”, *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 3, No. 1, Hal. 1-18
- <https://kemenperin.go.id/artikel/23683/Tumbuh-4,83-Persen,-Sektor-Industri-Paling-Moncer-di-Triwulan-III-2023> (Diakses pada hari Rabu, 30 Agustus 2023, pukul 15.33 WIB)
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Liana A. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Total Bangun Persada tbk. *Jurnal Manajemen*. Vol 2 No 3.
- Milafatul, dkk. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Bisnis*. Vol. 2, No. 1 (2019):
- Monika, S. 2018. *Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*. Sereal Untuk, 51(!), 51.

- Nilda. 2021. *Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS*. <https://osf.io/v9j52/download>. Diakses pada hari Rabu 13 September 2023 pukul 11.23.
- Notty, N. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja guru dan staf Sekolah Advent DKI Jakarta. *Jurnal Terapan ilmu Manajemen dan Bisnis (JTIMB)*, Vol. 4 No. 1, Hal 65-82.
- Novita. 2014. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pku Aisyiyah. Diambil kembali dari [http://eprints.ums.ac.id/29158/1/HALAMAN\\_DEPAN.pdf](http://eprints.ums.ac.id/29158/1/HALAMAN_DEPAN.pdf). Diakses pada hari Jum'at, 25 Agustus 2023 pukul 18.50.
- Nuryadi,dkk. 2017. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Sibuku Media. Yogyakarta.
- Paramita, dkk. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397.
- Rika. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Maleo Makassar. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar
- Risdayanti. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Jaya Sakti Di Makassar. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Rizal. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No (2).
- Rusdianti, E. 2017. Analisis pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 232-247.
- Salmawati, & Kurniawan. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Karyawan, Semangat Kerja Terhadap Komitmen Afektif Pada CV Harico Kabupaten Sleman. *Al Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(4), 990 –1000.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama Bandung.
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung, PT Refika Aditama.

- Setiawati. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Balong. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suma'mur. 2018. *Keselamatan Kerja & Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Surijadi & Musa. 2020. Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY; Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik Dan Bisnis*, 1(2), 101-114.
- Surajiyo, dkk. 2020. Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan ibm Spss 22 For Windows). *Jurnal Ekonomi*.
- Suwardi & Daryanto. 2018. *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Gava Media
- Sobari. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maxone Palembang*. Palembang: UIN Raden Fatah.
- Syihabudhin, dkk. 2020. "Effect of Workload on Employee Performance through Work Life Balance at Ollino Garden Hotel Malang East Java. *Business and Management Research*, volume 149.
- Yuliana, dkk. 2020. Pengaruh komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. *Jurnal Magister Manajemen* Vol. 3, No.2.

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner

#### Kuesioner Penelitian

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan CV Paving Prima Banyuwangi

Kepada

Yth Bapak/Ibu/Sdr/Sdri

Karyawan CV Paving Prima Banyuwangi

Di tempat

Dengan hormat,

Saya mahasiswi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan program studi strata 1 (S1), dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan CV Paving Prima Banyuwangi”**.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk berpartisipasi dengan mengisi pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang terlampir. Saya akan sangat menghargai setiap jawaban yang diberikan dengan tetap menjamin kerahasiaannya, serta tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan dan status. Peneliti memberikan waktu untuk pengerjaan kuesioner selama 10 menit. Hasil dari angket ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian. Besar harapan saya Saudara/I dapat memberikan jawaban berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya sehingga jawaban tersebut dapat digunakan untuk menganalisis data secara tepat dan objektif.



Demikian surat permohonan ini saya buat, atas ketersediaan dan partisipasinya telah berkenan meluangkan waktu untuk kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Silvi Dwi Kusuma Wardani  
NIM. 210810201155





**Identitas Pribadi Responden**

1. Jenis Kelamin\* : a. Laki-laki b. Perempuan
2. Umur : .....
3. Tingkat pendidikan : .....
4. Lama bekerja : a. < 1 tahun b. 1 – 5 tahun c. > 5 tahun

\*coret yang tidak dipilih

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Isilah identitas saudara (kerahasiaan responden dijamin oleh peneliti)
2. Pernyataan-pernyataan ini harap diisi dengan jujur dan apa adanya agar penelitian ini memperoleh data yang valid.
3. Berikan tanda centang (v) pada salah satu jawaban di setiap pernyataan sesuai dengan yang anda alami atau rasakan. Ada lima pilihan jawaban pernyataan, antara lain :

- |     |                       |
|-----|-----------------------|
| SS  | = Sangat Setuju       |
| S   | = Setuju              |
| CS  | = Cukup Setuju        |
| TS  | = Tidak Setuju        |
| STS | = Sangat Tidak Setuju |

### Daftar Pertanyaan

#### 1. Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu mencapai target pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
2.	Saya mampu mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.					
3.	Saya mampu menyelesaikan tambahan tugas dalam jangka waktu tertentu.					

#### 2. Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Tingkat penerangan di ruang kerja saya memadai sehingga saya merasa nyaman					
2.	Suhu udara didalam ruangan saya sesuai, sehingga saya merasa nyaman ketika bekerja.					
3.	Saya bisa beraktivitas dengan leluasa karena ruang kerja saya yang luas					
4.	Saya merasa hubungan saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik.					

**3. K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) (X3)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Kondisi alat produksi yang saya gunakan telah memenuhi standar operasional prosedur.					
2.	Bahan kerja produksi yang digunakan perusahaan saya telah memenuhi standar keamanan.					
3.	Perusahaan memberikan alat pelindung untuk melindungi saya ketika bekerja menggunakan alat yang berbahaya.					
4.	Perusahaan saya memberikan wawasan tentang K3 guna mengurangi probabilitas kecelakaan kerja.					
5.	Perusahaan saya memberikan <i>training</i> tentang pentingnya K3 ketika bekerja.					

**4. Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan SOP perusahaan					
2.	Saya mampu menyelesaikan target perusahaan sesuai dengan SOP					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih awal.					
4.	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan saya					
5.	Saya berkomitmen dengan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.					

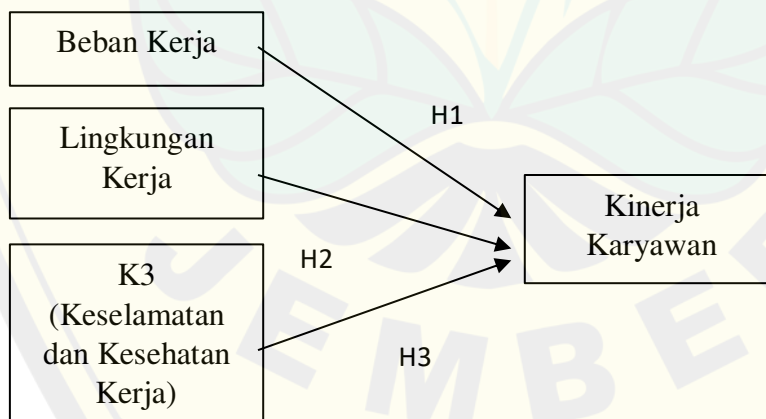
**Lampiran 2. Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Aan Purnomo (2014)	Lingkungan kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Dengan hasil penelitian yaitu pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan.
2.	Novita Rahmawati (2014)	Lingkungan kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis	Dengan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Ambarsari (2015)	Lingkungan kerja (X) dan Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F, uji t.	Dengan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4.	Alwin Gilang (2017)	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X) dan Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linear dan analisis regresi jalur	Dengan hasil penelitian yaitu program keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Elphiana, Yuliansyah & Zen (2017)	Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linier sederhana	Dengan hasil penelitian yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Fernando, Bode Lumanauw, Lucky O.H. Dotulong (2017)	Beban kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Dengan hasil penelitian yaitu beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

7.	Adha, (2019)	Lingkungan kerja (X) dan Kinerja karyawan (Y)	Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi	Dengan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, Siti Chamidah (2019)	Beban kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Dengan hasil penelitian yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Syihabudhin, Elfia Nora, Lohana Juariyah, Afwan Hariri, Ofan Dhika (2020)	Beban kerja (X) dan Kinerja karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Dengan hasil penelitian yaitu beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Penelitian Terdahulu, data diolah 2023

**Lampiran 3. Kerangka Konseptual Penelitian**



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

- a.  $\blacktriangleleft \longrightarrow$  : Pengaruh Parsial
- b. H1, H2, H3 : Hipotesis penelitian

**Lampiran 4. Rumus Uji Validitas**

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

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor Pertanyaan
- Y = Skor Total
- n = Jumlah Sampel

Sumber : Sugiyono (2017:125)

**Lampiran 5. Rumus Uji Reliabilitas**

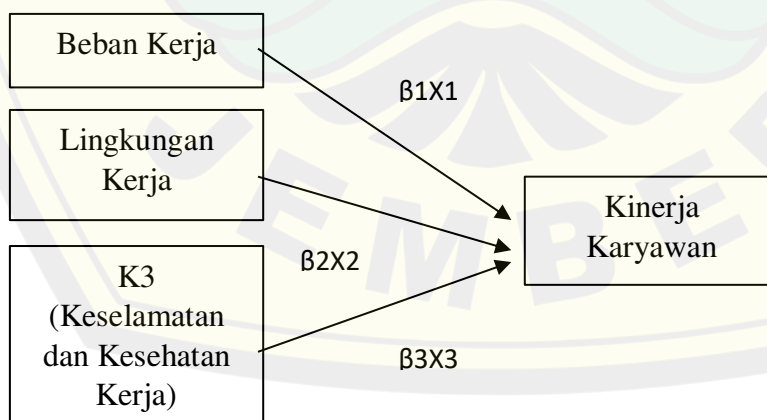
$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1) r}$$

Keterangan :

- $\alpha$  = koefisien reliabilitas
- r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Sumber : Priyatno (2013: 30)

**Lampiran 6. Rumus Analisis Regresi Linier Berganda**



$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$



Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 \dots \beta_5$  = Koefisien regresi

X1 = Variabel independen (Beban Kerja)

X2 = Variabel independen (Lingkungan Kerja)

X3 = Variabel independen (K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja))

e = Residual

Sumber : Sugiyono (2010:276)

#### Lampiran 7. Rumus Uji Hipotesis (Uji Statistik t)

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

Keterangan:

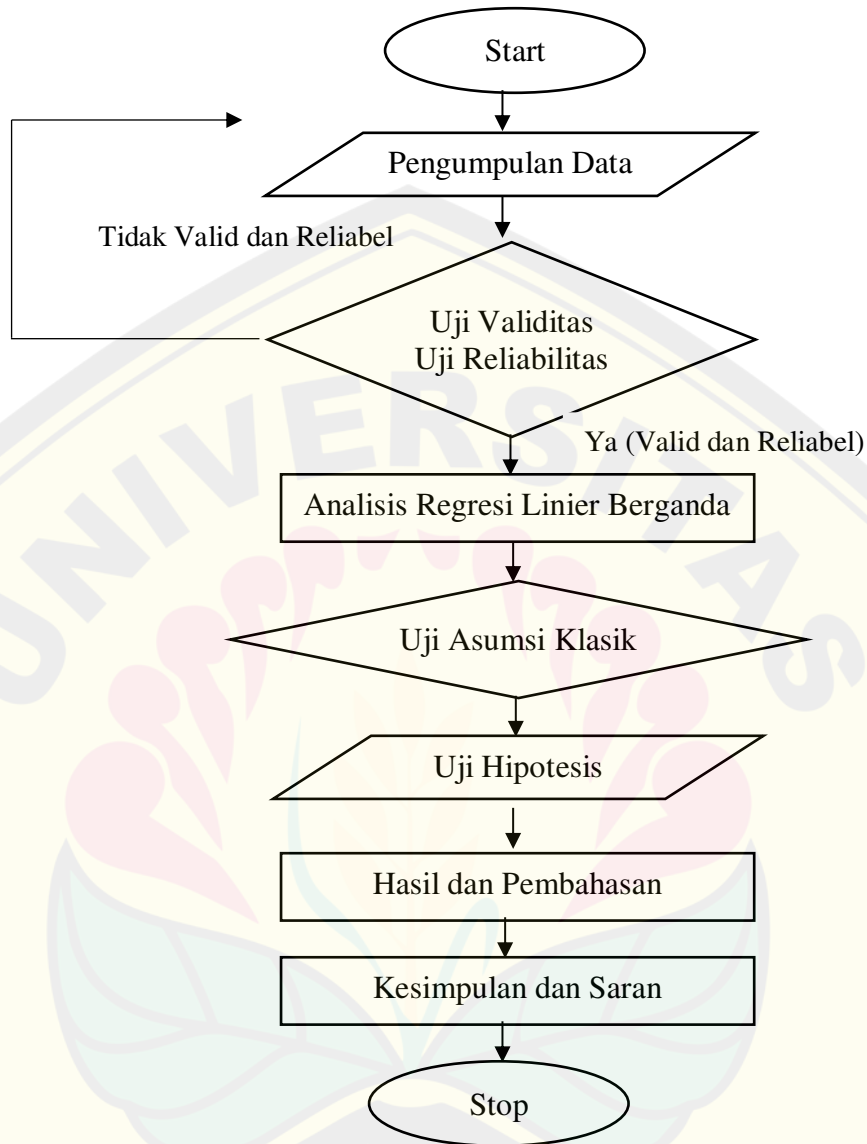
t = t Hitung

n = Jumlah Responden

r = Koefisien Korelasi

$r^2$  = Koefisien Determinasi

Sumber : Sugiyono (2017:184)

**Lampiran 8. Kerangka Pemecahan Masalah**

Gambar 8.1 Kerangka Pemecahan Masalah

### Lampiran 10. Job Description CV Paving Prima Banyuwangi

1. Direktur Utama	Mempunyai Fungsi : b. Memutuskan dan menetapkan peraturan kebijakan tertinggi perusahaan c. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan d. Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan e. Merencanakan serta mengembangkan sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan f. Menetapkan strategi untuk mencapai visi misi perusahaan g. Mengawasi semua kegiatan yang ada di perusahaan h. Mengangkat dan memberhentikan karyawan
2. Kepala Bidang Bagiaa Pengadaaaan/Pembelian	Mempunyai Tugas : a. Mengawasi kinerja driver b. Mengontrol pengadaan/pembelian bahan-bahan c. Mengecek kedatangan bahan-bahan yang baru dibeli d. Mencatat pengadaan/pembelian bahan-bahan tersebut
3. Kepala Bidang Bagian Pengiriman/Penjualan	Mempunyai Tugas Yaitu: a. Mengawasi kinerja driver pekerja buruh b. Mengontrol/mengecek barang yang akan dikirim ke konsumen c. Mencatat pengiriman/penjualan dan menandatangani surat jalan
3. Kepala Bidang Bagian Produksi	Mempunyai Tugas Yaitu: a. Mengontrol proses produksi b. Mengawasi kinerja <i>quality</i> yang dimiliki perusahaan c. Membuat laporan produksi yang diserahkan kepada pimpinan/direktur
4. Kepala Bidang Bagian Administrasi Dan Umum	Mempunyai Tugas : a. Menghitung omset perusahaan b. Controlling aset yang dimiliki perusahaan c. Mengawasi kinerja kasir, <i>entry data processing</i> , satpam dan umum d. Membuat laporan keuangan
5. Driver	Mempunyai Tugas Yaitu : a. Melakukan pembersihan kendaraan b. Melakukan pemeriksaan masa berlaku surat-surat izin operasi kendaraan c. Melakukan pemeriksaan <i>body</i> mesin dan hal-hal lain yang berkaitan dengan fisik kendaraan d. Melakukan tugas rutin membeli dan mengangkut persediaan bahan baku dan mengantarkan pesanan ke konsumen e. Membuat dan mengisi laporan yang berkaitan dengan tugasnya
6. <i>Quality Control</i>	Mempunyai Tugas Yaitu : a. Mengontrol hasil produksi seperti mengukur dan menimbang produk b. Mencatat setiap hari hasil produksi dan merekap
7. Operator Produksi	Mempunyai Tugas Yaitu : a. Mengoperasikan mesin dan memonitor kondisi mesin produksi b. Menjaga produktivitas dan kualitas hasil produksi c. Mengawasi kinerja para pegawai borongan bagian produksi d. Melaporkan hasil produksi setiap hari pada <i>quality control</i>
8. <i>Entri Data Processing</i>	Mempunyai Tugas Yaitu : a. Melakukan <i>entry data</i> (memasukkan/mengeluarkan data input) b. Melakukan proses sistem informasi ataupun transaksi informasi sesuai dengan <i>policy</i> perusahaan
9. Kasir	Mempunyai Tugas : a. Menjalankan proses penjualan dan pembayaran b. Melakukan pencatatan atas semua transaksi c. Membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai produk d. Melakukan pencatatan kas fisik melakukan pelaporan kepada pimpinan e. Melakukan penghitungan secara teliti dan terampil dalam berkomunikasi
10. Satpam	Mempunyai Tugas Yaitu : a. Menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan/tempat kerja yang meliputi aspek penanganan fisik, personel, informasi dan penanganan teknis lainnya.
11. Umum	Mempunyai Tugas Yaitu : a. Membantu dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh koordinator keuangan dan umum

**Lampiran 11. Karakteristik Responden****Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	29	61,7	61,7	61,7
	Perempuan	18	38,3	38,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25Tahun	10	21,3	21,3	21,3
	26-30Tahun	16	34,0	34,0	55,3
	>30Tahun	21	44,7	44,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMK/SMA	20	42,6	42,6	42,6
	Diploma	19	40,4	40,4	83,0
	Sarjana	8	17,0	17,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1Tahun	20	42,6	42,6	42,6
	1-5Tahun	19	40,4	40,4	83,0
	>5Tahun	8	17,0	17,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

## Lampiran 12. Hasil Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

#### 1. Variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>)

##### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,301*	,559**	,805**
	Sig. (2-tailed)		,040	,000	,000
	N	47	47	47	47
X1.2	Pearson Correlation	,301*	1	,255	,626**
	Sig. (2-tailed)	,040		,084	,000
	N	47	47	47	47
X1.3	Pearson Correlation	,559**	,255	1	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000	,084		,000
	N	47	47	47	47
TOTAL	Pearson Correlation	,805**	,626**	,845**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47

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

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

#### 2. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

##### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,424**	,170	,317*	,698**
	Sig. (2-tailed)		,003	,254	,030	,000
	N	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	,424**	1	,454**	,531**	,823**
	Sig. (2-tailed)	,003		,001	,000	,000
	N	47	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	,170	,454**	1	,351*	,649**
	Sig. (2-tailed)	,254	,001		,016	,000
	N	47	47	47	47	47
X2.4	Pearson Correlation	,317*	,531**	,351*	1	,739**
	Sig. (2-tailed)	,030	,000	,016		,000
	N	47	47	47	47	47
TOTAL	Pearson Correlation	,698**	,823**	,649**	,739**	1



Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
N	47	47	47	47	47

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

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

### 3. Variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X<sub>3</sub>)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	,206	,100	,299*	,488**	,565**
	Sig. (2-tailed)		,166	,503	,041	,001	,000
	N	47	47	47	47	47	47
X3.2	Pearson Correlation	,206	1	,678**	,523**	,500**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,166		,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47
X3.3	Pearson Correlation	,100	,678**	1	,523**	,500**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,503	,000		,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47
X3.4	Pearson Correlation	,299*	,523**	,523**	1	,585**	,791**
	Sig. (2-tailed)	,041	,000	,000		,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47
X3.5	Pearson Correlation	,488**	,500**	,500**	,585**	1	,832**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000
	N	47	47	47	47	47	47
TOTAL	Pearson Correlation	,565**	,777**	,749**	,791**	,832**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47

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

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

**4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,166	,166	-,033	,202	,355*
	Sig. (2-tailed)		,264	,264	,826	,173	,014
	N	47	47	47	47	47	47
Y2	Pearson Correlation	,166	1	,350*	,475**	,284	,761**
	Sig. (2-tailed)	,264		,016	,001	,053	,000
	N	47	47	47	47	47	47
Y3	Pearson Correlation	,166	,350*	1	,181	,284	,648**
	Sig. (2-tailed)	,264	,016		,222	,053	,000
	N	47	47	47	47	47	47
Y4	Pearson Correlation	-,033	,475**	,181	1	,324*	,693**
	Sig. (2-tailed)	,826	,001	,222		,026	,000
	N	47	47	47	47	47	47
Y5	Pearson Correlation	,202	,284	,284	,324*	1	,638**
	Sig. (2-tailed)	,173	,053	,053	,026		,000
	N	47	47	47	47	47	47
TOTAL	Pearson Correlation	,355*	,761**	,648**	,693**	,638**	1
	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47

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

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

**b. Uji Reliabilitas**

**1. Variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,636	3

**2. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,698	4

**3. Variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X<sub>3</sub>)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,798	5

**4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,623	5

**Lampiran 13. Hasil Uji Normalitas Data**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,22704933
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,110
	Negative	-,091
Test Statistic		,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

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

**Lampiran 14. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	K3, Lingkungan Kerja, Beban Kerja <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 <sup>a</sup>	,676	,693	,369

a. Predictors: (Constant), K3, Lingkungan Kerja, Beban Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,846	3	9,615	7,624	,000 <sup>b</sup>
	Residual	69,260	43	1,611		
	Total	77,106	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), K3, Lingkungan Kerja, Beban Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,443	2,789		5,537	,000
	Beban Kerja	-,281	,170	-,277	-2,653	,006
	Lingkungan Kerja	,285	,119	,407	2,044	,002
	K3	,320	,064	,396	3,334	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Lampiran 15. Hasil Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,443	2,789		5,537	,000		
	Beban Kerja	-,281	,170	-,277	-2,653	,006	,741	1,349
	Lingkungan Kerja	,285	,119	,407	2,044	,002	,757	1,322
	K3	,320	,064	,396	3,334	,004	,970	1,031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**b. Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,070	,102		,679	,501
	Beban Kerja	-,013	,006	-,343	-2,089	,053
	Lingkungan Kerja	,001	,004	,023	,142	,888
	K3	,004	,002	,222	1,543	,130

a. Dependent Variable: ABS\_RES

**Lampiran 16. Uji Hipotesis (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	15,443	2,789		5,537	,000
	Beban Kerja	-,281	,170	-,277	-2,653	,006
	Lingkungan Kerja	,285	,119	,407	2,044	,002
	K3	,320	,064	,396	3,334	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



## Lampiran 17. Tabel r

DISTRIBUSI NILAI  $r_{\text{tabel}}$  SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	<b>0.361</b>	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 18. Tabel t

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526