

**PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANGAN
MAKMUR SALEH FAMILI KABUPATEN ACEH BESAR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

HAZIRAH ANGELIA FUDHNI
NPM. 2202120176



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 20 Februari 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

HAZIRAH ANGELIA FUDHNI
NPM. 2202120176

Dengan judul:

**PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANGAN
MAKMUR SALEH FAMILI KABUPATEN ACEH BESAR**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. H. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 20 Februari 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

HAZIRAH ANGELIA FUDHNI
NPM. 2202120176

Dengan judul:

**PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANGAN
MAKMUR SALEH FAMILI KABUPATEN ACEH BESAR**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 10 Februari 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Dr. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si.,MM
NIK. 19780408 199401 1 001

Sekretaris


Syamsidar, SE, M.Si,Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

Anggota


Syamsidar, SE, M.Si,Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

Anggota


Rusnaldi, SE.,M.Si
NIK. 19790615 200507 1 001

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Fauziah, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 20 Februari 2025

Yang Menyatakan



HAZIRAH ANGELIA FUDHNI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Hazirah Angelia Fudhni
NPM : 2202120176
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANGAN MAKMUR SALEH FAMILI KABUPATEN ACEH BESAR.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 20 Februari 2025

Banda Aceh, 20 Februari 2025
Yang Menyatakan



HAZIRAH ANGELIA FUDHNI

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb. Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar”. Skripsi ini salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Allah SWT atas rahmat, petunjuk, dan pertolongan-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Nabi Muhammad SAW panutan terbaik bagi umat manusia, yang ajarannya senantiasa menjadi pedoman dalam kehidupan.
3. Kepada Ibunda Juliana dan Ayahnda Zahrul Fudhni tersayang yang telah membesarkan, mendidik dengan sepenuh hati, serta menjadi pilar kekuatan dan inspirasi bagi penulis.
4. Kepada adik-adikku tersayang Purtoe, Zahwa, Saif dan Yusuf yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis, terimakasih atas doadoanya.

5. Bapak Dr. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh Sekaligus menjadi Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
6. Ibu Dr. Tuwisna, S.E., M.M., Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh Sekaligus Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini
7. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si., Selaku Ketua Laboraturium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh,
8. Serta sahabat seperjuangan penulis Kakak Almira Sabrina Husni S.E, Anindita Putri Salsabila, Widadunnisa, Misniyati, dan Ulfa Basyrah yang telah memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Dan Sahabatku tercinta Cut Siti Nurulhayah dan Juwita Dewi yang selalu memberikan semangat, menjadi tempat berbagi cerita, serta memberikan dukungan tanpa batas selama proses penyusunan skripsi ini.

Banda Aceh, 13 Januari 2025

Hazirah Angelia Fudhni

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
ABSTRAK.....	ix
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	11
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	 12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Kinerja Karyawan	12
2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2 Kesehatan keselamatan kerja (K3).....	14
2.1.2.1 Definisi Kesehatan keselamatan kerja (K3).....	14
2.1.2.2 Tujuan Kesehatan keselamatan kerja (K3).....	15
2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Keselamatan Kerja (K3).....	16
2.1.2.4 Indikator Kesehatan keselamatan kerja (K3) ...	18
2.1.3 Beban Kerja.....	18
2.1.3.1 Definisi Beban Kerja.....	18
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	20
2.1.3.3 Indikator Beban Kerja	20
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Kerangka Pemikiran.....	23
2.4 Hipotesis Penelitian.....	23
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 25
3.1 Desain Penelitian.....	25
3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian	25
3.1.2 Jenis Penelitian.....	25
3.1.3 Horizon Waktu	25
3.1.4 Unit Analisis.....	26
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	26

3.2.1 Populasi	26
3.2.2 Sampel	27
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	27
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	29
3.5 Teknik Analisis Data	30
3.6 Analisis Persepsi Responden	31
3.7 Pengujian Data	31
3.7.1 Uji Validitas	32
3.7.2 Uji Reliabilitas	32
3.8 Pengujian Asumsi Klasik	33
3.8.1 Uji Normalitas	33
3.8.2 Uji Multikolinearitas	33
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	34
3.9 Pengujian Hipotesis	34
3.9.1 Uji Parsial (Uji t)	35
3.9.2 Uji Simultan (Uji F)	35
3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 37

4.1 Gambaran Umum PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar	37
4.2 Karakteristik Responden	39
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	40
4.3.1 Uji Validitas	40
4.3.2 Uji Reliabilitas	41
4.3.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	42
4.3.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	42
4.3.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)	44
4.3.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja	45
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	46
4.4.1 Uji Normalitas	46
4.4.2 Uji Multikolineraitas	48
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	49
4.5 Uji Hipotesis	50
4.5.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen	50
4.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi	52
4.5.3 Pengujian Secara Parsial (Uji T)	53
4.5.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F)	54
4.6 Pembahasan	55
4.6.1 Pengaruh Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	55
4.6.2 Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan	57
4.6.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	58
4.7 Implikasi Penelitian	59

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
	5.1 Kesimpulan	60
	5.2 Saran	60
DAFTAR PUSTAKA		62
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....		65

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian.....	26
Tabel 3.2 Skala Likert.....	28
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	29
Tabel 3.4 Persepsi Berdasarkan Interval Skor	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	39
Tabel 4.2 Uji Validitas.....	40
Tabel 4.3 Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	42
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	43
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)	44
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Beban Kerja.....	45
Tabel 4.7 Uji Normalitas.....	47
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas	49
Tabel 4.9 Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat.....	51
Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi	52
Tabel 4.11 Uji Parsial (T-Test)	53
Tabel 4.12 Anova (Uji F)	54

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Grafik Klaim Jaminan Kecelakaan Kerja (2019-2023)	4
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4.1 Grafik Histogram	47
Gambar 4.2 P – Plot	48
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	65
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	67
Lampiran 3 SPSS Out Put.....	68
Lampiran 4 Nilai R tabel, T Tabel dan F tabel	76

**PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANGAN
MAKMUR SALEH FAMILI KABUPATEN ACEH BESAR**

HAZIRAH ANGELIA FUDHNI
NPM. 2202120176

Pembimbing I : Dr. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si., MM

Pembimbing II : Dr. Tuwisna, SE. M.M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan beban kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara parsial dan simultan. Penentuan sampel menggunakan teknik sensus. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar dan bersedia menjadi responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan keselamatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar. Secara simultan, Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar. Peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan beban kerja, semakin baik Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan beban kerja maka semakin besar peluang bagi PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar untuk meningkatkan kinerja karyawan.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Menurut (Putriawati & Prashakti, 2020) Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib perusahaan jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak dibidang perdagangan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai diperusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam (Parashaki & Putriawati, 2020) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu

Perusahaan ditentukan. Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik.

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dalam perusahaan. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam perusahaan, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah aspek sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aset dan modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia. Hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia disuatu perusahaan yaitu mengenai kinerja karyawan. Salah satu unsur mendasar yang akan menentukan baik atau tidaknya performa perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan itu sendiri. Bagaimana SDM (karyawan) tersebut bekerja, dan apakah mereka memiliki kualitas dan kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dalam bidang yang dibutuhkan.

Menurut (Bahiroh, Imron, & Wangi, 2020) Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi. Kualitas produk yang

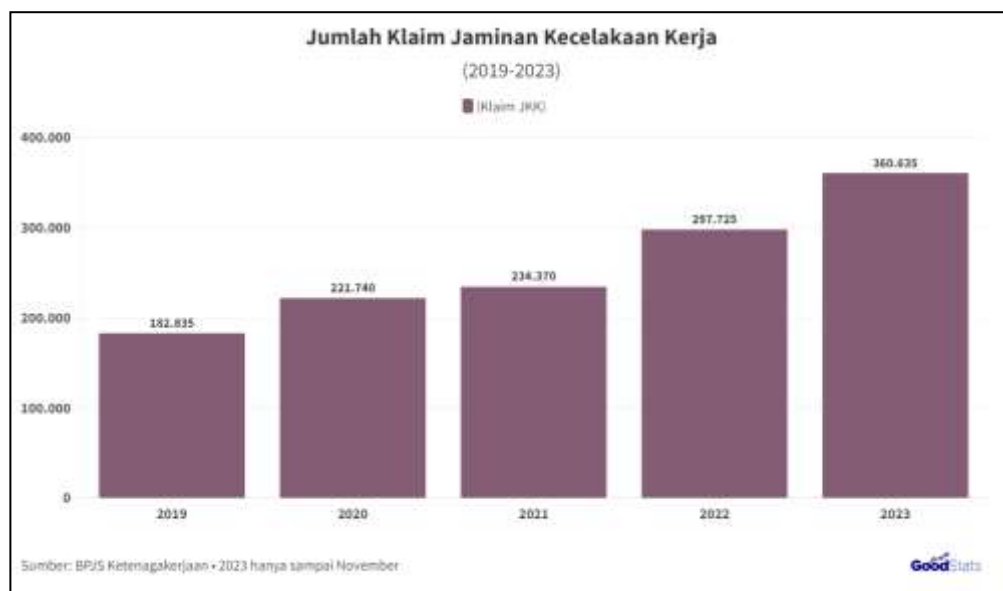
dihasilkan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Faktor-faktor produksi dalam perusahaan seperti modal, mesin, dan material dapat bermanfaat apabila telah diolah oleh SDM. SDM sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari masalah-masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatannya sewaktu bekerja.

Menurut Mangkunegara dalam Ryani Dhyan Parashakti et al, (2020) keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan mencakup aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, pengelihan, pendengaran. Kesehatan kerja merupakan usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi perubahan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja dengan optimal.

Program K3 harus menjadi prioritas utama bagi manajemen karena program tersebut menyelamatkan nyawa, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi biaya (Ernawati et al. (2020). Program K3 ini harus menekankan keterlibatan pekerja, pemantauan berkelanjutan, dan komponen kesehatan secara keseluruhan. Keselamatan kerja mensyaratkan bahwa kondisi kerja yang aman tidak boleh menimbulkan risiko yang signifikan terhadap orang-orang yang dianggap tidak layak untuk melakukan pekerjaan mereka. K3 di tempat kerja oleh karena itu ditujukan untuk menciptakan kondisi, kemampuan, dan kebiasaan yang memungkinkan pekerja dan organisasinya untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efisien dan dengan cara menghindari kejadian yang dapat membahayakan

mereka. Jelas bahwa kondisi kerja yang aman berpengaruh pada kebiasaan pekerja, yang pada gilirannya berdampak pada efisiensi (Werdati et al., 2020).

Pelayanan kesehatan dan keselamatan karyawan yang diberikan adalah cara yang dilakukan pihak perusahaan guna menciptakan suatu kondisi aman dan nyaman bagi karyawan ditempat kerja. Pelayanan tersebut dilakukan dengan menyediakan fasilitas yang memadai bagi karyawan untuk mengantisipasi hal-hal tidak diharapkan seperti kecelakaan akibat bekerja.



Gambar 1.1
Grafik Klaim Jaminan Kecelakaan Kerja (2019-2023)

Dilihat pada Gambar 1.1 diatas adapun jumlah klaim JKK pada 2019 adalah sebanyak 182.835 kasus. Jumlah itu kemudian naik di 2020 menjadi 221.740, dan terus naik di 2021 menjadi 234.370 klaim, bahkan nyaris mencapai 300.000 klaim di 2022. Puncaknya terjadi di 2023, dimana sepanjang Januari-November 2023, klaim JKK telah mencapai 360.635 kasus. Mayoritas klaim JKK berasal dari perusahaan dan sektor perkebunan.

Karena banyaknya tenaga kerja yang mengalami kecelakaan terus meningkat setiap tahun sehingga diperlukan usaha dari pihak perusahaan untuk menangani hal tersebut. Perusahaan melakukan salah satu upaya untuk mengantisipasi adanya kecelakaan kerja dengan penggunaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), yang menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER.05/MEN/1996, didefinisikan sebagai suatu sistem manajemen yang dilakukan oleh perusahaan guna mengendalikan resiko terkait segala aktivitas bekerja demi terciptanya lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan aman.

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) digunakan agar pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan optimal. Perusahaan melakukan sistem ini dengan mengadakan jaminan K3. Jaminan ini digunakan apabila karyawan dalam kondisi tertentu. Biasanya perusahaan dalam memberikan jaminan bekerja sama dengan pelayanan kesehatan atau rumah sakit. Keberadaan jaminan ini akan membuat pekerja merasa puas dan tenang, sehingga jika suatu hal yang tidak diinginkan terjadi karyawan memiliki jaminan. Hal tersebut merupakan upaya memaksimalkan potensi dengan tujuan memaksimalkan kinerja.

Kesehatan keselamatan kerja (K3) merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Karyawan. Menurut Banyuwangi et al. dalam buku Lating (2021) penerapan keselamatan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, sehat serta terhindar dari adanya pencemaran lingkungan, yang dapat mengurangi kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja yang akhirnya membuat peningkatan keefektifan dan produktifitas kerja. Dalam melaksanakan program Kesehatan keselamatan kerja (K3) ini, Perusahaan perlu melaksanakan program yang baik dan terarah sehingga

hasil dari program ini dapat memberi masukan yang positif bagi Perusahaan dalam menginvestasikan sumber daya secara efektif.

Selain keselamatan dan kesehatan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Pekerja yang tidak selaras memiliki beban kerja yang tinggi, tetapi mereka berkinerja rendah, menunjukkan bahwa mereka tidak memiliki kemampuan untuk melakukan tugas mereka, atau tugas mereka tidak sesuai dengan kemampuan mereka (Widiyana, 2021). Manajer harus memeriksa lebih lanjut beban kerja untuk menentukan apakah ada kebutuhan untuk merekrut lebih banyak pekerja agar menyeimbangkan beban kerja dan meningkatkan kinerja individu. Setelah itu, manajer dapat membuat keputusan yang lebih baik sehubungan dengan praktik HRM dan memobilisasi pekerja mereka untuk melaksanakan tujuan perusahaan.

Beban kerja merupakan suatu proses penentuan jumlah jam kerja yang dipergunakan atau diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi, saat menjalankan tugas yang diberikan individu dapat menyelesaikan tugas tersebut. Beban kerja adalah tuntutan pekerjaan tradisional yang dicirikan oleh kebutuhan untuk bekerja lebih cepat, untuk memberikan tanggapan yang lebih cepat, untuk melakukan banyak tugas, dan untuk menyelesaikan beberapa proyek pada saat yang bersamaan (Darmawan et al, 2019).

Penelitian ini berfokus pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan beras atau pabrikasi beras di

Kabupaten Aceh Besar. Perusahaan ini memiliki fokus utama pada produksi, pemrosesan, dan distribusi beras atau produk beras lainnya. Kegiatan operasional Perusahaan meliputi penggilingan beras, pabrik pengolahan beras, hingga perdagangan beras. Dengan fasilitas yang dimiliki, PT. Pangan Makmur Saleh Famili berperan penting dalam mendukung kebutuhan pangan masyarakat melalui rantai pasok yang efisien.

Berikut adalah data seluruh Karyawan PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar

No	DIVISI	Jumlah Karyawan
1	Direksi dan Manajemen	4 Orang
2	Divisi Operasional	18 Orang
3	Divisi Pengadaan dan Logistik	11 Orang
4	Divisi Pemasaran dan Penjualan	5 Orang
5	Divisi Pelayanan dan Kontrol Kualitas	1 Orang
6	Divisi Sumber Daya Manusia (SDM)	1 Orang
Total Karyawan		40 Orang

Sumber: PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar

PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar, perusahaan yang bergerak di bidang penggilingan padi dan produksi beras, menghadapi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan karyawan dan lingkungan kerja. Berdasarkan survei awal pada 1 November 2024 dengan mewawancarai 10 orang karyawan Pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar, terungkap bahwa banyak karyawan belum sepenuhnya mematuhi prosedur kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Beberapa karyawan, misalnya, mengoperasikan mesin tanpa menggunakan alat pelindung diri (APD) seperti

sarung tangan atau masker, sehingga meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Selain itu, alat pemadam kebakaran sebenarnya sudah tersedia di beberapa titik strategis perusahaan, tetapi tidak semua karyawan memahami cara menggunakannya dengan benar. Ketidaktahuan ini menimbulkan kekhawatiran, terutama jika terjadi situasi darurat seperti kebakaran kecil yang dapat membahayakan keselamatan karyawan maupun aset perusahaan.

Meskipun pencahayaan di lingkungan kerja sebagian besar sudah cukup baik, beberapa area tertentu mulai menunjukkan kekurangan, seperti di bagian belakang perusahaan yang digunakan untuk menyimpan sekam dan membakar padi. Area ini memiliki intensitas cahaya yang rendah, terutama saat sore atau malam hari, sehingga menyulitkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan aman dan efisien. Situasi ini meningkatkan risiko kecelakaan akibat sulitnya melihat potensi bahaya, sekaligus memengaruhi kenyamanan kerja. Permasalahan ini menunjukkan bahwa meskipun fasilitas dasar telah tersedia, perusahaan masih perlu meningkatkan pelatihan K3 dan melakukan perawatan rutin terhadap area kerja untuk memastikan lingkungan kerja yang lebih aman dan mendukung produktivitas karyawan.

Selain itu, tingginya beban kerja juga menjadi salah satu tantangan utama. Pada hari-hari tertentu, volume pekerjaan bisa sangat tinggi, sementara jumlah tenaga kerja yang tersedia tidak mencukupi. Dengan tenggat waktu yang singkat, karyawan sering kali harus bekerja ekstra keras, yang menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Kelelahan ini tidak hanya berdampak pada produktivitas tetapi juga memicu ketegangan antarpegawai, seperti kesalahpahaman atau konflik kecil, yang membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman. Kondisi ini

berdampak pada menurunnya kualitas hasil produksi, sehingga perusahaan kesulitan mencapai target yang telah ditetapkan.

Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah strategis seperti memperbaiki manajemen K3, menyediakan pelatihan rutin, serta mengelola beban kerja secara lebih proporsional. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, aman, dan produktif, sekaligus menjaga kesejahteraan karyawan dan harmonisasi tim di tempat kerja.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh Kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.
2. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.
3. Seberapa besar pengaruh Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis
 - a. Dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai strategi meningkatkan kinerja karyawan melalui Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan beban kerja.
 - b. Bagi penelitian lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variabel-variabel yang berbeda.
2. Manfaat Secara Praktis
 - a. Hasil penelitian ini dapat diterapkan dan dikembangkan melalui pelaksanaan tugas sehari-hari di suatu lembaga atau organisasi. Dan dapat digunakan sebagai dasar acuan atau masukan bagi Karyawan, pimpinan organisasi dalam rangka menyusun strategi kebijakan dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan.
 - b. Bagi para pihak yang terkait termasuk PT. Pangan Makmur Saleh

Famili Kabupaten Aceh Besar, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya peningkatan Kinerja Karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini hanya meliputi pengaruh kesehatan keselamatan kerja (K3), beban kerja dan kinerja karyawan Pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Menurut siagian (2020), kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang memiliki arti kualitas maupun kuantitas kerja diperoleh karyawan pada periode tertentu atau mampu dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas berdasarkan tanggung jawab dan kewajiban yang diberikan. Adapun menurut Yogatama (2020), kinerja ialah hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan pada perusahaan yang dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Bimantara et al., 2021). Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

Menurut Parashakti (2020), kinerja adalah hasil yang diperoleh karyawan selama bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan oleh pihak perusahaan. Mengukur keberhasilan kerja bisa dengan cara menilai dari segi kuantitas maupun kualitas Karyawan dalam merampungkan tugasnya berdasarkan apa yang diberi oleh pihak perusahaan. Kinerja memerlukan pengukuran untuk menilai hasil kerja setiap karyawan, hal ini dilakukan agar perusahaan mengetahui tingkatan kinerja karyawan.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu menjalankan tugas dan juga kewajibannya dengan baik sesuai harapan ataukah tidak. Penilaian kinerja ini berperan penting dalam menentukan kerjasama dengan pihak karyawan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2019:13) sebagai berikut:

- a. Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan Karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- b. Faktor Motivasi
Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan Karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya. Jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara

lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019), indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) **Kualitas**
Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) **Kuantitas**
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
- 3) **Ketepatan waktu**
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta maksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) **Efektivitas**
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.1.2 Kesehatan keselamatan kerja (K3)

2.1.2.1 Definisi Kesehatan keselamatan kerja (K3)

Menurut Sasanti, (2022), “Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Menurut Rivai & Sagala (2019:92), “Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kondisi yang harus diwujudkan di tempat kerja dengan segala daya upaya berdasarkan ilmu pengetahuan dan pemikiran mendalam guna melindungi tenaga kerja, manusia serta karya dan

budayanya melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan yang dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan peraturan perundangan dan standar yang berlaku (Parashaki & Putriawati, 2020).

Menurut Mangkunegara dalam Imron (2020), keselamatan kerja dikatakan sebagai ilmu beserta penerapannya yang berhubungan dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, pesawat, landasan tempat kerja serta lingkungan kerja. Keselamatan kerja juga mencakup cara-cara melakukan pekerjaan guna menjamin keselamatan tenaga kerja juga melindungi aset perusahaan supaya terhindar dari hal yang mampu menyebabkan terjadinya kecelakaan dan kerugian lainnya. Cakupan dalam keselamatan kerja termasuk penyediaan alat pelindung diri (APD), perawatan mesin dan pengaturan jam kerja yang manusiawi.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Terkadang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak diperhatikan dalam kinerja karyawan sehingga akan mengganggu produktivitas kerja karyawan, jika keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diterapkan dan dilaksanakan maka akan tumbuh hasil kinerja yang memuaskan karena karyawan merasa di perhatikan keselamatan dan kesehatannya. Kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit akibat kerja, maupun karena keselamatan kerja yang tidak diperhatikan.

2.1.2.2 Tujuan Kesehatan keselamatan kerja (K3)

Menurut Rachmawati (2012, p.171), tujuan manajemen K3 adalah:

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas.

2. Sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaankecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan, dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipat ganda kegairahan serta kenikmatan kerja.

Menurut Mangkunegara (Widodo: 2015, p.236), tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaikbaiknya seselektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan keselamatan kerja (K3)

Menurut Sedarmayanti (2011, p.112), Faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah:

1. Kebersihan
Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja, gang dan tangga harus dibersihkan tiap hari Perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah yang cukup, bersih dan bebas hama, tidak bocor dan dapat dibersihkan dengan mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.
2. Air minum dan kesehatan
Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.
3. Urusan rumah tangga
Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat

kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.

4. Ventilasi, pemanas dan pendingin
Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat keadaan kerja yang tidak tertahan.
5. Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk
Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri terus menerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.
6. Pencegahan kecelakaan
Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datan dari manusia. Upaya ke arah itu terlampau beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi. Pencegahan kebakaran Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain. Pencegahan senatiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik. Manajemen dan pengawas hendaknya diberitahu tentang apa yang seharusnya dilakukan pegawai jika timbul kebakaran.
7. Gizi
Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energy berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.
8. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja

Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

2.1.2.4 Indikator Kesehatan keselamatan kerja (K3)

Menurut (Suma'ur, 2020) ada 4 indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perhatian perusahaan dalam mempekerjakan para pegawai. Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja
2. Alat dan bahan kerja
3. Alat – alat pelindung diri
4. Pendidikan dan pelatihan K3

Maulidya (2021) menyebutkan bahwa indikator pengukuran K3 diantaranya:

1. Penerangan ruang kerja
2. Ruang kerja yang sehat.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Definisi Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:1), beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja.

Pendapat lain dikemukakan oleh Menpan (Novita dan Kusuma, 2020:165) menyatakan bahwa beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan. Menurut (Johari et al., 2019), beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Menurut Sudarsono, (2021), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat beradaptasi, dipengaruhi perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (yaitu lingkungan, situasi, serta kejadian yang banyak menimbulkan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap orang lain. Beban kerja merupakan hal yang memberikan pengaruh pada karyawan dalam bekerja. Beban kerja tersebut berupa beban kerja fisik dan psikologis. Dimana beban kerja fisik berupa beratnya pekerjaan yang dilakukan misalnya mengangkat, merawat, serta mendorong. Beban kerja psikologis berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja individu dengan individu lainnya (Imron, 2020).

Beban kerja adalah tuntutan pekerjaan tradisional yang dicirikan oleh kebutuhan untuk bekerja lebih cepat, untuk memberikan tanggapan yang lebih cepat, untuk melakukan banyak tugas, dan untuk menyelesaikan beberapa proyek pada saat yang bersamaan (Lestari et al, 2020). Beban kerja berat jangka panjang dapat memengaruhi kesehatan fisik atau mental, kinerja, atau produktivitas karyawan (Fatimah et al, 2019). Akibatnya, beban kerja yang berat telah terbukti memiliki dampak negatif pada pergantian (Jahroni et al, 2021), tentu saja

berkontribusi pada keadaan stres dan menimbulkan ketegangan, kecelakaan atau penyakit.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

(Retnowati, Lestari, & Jahroni, 2021) menyatakan bahwa Beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal.

1. Faktor internal Faktor internal adalah sebuah faktor yang berasal dari dalam tubuh karyawan yang meliputi faktor fisik dan faktor somatis yang diakibatkan oleh reaksi beban eksternal dan dapat berpotensi sebagai stressor atau penyebab stress. Faktor fisik meliputi persepsi, motivasi, keinginan, kepercayaan, persepsi, kepuasan dan sebagainya dan faktor somatis meliputi umur, ukuran tubuh, jenis kelamin, kondisi kesehatan, status gizi dan sebagainya
2. Faktor eksternal: Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti:
 - a. Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu istirahat, waktu kerja, sistem kerja, shift kerja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan kerja, meliputi lingkungan kerja fisik, biologis dan psikologis yang dapat mengakibatkan beban tambahan karyawan.
 - c. Tugas. Tugas terbagi menjadi dua tipe yaitu tugas yang bersifat mental dan fisik. Tugas yang bersifat mental seperti tanggung jawab, emosi pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan. Sedangkan tugas yang bersifat fisik seperti tata ruang dan kondisi tempat kerja, stasiun kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat dan kondisi lingkungan kerja.

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Menurut (Werdati & Fatimah, 2020) indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan Tugas (Task).
Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.

2. Tuntutan fisik
3. Volume pekerjaan
4. Jenis pekerjaan
5. Penetapan waktu
6. Kepuasan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Sebelumnya

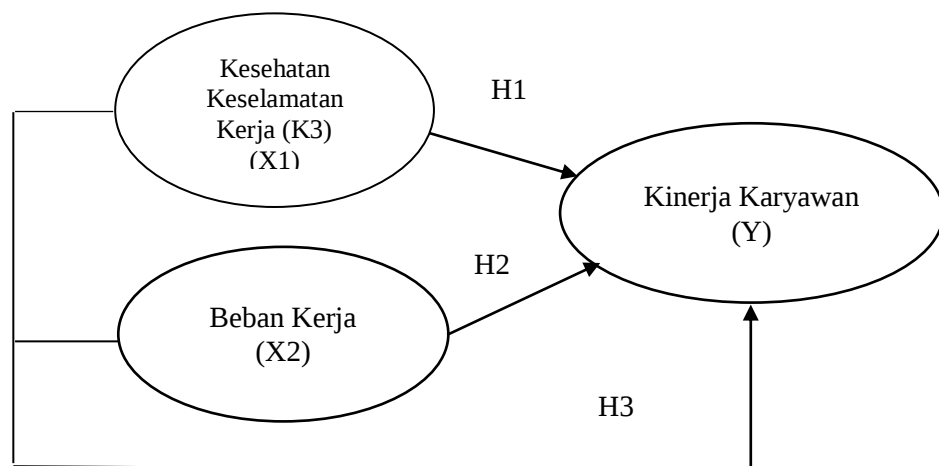
No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Beban Kerja Dan Kesehatan keselamatan kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Dompu, (Asri Raihan, Amirul mukminin, 2023)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini yaitu: a. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Dompu. b. Kesehatan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Dompu. c. Beban kerja dan Kesehatan keselamatan kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Dompu.	• Variabel Pengaruh Kesehatan keselamatan kerja (K3) • Variabel Beban Kerja • Kinerja Karyawan	• Lokasi Penelitian • Waktu Penelitian
2	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pos Internasional Bagian Ekspor Di Kantor Pos Indonesia Mpc Bandung (Hesti Sugesti-Hafiz Akbar, 2023)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis teliti dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima yang menunjukkan adanya pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 = Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan = ditolak, H_1 = Beban Kerja	• Variabel Kinerja Karyawan • Variabel Beban Kerja	• Lokasi penelitian • Waktu penelitian • Variabel Kesehatan keselamatan kerja (K3)

			berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan = diterima. Adapun saran buat MPC Bandung agar selalu penilaian kembali terhadap tugas yang harus dilakukan oleh karyawannya.		
3	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review, Safna Deviputri Suwandy, Yuniar Rahman, Masduki Asbari dan Dewiana Novitasari, 2023)	Kuantitatif	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.	• Variabel Pengaruh Kesehatan keselamatan kerja (K3) • Variabel Kinerja Karyawan	• Variabel Pengembangan Karyawan • Lokasi penelitian • Waktu penelitian • Variabel Beban Kerja
4	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Pekanbaru, (Anne Monika Fristy, 2022)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan penelitian ini maka diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dilakukan perusahaan pada karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.	• Variabel Kinerja Karyawan • Variabel Beban Kerja	• Lokasi penelitian • Waktu penelitian • Kesehatan keselamatan kerja (K3)
5	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi (Malik Abdul Rohman Dan Rully Moch. Ichsan, SS., MM, 2021)	Kuantitatif	Berdasarkan pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat ditunjukan oleh nilai korelasi R sebesar 0,974 yang berarti berada diantara nilai 0,800-1,000 yang berarti memiliki hubungan yang Sangat Kuat, sifat hubungannya positif yang artinya jika Beban Kerja dan Stres Kerja semakin ditingkatkan atau maka Kinerja Pegawai akan meningkat pula.	• Variabel Beban Kerja • Variabel Kinerja Karyawan	• Lokasi Penelitian • Waktu Penelitian • Variabel Stres Kerja
6.	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta, (Fx.	Kuantitatif	Berdasarkan penelitian studi empiris yang dilakukan mengenai analisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Toms Silver Yogyakarta,	• Variabel Pengaruh Kesehatan keselamatan kerja (K3) • Variabel Kinerja Karyawan	• Lokasi Penelitian • Waktu Penelitian • Variabel Lingkungan Kerja

	Pudjo Wibowo dan Gregorius Widiyanto, 2019				
--	--	--	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam kajian teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat diasumsikan dengan konsep pemikiran, sebagai berikut:



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya, Suwandy, S. D., Rahman, Y., Asbari, M., & Novitasari, D. (2023) dan Fristy, A. M., & Teknologi, I. (2022)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sahir (2022), hipotesis adalah prediksi awal sebuah hipotesis awal

penelitian awal yang bisa berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2.1 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga Kesehatan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.

H2: Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.

H3: Diduga Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara langsung Pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili yang berlokasi di Jalan Alamat Jl. Empee Awe, Dusun Mesjid, Data Makmur, Kec. Blang Bintang, Kabupaten Aceh Besar, Aceh 23360. Yang menjadi objek penelitian ini adalah yang berhubungan dengan Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

3.1.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2019:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2019:5).

3.1.3 Horizon Waktu

Sekaran dan Bougie (2017:77) menyatakan “Horizon waktu dalam penelitian ini adalah *studi one shot atau cross sectional*. Studi yang mengumpulkan data hanya sekali periode, baik harian, mingguan, maupun bulanan disebut studi *horizon one shot* dan *cross sectional*”. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan November 2024 sampai dengan akhir penelitian.

Penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai survei awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuisisioner.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan-Tahun			
		Nov-24	Des-24	Jan-25	Feb-25
1	Survei Awal				
2	Penyusunan Proposal				
3	Pemeriksaan dan Revisi				
4	Seminar Proposal				
5	Penyebaran Kuisisioner				
6	Pelaksanaan Penelitian				
7	Pengelolaan Data				
8	Sidang				

3.1.4 Unit Analisis

Sekaran dan Bougie (2017:73) menyatakan “unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu Karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi Pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar ini berjumlah 40 orang Karyawan.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) “*Sampling* penuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil”. Oleh karena itu berhubung jumlah populasi tersebut memadai dan dapat dijangkau untuk keperluan penelitian, maka seluruh populasi yang berjumlah 40 orang Karyawan akan dijadikan sebagai sampel penelitian Pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Hardani, dkk (2020:121) menyatakan “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting*-nya, data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder”.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data skunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data Primer disebut juga data asli atau

data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung. Untuk mengumpulkan bisa melalui observasi, kuisioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan Karyawan organisasi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala ini memberikan gambaran kepada responden terkait dengan ukuran persepsi mereka atas butir kuesioner tersebut. Kuesioner pada skala model likert terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini mengacu pada 5 alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala *Likert*

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2013)

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada atau dapat dikatakan peneliti sebagai tangan kedua. Data sekunder dapat diperoleh oleh penulis dari dokumen-dokumen, buku, jurnal yang memberikan informasi tentang Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Menurut Sahir (2022:16) menyatakan “Variabel penelitian merupakan komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penelitian. Variabel merupakan komponen utama dalam penelitian, oleh sebab itu penelitian tidak akan berjalan tanpa ada variabel yang diteliti. Karena variabel merupakan objek utama dalam penelitian untuk menentukan variabel tentu harus dengan dukungan teoritis yang diperjelas melalui hipotesis penelitian”. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan Judul “Pengaruh Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar”, maka terdapat dua variabel, yaitu variabel *independent* (X) dan 1 variabel *dependent* (Y) yang digunakan yaitu Kesehatan keselamatan kerja (K3) (X1), beban kerja (X2) dan variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
1.	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. (Kasmir, 2019)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas (Kasmir, 2019)	1 - 5	Likert	A1-A6
Variabel Independen						
2.	Kesehatan keselamatan kerja (K3)(X1)	Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. (Sasanti, 2022).	1. Lingkungan kerja 2. Alat dan bahan kerja 3. Alat – alat pelindung diri 4. Pendidikan dan pelatihan K3 (Suma'ur, 2020)	1 - 5	Likert	B1- B5

3.	Beban kerja (X2)	Beban Kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. (Vanchapo, 2020:1)	1. Tuntutan Tugas (Task). 2. Tuntutan fisik 3. Volume pekerjaan 4. Jenis pekerjaan 5. Penetapan waktu 6. Kepuasan. (Werdati & Fatimah, 2020)	1 – 5	Likert	B1–B4
----	------------------	---	---	-------	--------	-------

3.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Menurut Sahir (2022:52) Menyatakan “regresi linear berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Melalui teknik ini, akan diperoleh gambaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X₁ : Kesehatan keselamatan kerja (K3)

X₂ : Beban Kerja

b₁ , b₂ : Koefisien Regresi

e : Standard Error

3.6 Analisis Persepsi Responden

Analisis persepsi responden berguna untuk menganalisis persepsi responden dalam menjawab setiap butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Peralatan analisis data untuk menguji persepsi responden dengan menghitung nilai rerata dan kemudian dikelompokkan ke dalam kategori penilaian persepsi responden. Rentang skor dihitung dengan membagi selisih antara nilai tertinggi dengan skor terendah dengan jumlah pilihan skor jawaban kuesioner. Menurut Sudjana (2017:47) Secara matematis ditulis:

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Selanjutnya, penggolongan persepsi responden akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4
Persepsi Berdasarkan Interval Skor

Skor	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik

Sumber: Husein Umar (2011:130)

3.7 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. Perhitungan Statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Software SPSS*.

3.7.1 Uji Validitas

Sahir (2022:31) menyatakan “Uji validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti. Jika hasil tidak valid ada kemungkinan responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang kita ajukan. Uji validitas berhubungan dengan ketetapan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukuran tepat, nyata/benar, uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi r dengan kriteria Kinerja Karyawan yaitu:

1. Jika r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian”.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Sahir (2022:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen atau alat penelitian dengan menguji kendala butir-butir

pertanyaan dalam kuesioner, butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 ”.

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Hasiara (2019:190) menyatakan “Uji asumsi klasik merupakan uji yang sering dipakai ketika peneliti menggunakan regresi, yang mengisyaratkan harus melakukan uji asumsi klasik. Hal ini dijelaskan bahwa jika menggunakan statistik parametrik itu diharuskan menggunakan uji asumsi klasik. Walaupun uji ini bukan hal baru, namun ketika peneliti menggunakan regresi linier berganda, maka menjadi syarat mutlak untuk uji asumsi klasik”.

3.8.1 Uji Normalitas

Sahir (2022:69) Menyatakan “Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisis grafik dan uji statistik, dengan ketentuan, sebagai berikut:

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

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Menurut Ghozali (2006: 91), Variabel orthogonal adalah “variabel independent

yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol”. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam suatu model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
3. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variation inflation factor (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance > 0.10 atau sama dengan nilai VIF < 10 .

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Sahir (2022:69) menyatakan “Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada Heteroskedastisitas.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data tersebut ada Heteroskedastisitas”.

3.9 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan:

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*convident interval*) 95% dengan keputusan digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y Dengan kriteria pengujian:

Ho1: Kesehatan keselamatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.

Ha1: Kesehatan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.

Ho2: Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Beban Kinerja Karyawan Pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.

Ha2: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

H0 diterima jika $t_{hitung} < t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Sahir (2022:53) menyatakan “Uji hipotesis secara simultan (uji F) percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah :

Ho: Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan Beban Kerja secara simultan tidak

berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.

Ha: Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2019). Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini R Square yang digunakan adalah R Square yang sudah disesuaikan atau Adjusted R Square (*Adjusted R^2*) dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar

PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar telah beroperasi selama kurang lebih empat tahun. Usaha ini didirikan pada tahun 2020 oleh Bapak Zahrul, yang memiliki visi untuk memanfaatkan potensi besar dalam sektor pertanian, khususnya komoditas padi, di wilayah Blang Bintang, Aceh Besar. Melihat kebutuhan masyarakat akan pengolahan padi yang efisien dan berkualitas, Bapak Zahrul memulai usaha ini meskipun kondisi finansial perusahaan pada awalnya belum stabil.

Dengan investasi awal yang mencakup pembelian gabah, tanah, pembangunan fasilitas, dan pembelian mesin, Bapak Zahrul berhasil membangun sebuah kilang padi yang kompetitif. Komitmennya dalam menyediakan layanan penggilingan yang berkualitas berhasil menarik perhatian petani setempat. Kapasitas produksi kilang yang awalnya hanya mencapai 10-20 ton per hari kini telah meningkat menjadi lebih dari 40 ton per hari. Peningkatan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti bertambahnya penerimaan gabah dari petani, meningkatnya produksi gabah di daerah tersebut, serta pemanfaatan teknologi modern, termasuk mesin dryer yang efisien.

PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar berlokasi di Jalan Empe Awee, Dusun Mesjid, Desa Makmur, Kecamatan Blang Bintang, Aceh Besar. Lokasi ini berada sekitar 20 km atau sekitar 30 menit perjalanan dari Kota Banda Aceh. Posisi kilang yang strategis jauh dari pemukiman warga menjadi

salah satu keunggulan utama, karena limbah yang dihasilkan tidak mencemari lingkungan dan risiko polusi udara dapat diminimalkan.

Sebagian besar pekerja di kilang ini berasal dari masyarakat lokal di sekitar Blang Bintang. Hal ini memberikan dampak positif tidak hanya dalam menciptakan lapangan kerja, tetapi juga meningkatkan perekonomian masyarakat setempat. PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar juga terus berupaya menjalin hubungan yang baik dengan petani lokal melalui pembinaan dan kerjasama yang saling menguntungkan, guna memastikan kualitas gabah yang diolah tetap terjaga.

Dengan upaya yang berkelanjutan dalam pengembangan teknologi, peningkatan kapasitas, dan perluasan jaringan, PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar bercita-cita untuk terus menjadi salah satu penggilingan padi terkemuka di Aceh dan memberikan kontribusi nyata bagi perkembangan sektor pertanian di daerah tersebut.

PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

Visi : Menjadi perusahaan penggilingan padi terdepan di Aceh dengan menyediakan produk beras berkualitas tinggi serta berkontribusi pada kesejahteraan petani lokal dan keberlanjutan lingkungan.

Misi :

1. Memberikan layanan terbaik kepada petani dalam proses penggilingan padi.
2. Menghasilkan beras dengan kualitas terbaik melalui penerapan teknologi modern.

3. Mendukung kesejahteraan petani lokal dengan menyediakan harga yang kompetitif untuk gabah.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas responden yang dilihat dari segi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama masa kerja, yang diperoleh dari hasil pengedaran kuesioner pada 40 orang responden. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Variabel	Frekuensi	Presentase
1.	Jenis Kelamin :		
	- Laki-laki	36	90%
	- Perempuan	4	10%
Jumlah		40	100%
2.	Usia :		
	- ≤ 30 tahun	15	37%
	- 30-35 tahun	17	43%
	- 36-40 tahun	4	10%
	- ≥ 40 tahun	4	10%
Jumlah		40	100%
3.	Pendidikan Terakhir :		
	- SMA/SLTA	32	80%
	- Diploma (D3)	5	12%
	- Sarjana (S1)	3	8%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, terdapat jumlah laki-laki 36 orang responden (90%) dan perempuan 4 orang responden (10%). Selanjutnya, karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat bahwa sebanyak 15 orang responden (37%) berumur kurang dari 30 tahun. Sebanyak 17 orang responden (43%) berumur di rentang 30-35 tahun. Selanjutnya sebanyak 4 orang responden (10%) berumur di rentang 36-40 tahun. Selebihnya, sebanyak 4 orang responden (10%) berumur lebih dari 40 tahun.

Kemudian, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa, sebanyak 32 orang responden (80%) berpendidikan terakhir SMA/SLTA Sederajat, sebanyak 5 orang responden (12%) berpendidikan terakhir Diploma (D3), dan terakhir responden dengan pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 3 orang responden (8%).

4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan program SPSS versi 27.0. Berdasarkan out-put komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. r hitung lebih besar dari r tabel. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* di mana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,304 (lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi r *Product-Moment* untuk $n = 40 = 0,304$ pada lampiran Titik Kritis).

Sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk, yang dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut bersifat sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Uji Validitas

Butir	Variabel	R hitung	R tabel	Status
-------	----------	----------	---------	--------

Pertanyaan				
Item B1	X1	0,710	0,304	Valid
Item B2		0,768	0,304	Valid
Item B3		0,695	0,304	Valid
Item B4		0,702	0,304	Valid
Item C1	X2	0,782	0,304	Valid
Item C2		0,504	0,304	Valid
Item C3		0,667	0,304	Valid
Item C4		0,600	0,304	Valid
Item C5		0,586	0,304	Valid
Item C6		0,362	0,304	Valid
Item A1	Y	0,832	0,304	Valid
Item A2		0,539	0,304	Valid
Item A3		0,647	0,304	Valid
Item A4		0,684	0,304	Valid

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam, karena diperoleh nilai validitas lebih besar dari nilai kritis product moment sebesar 0,304 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga instrumen data tersebut layak untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan Cronbach Alpha yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Sahir (2021:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur

keakurasian dan konsistensi instrumen. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 ”.

Untuk lebih jelas besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1.	Kesehatan keselamatan kerja (k3) (X1)	0,786	0,60	Reliabel
2.	Beban Kerja (X2)	0,737	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,766	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Uji reliabilitas terhadap 3 (Tiga) atribut pertanyaan yang terlibat dalam masing-masing variabel Kesehatan keselamatan kerja (k3) (X1), Beban Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar sebagaimana yang diperlihatkan pada Tabel 4.3 diperoleh nilai alpha masing- masing sebesar 0,768, 0,737, dan 0,766 dengan demikian, nilai-nilai dari atribut yang terlibat dalam pengukuran variabel tersebut memenuhi kredibilitas Cronbach's Alpha karena nilai alpha melebihi dari 0,60.

4.3.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel kesehatan keselamatan kerja (k3), beban kerja dan kinerja karyawan.

4.3.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan (Y)	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	(A1) Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan	17	42,5	23	57,5	0	0	0	0	0	0	4,43
2	(A2) Hasil pekerjaan saya selalu tepat dan sesuai perintah dari atasan	20	50,0	20	50,0	0	0	0	0	0	0	4,50
3	(A3) Saya menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	19	47,5	21	52,5	0	0	0	0	0	0	4,47
4	(A4) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh Perusahaan	19	47,5	21	52,5	0	0	0	0	0	0	4,47
Nilai Rerata												4,47

Sumber : Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan pada indikator pertama (A1) dengan pertanyaan yaitu Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,43 yang berarti sangat baik, pada indikator kedua (A2) dengan pertanyaan yaitu Hasil pekerjaan saya selalu tepat dan sesuai perintah dari atasan diperoleh jawaban rata-rata 4,50 yang berarti sangat baik, pada indikator ketiga (A3) dengan pertanyaan yaitu Saya menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata

4,47 yang berarti sangat baik, yang terakhir pada indikator keempat (A4) dengan pertanyaan yaitu Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh Perusahaan diperoleh jawaban rata-rata 4,47 yang berarti sangat baik. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rerata sebesar 4,47 yang berarti sangat baik.

4.3.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kesehatan keselamatan kerja (K3) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

No	Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) (X_i)	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	(B1) Lingkungan Kerja Ditempat Kerja Membuat Saya Merasa Aman	11	27,5	29	72,5	0	0	0	0	0	0	4.28
2	(B2) Penerangan Ditempat Kerja Memberikan Saya Kenyamanan Dalam Berkerja.	13	32,5	27	67,5	0	0	0	0	0	0	4.33
3	(B3) Saya Selalu Menggunakan Peralatan Keamanan Kerja Yang Lengkap	16	40,0	24	60,0	0	0	0	0	0	0	4.40
4	(B4) Saya Diberikan Pendidikan Dan Pelatihan K3 Oleh Perusahaan	14	35,0	26	65,0	0	0	0	0	0	0	4.35
Nilai Rerata												4,337

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) pada indikator pertama (B1) dengan pertanyaan yaitu Lingkungan Kerja Ditempat Kerja Membuat Saya Merasa Aman diperoleh jawaban rata-rata 4.28 yang berarti

sangat baik, pada indikator kedua (B2) dengan pertanyaan yaitu Penerangan Ditempat Kerja Memberikan Saya Kenyamanan Dalam Berkerja diperoleh jawaban rata-rata 4.33 yang berarti sangat baik, pada indikator ketiga (B3) dengan pertanyaan yaitu Saya Selalu Menggunakan Peralatan Keamanan Kerja Yang Lengkap diperoleh jawaban rata-rata 4,40 yang berarti sangat baik, yang terakhir pada indikator keempat (B4) dengan pertanyaan yaitu Saya Diberikan Pendidikan Dan Pelatihan K3 Oleh Perusahaan diperoleh jawaban rata-rata 4,35 yang berarti sangat baik. Sehingga hasil penelitian variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) diperoleh nilai rerata sebesar 4,337 yang berarti sangat baik.

4.3.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel beban kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Beban Kerja

No	Beban Kerja (X ₂)	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	(C1) Beban kerja yang diberikan melebihi batas kemampuan saya	13	32,5	20	50,0	6	15,0	1	2,5	0	0	4.13
2	(C2) Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	12	30,0	26	65,0	1	2,5	1	2,5	0	0	4.22
3	(C3) Saya mendapatkan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	15	37,5	18	45,0	7	17,5	0	0	0	0	4.20
4	(C4) Sistem pengawasan di perusahaan sudah berjalan dengan baik	10	25,0	23	57,5	6	15,0	1	2,5	0	0	4.05

5.	(C5) Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu (deadline)	11	27,5	24	60,0	3	7,5	2	5,0	0	0	4.10
6.	(C6) Saya puas dengan pekerjaan yang saya miliki	18	45,0	22	55,0	0	0	0	0	0	0	4.45
Nilai Rerata												4,191

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel beban kerja pada indikator pertama (C1) dengan pertanyaan yaitu Beban kerja yang diberikan melebihi batas kemampuan saya diperoleh jawaban rata-rata 4,13 yang berarti baik, pada indikator kedua (C2) dengan pertanyaan yaitu Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi diperoleh jawaban rata-rata 4.22 yang berarti sangat baik, pada indikator ketiga (C3) dengan pertanyaan yaitu Saya mendapatkan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi diperoleh jawaban rata-rata 4.20 yang berarti baik, pada indikator keempat (C4) dengan pertanyaan yaitu Sistem pengawasan di perusahaan sudah berjalan dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4.05 yang berarti baik, pada indikator kelima (C5) dengan pertanyaan yaitu Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu (deadline) diperoleh jawaban rata-rata 4.10 yang berarti baik, yang terakhir pada indikator keenam (C6) dengan pertanyaan yaitu Saya puas dengan pekerjaan yang saya miliki diperoleh jawaban rata-rata 4.45 yang berarti sangat baik. Sehingga hasil penelitian variabel beban kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,191 yang berarti baik.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

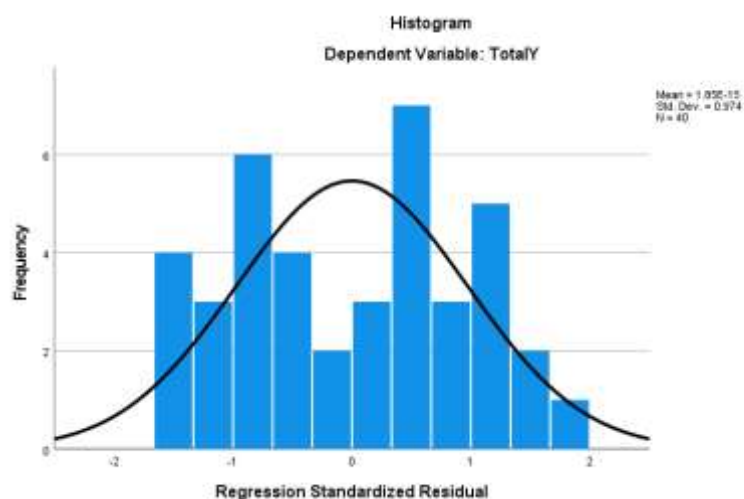
Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogorov-smirnov *one sampel test* dengan kriteria uji: jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Pengolahan data dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Uji Normalitas

Normalitas	Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,145
Sig.	0.149

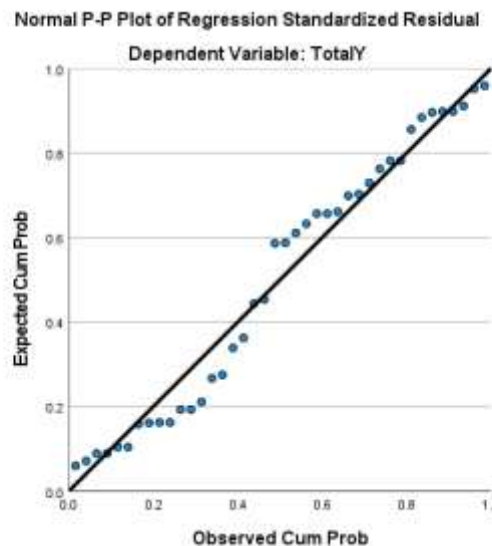
Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel penelitian adalah sebesar 0,145. Hal ini berarti nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai α (0,05), ini berarti seluruh data berdistribusi normal.



Gambar 4.1 Grafik Histrogram

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa grafik histogram berada di tengah pada bagian dalam lengkungan distribusi data, grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan.



Gambar 4.2 P-Plot

Apabila hasil P-Plot menunjukkan titik-titik *plotting* berada sekitar atau mengikuti garis diagonal maka pengujian atau pengamatan tersebut dapat dikatakan terdistribusi dengan normal. Gambar 4.2 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena sesuai dengan ketentuan hasil P-Plot.

4.4.2 Uji Multikolonieritas

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Pedoman pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dengan menggunakan SPSS adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF, yaitu:

1. Berdasarkan nilai tolerance
 - Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi

- Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

2. Berdasarkan nilai VIF

- Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
- Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

Variabel	Kolonieritas	
	Tolerance	VIF
Kesehatan keselamatan kerja (k3)(X1)	0,995	1.005
Beban Kerja (X2)	0,995	1.005

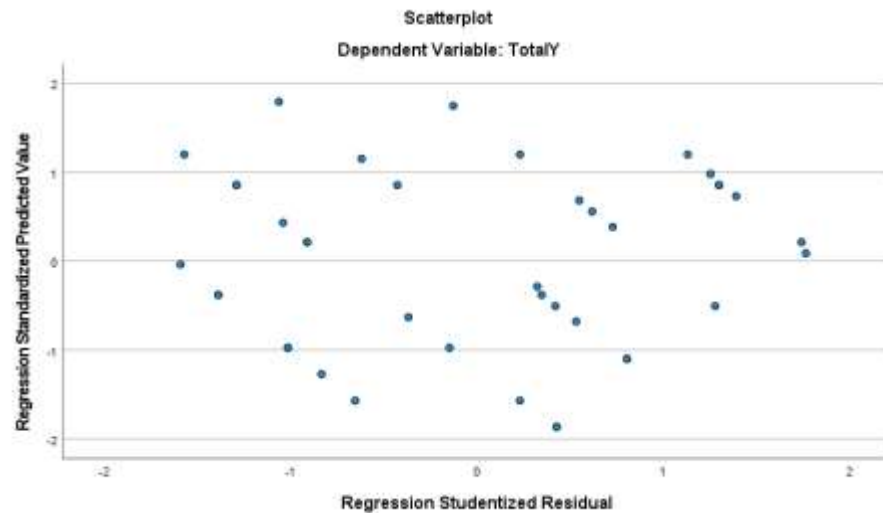
Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil output uji multikolonieritas di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance keseluruhan variabel lebih besar dari 0.10, dan nilai VIF dari keseluruhan variabel lebih kecil dari 10. Dengan demikian, mengacu pada dasar pengambilan keputusan uji multikolonieritas di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada keseluruhan variabel tersebut.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Sahir (2021:69) menyatakan “Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika residual mempunyai varian yang sama, disebut homoskedastisitas dan jika tidak disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji ini menggunakan SPSS

Versi 29 melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu Y-Y prediksi-Y rill). Hasil olah data untuk uji homoskedastisitas tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil output Gambar 4.3 scatterplot di atas, dapat dilihat titik-titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas di atas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Seperti dikemukakan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian yaitu menganalisis variabel Kesehatan keselamatan kerja ($K3$) (X_1) dan Beban Kerja (X_2) sebagai variabel bebas (independent variable) baik secara simultan maupun parsial, maka untuk menjelaskan didasarkan kepada analisis regresi linier berganda seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,569	3,009		2,183	0,035
	Kesehatan keselamatan kerja (k3)(X1)	0,340	0,139	0,341	2,446	0,019
	Beban Kerja (X2)	0,215	0,078	0,384	2,754	0,009
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan hasil *output* komputer melalui program SPSS versi 27, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,569 + 0,340X_1 + 0,215X_2$$

Berdasarkan hasil regresi linear berganda disebutkan dalam tabel 4.10 diatas tersebut di atas maka koefisien korelasi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Konstanta

Apabila nilai variabel kesehatan keselamatan kerja (k3) dan Beban kerja tidak berubah atau dianggap konstan. Maka rata-rata kinerja pegawai akan bernilai 6,569.

2. Koefisien Regresi

- Nilai koefisien regresi variabel kesehatan keselamatan kerja (k3) sebesar 0,340. Hasil tersebut dapat diartikan kenaikan 100% perubahan dalam variabel kesehatan keselamatan kerja (k3) secara relatif akan

meningkatkan kinerja sebesar 34% dengan asumsi variabel beban kerja dianggap konstan.

- Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,215. Hasil tersebut dapat diartikan setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel beban kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja Karyawan sebesar 21,5% dengan asumsi variabel kesehatan keselamatan kerja (k3) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari 2 (dua) variabel yang diteliti, diketahui bahwa variabel kesehatan keselamatan kerja (k3) lebih dominan dari pada variabel beban kerja dalam mempengaruhi kinerja keryawan.

4.5.2 Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Koefisien determinasi dengan symbol (R^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dari persamaan regresi tersebut. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					Keterangan
Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate	
1	0,531	0,282	0,244	1,185	Korelasi Sedang

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

- Koefisien korelasi (R) = 0,531 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 53,1%. Artinya kinerja karyawan PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar sedang hubungannya dengan kesehatan keselamatan kerja (k3) (X1) dan beban kerja (X2).

- Koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,244. Artinya sebesar 24,4% perubahan-perubahan kinerja karyawan PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar dapat dijelaskan oleh perubahan dalam kesehatan keselamatan kerja (k3) (X1) dan beban kerja (X2) sedangkan selebihnya yaitu sebesar 75,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar daripada yang menjadi variabel penelitian ini. Faktor-faktor tersebut seperti faktor pengembangan karir, pelatihan, dan gaya kepemimpinan serta faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

4.5.3 Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel, pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji Parsial (t-test)

No.	Variabel Idependen	thitung	ttabel	Sig
1.	Kesehatan keselamatan kerja (k3) (X1)	2.446	2.026	0,019
2.	Beban Kerja (X2)	2,754	2.026	0,009

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Tabel 4.11 di atas menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar secara parsial, antara lain:

1. Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_{a1} dan Menolak H_{o1} . Hasil penelitian variabel Kesehatan keselamatan kerja (k3)(X1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,446 > 2,026$). Jika $signifikan < 0,05$ maka menerima H_{a1}

dan menolak H_{01} . Variabel Kesehatan keselamatan kerja (k3) memiliki signifikansi $0,019 < 0,05$ atau probabilitas di bawah $\alpha 0,05$. Kesimpulan bahwa menerima H_{a1} dan menolak H_{01} , dengan demikian, hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kesehatan keselamatan kerja (k3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Asri Raihan, Amirul mukminin, 2023.

2. Variabel Beban Kerja

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_{a2} dan Menolak H_{02} . Hasil penelitian variabel beban kerja (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,754 > 2,026$). Jika $signifikan < 0,05$ maka menerima H_{a2} dan Menolak H_{02} . Variabel beban kerja memiliki signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ atau probabilitas di bawah $\alpha 0,05$. Kesimpulan bahwa menerima H_{a2} dan menolak H_{02} . Dengan demikian, hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Hesti Sugesti-Hafiz Akbar, 2023.

4.5.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besarseperti pada tabel berikut ini:

4.12 Anova (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	Fhitung	F Tabel	Sig.
1	Regression	20,438	2	10,219	7,280	3,250	002 ^b
	Residual	51,937	37	1,404			
	Total	72,375	39				

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Pengujian dilakukan dengan Anova yang membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada tabel di atas menunjukkan Fhitung sebesar 7,280, sedangkan Ftabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,250. Dari perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa Fhitung (7,280) > Ftabel (3,250), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa merima Ha3 (Hipotesis *alternative*) dan menolak Ho3 (Hipotesis nol), artinya bahwa variabel kesehatan keselamatan kerja (k3) (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk menguji signifikansi dari persamaan regresi linier tersebut digunakan analisis varian untuk regresi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh Fhitung > Ftabel yaitu (7,280) > (3,250), maka dengan signifikansi sebesar $< 0,002$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan. Hubungan antara faktor-faktor kinerja karyawan PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar (X1-X2) dengan kinerja karyawan (Y) dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi. Berdasarkan hasil analisis dengan program komputasi SPSS versi 27

diperoleh koefisien korelasi atau R sebesar 0,531. Besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh pengaruh variabel kesehatan keselamatan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi atau Adjusted R².

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Adjusted R² sebesar 0,282 yang berarti besarnya pengaruh, kesehatan keselamatan kerja (k3) dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar adalah sebesar 28,2%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain variabel kesehatan keselamatan kerja, dan beban kerja kinerja karyawan PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar juga dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 71,8%. Variabel-variabel tersebut seperti, variabel pemberian insentif, variabel komitmen organisasi dan pelatihan, serta variabel-variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang baik memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman, sehingga meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa terlindungi dari risiko kecelakaan atau penyakit kerja cenderung lebih fokus, hadir secara konsisten, dan bekerja dengan kualitas yang lebih baik. Selain itu, penerapan K3 yang efektif mengurangi tingkat absensi, menekan biaya operasional akibat insiden, dan meningkatkan loyalitas serta kolaborasi antar karyawan. Hal ini tidak hanya mendukung efisiensi perusahaan, tetapi juga memperkuat reputasi organisasi,

yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Beban kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, di mana beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan kerja, sementara beban kerja yang berlebihan atau terlalu ringan dapat menurunkan kinerja. Beban kerja yang terlalu tinggi cenderung menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas hasil kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat memicu kebosanan, kurangnya motivasi, dan minimnya pencapaian. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola beban kerja karyawan secara proporsional sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan kapasitas mereka, guna menciptakan lingkungan kerja yang optimal untuk mendukung kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Kesehatan dan keselamatan kerja dan beban kerja memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lain dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tentunya PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar sangat membutuhkan pegawai yang giat dalam bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya kesehatan dan keselamatan kerja dan beban kerja agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

4.6.2 Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji-t terlihat bahwa thitung lebih besar dari ttabel yaitu $2.446 > 2,026$ dan dengan signifikansi sebesar 0,019. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar. kesehatan dan keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut Mangkunegara dalam Imron (2020), keselamatan kerja dikatakan sebagai ilmu beserta penerapannya yang berhubungan dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, pesawat, landasan tempat kerja serta lingkungan kerja.

kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai yang ada di dalam organisasi. Dengan adanya kesehatan dan keselamatan kerja diharapkan pegawai akan bekerja secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Hal tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asri Raihan, Amirul mukminin, 2023. bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji-t terlihat bahwa thitung lebih besar dari ttabel yaitu $2.754 > 2,026$ dan dengan signifikansi sebesar 0,009. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut Sudarsono, (2021), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat beradaptasi, dipengaruhi perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap

tindakan eksternal (yaitu lingkungan, situasi, serta kejadian yang banyak menimbulkan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap orang lain.

Beban kerja terhadap karyawan sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat memengaruhi berbagai aspek, seperti produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan kerja. Hal tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hesti Sugesti-Hafiz Akbar, 2023. bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.7 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kesehatan keselamatan kerja (k3) dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar perlu memperhatikan secara seimbang faktor kesehatan keselamatan kerja (k3) serta beban kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta memastikan beban kerja yang realistis dan dapat dikelola oleh karyawan, guna menghindari stres dan kelelahan yang dapat mengurangi produktivitas. Dengan memperbaiki kedua faktor tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya akan mendorong kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar. Dua variabel independen tersebut yaitu, kesehatan keselamatan kerja (K3) dan beban kerja. maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kesehatan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar secara parsial.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar secara parsial.
3. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan untuk melakukan pelatihan rutin terkait prosedur keselamatan kerja, memperbarui fasilitas dan peralatan keselamatan, serta mengidentifikasi potensi risiko di tempat kerja untuk mengurangi kecelakaan. Selain itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan

memiliki akses terhadap layanan kesehatan yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Dengan demikian, penerapan K3 yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2. Perusahaan perlu memastikan bahwa pembagian tugas dilakukan secara adil dan proporsional, serta mempertimbangkan kapasitas dan kemampuan karyawan. Selain itu, perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan manajemen waktu dan teknik pengelolaan beban kerja kepada karyawan, serta memberikan dukungan yang memadai agar mereka dapat bekerja secara efisien tanpa mengalami kelelahan atau stres. Dengan cara ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan sehat.
3. PT. Pangan Makmur Saleh Famili Kabupaten Aceh Besar perlu memperkuat program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta mengelola beban kerja dengan seimbang untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan K3 yang baik, disertai dengan pembagian beban kerja yang proporsional, akan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, mengurangi risiko stres atau kelelahan, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung kesejahteraan dan efisiensi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2018), *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, pen. PT Refika Aditama.
- A.R. Vanchapo, S. Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Ambiyar., & Muharika. (2019). *Metodologi Penelitian Evaluasi Program*. Bandung: Alfabeta.
- Anggriani. (2021). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bgaian produksi Pabrik Tahu W Jombang). 220-226.
- Bahiroh, E., Imron, A., & Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7, 40-50.
- Bimantara, A. M., Dotulong, L. O. H., & Lengkong, V. P. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir Pt J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-19. *Emba*, 9(4), 1261–1271.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. 44-59.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabamg Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. (JIMF) *Jurnal Ilmiah Manajemen Fokamma*, 3, 240-247.
- Dharma, U. B. (2019). *keselamatan dan klesehatan kerja* 2.699 > t. 2, 142–156.
- Fristy, A. M., & Teknologi, I. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . JNE Pekanbaru*. 1(2), 91–97.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, dkk (2020) *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup.
- Indra Kharis. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Beban Kerja Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Jatim Malang.

- yogatama, (2020). Jurnal Teori Produksi. Jurnal Teori Produksi.
- Iswan. (2021). Manajemen Pendidikan dan Kesehatan keselamatan kerja (K3) (Mirsawati,). Rajawali Printing.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.
- Kaswan, Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM (Bandung: Alfabeta, 2016), 2.
- Kerja, S. & Karyawan, K. Pt Honda Daya Anugrah Mandiri. 2, 1–22 (2021).
- Maarif, M. S. And Kartika. L. 2014. Manajemen pelatihan upava mewujudkan kinerja unggul dan pemahaman employee engagement. Bogor. PT Penerbit IPB Press.
- Manajemen, S., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kesehatan keselamatan kerja (k3)(K3) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor*. 2, 115–122.
- Prasetyo, I., & Winarko, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. 78-90.
- Prawirosentono. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPFE.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Putriawati, & Prashakti, R. D. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (dinastirev.org, Penyunt.) 1, 290-304.
- Raihan A, Mukminin A, (2023) Pengaruh Beban Kerja Dan Kesehatan keselamatan kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Dompus.
- Retnowati, E., Lestari, U. P., & Jahroni. (2021). Retensi Karyawan Yang Di Tinjau Dari Kepercayaan dan motivasi Kerja. Jurnal Lima Daun Ilmu, 1, 65-76.
- Sahir, Syafrida (2021). *Metodologi Penelitian*. Medan: KBM Indonesia.
- Sasanti, M. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi. Forum Ekonomi, 3, 556-561.

Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara.

Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Studi, P., & Manajemen, D. (2023). *Pos Internasional Bagian Ekspor Di Kantor Pos Indonesia Mpc Bandung Hesti Sugesti-Hafiz Akbar Indonesia : 13*, 112–121.

Suwandy, S. D., Rahman, Y., Asbari, M., & Novitasari, D. (2023). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan : Narrative Literature Review*. 5(1).

Tarwaka, (2011). *Beban Kerja (Worldloud)*. Solo: Harapan Press.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANGAN MAKMUR SALEH FAMILI KABUPATEN ACEH BESAR”

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya sangat menghargai bantuan Bapak/Ibu yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada Bapak/Ibu sendiri.

A. Petunjuk Pengisian:

1. Bapak/ibu dimohon untuk mengisi identitas responden yang disediakan.
2. Untuk mengisi pertanyaan – pertanyaan di bawah ini, bapak/ibu di mohon untuk memberikan jawaban dengan checklist (√) pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan Skor Penelitian:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

B. Identitas Responden:

1. Jenis Kelamin:

- Laki-Laki
- Perempuan

2. Usia:

- ≤ 20 tahun
- 20-25 tahun
- 25-30 tahun
- ≥ 30 tahun

3. Pendidikan Terakhir:

- SMA/SLTA Sederajat
- Diploma (D3)
- Sarjana (S1)

C. Variable Penelitian:

A. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan					
2.	Hasil pekerjaan saya selalu tepat dan sesuai perintah dari atasan					
3.	Saya menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh Perusahaan.					

B. Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Lingkungan kerja ditempat kerja membuat saya merasa aman.					
2.	Penerangan ditempat kerja memberikan saya kenyamanan dalam berkerja.					
3.	Saya selalu menggunakan peralatan keamanan kerja yang lengkap					
4.	Saya diberikan pendidikan dan pelatihan K3 oleh perusahaan					

C. Beban Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Beban kerja yang diberikan melebihi batas kemampuan saya.					
2.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi.					
3.	Saya mendapatkan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.					
4.	Sistem pengawasan di perusahaan sudah berjalan dengan baik.					
5.	Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu (deadline).					
6.	Saya puas dengan pekerjaan yang saya miliki.					

Lampiran 2 Tabulasi Data

No	Karya Karyawan (Y)					Keseluruhan Keseluruhan Kerja (X1)					Beban Kerja (X2)						
	A1	A2	A3	A4	I	B1	B2	B3	B4	I	C1	C2	C3	C4	C5	C6	I
1	4	5	5	4	18	4	4	4	5	17	5	5	4	3	3	4	24
2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	4	18	4	4	4	5	17	3	4	3	3	4	5	22
5	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	4	3	4	4	3	4	22
6	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	25
7	4	4	5	4	17	5	5	4	4	18	3	4	3	4	4	4	22
8	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	3	4	3	3	4	4	21
9	5	5	4	5	19	4	4	5	4	17	4	4	3	4	4	5	24
10	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	3	4	3	3	3	4	20
11	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	5	25
12	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	5	25
13	5	5	4	4	18	4	4	5	4	17	3	4	3	3	4	5	22
14	4	4	4	5	17	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	3	4	3	3	4	4	21
16	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	5	5	4	4	4	5	27
17	5	5	5	5	20	4	5	4	4	17	4	4	5	4	4	5	26
18	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	5	25
19	5	5	5	4	19	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	5	30
20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	5	4	4	26
21	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	5	5	5	4	5	5	29
22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	2	5	5	2	4	22
23	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	5	4	5	4	4	4	26
24	5	4	5	5	19	5	4	4	4	17	4	5	4	5	5	5	28
25	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	5	4	5	5	5	4	28
26	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	5	5	5	4	5	4	28
27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
28	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	3	4	5	4	5	5	28
29	4	5	4	4	17	4	5	4	5	18	4	5	4	5	5	4	27
30	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	5	5	18	4	5	4	5	18	5	5	5	4	5	4	28
32	5	4	5	5	19	4	4	5	4	17	5	4	4	5	4	5	27
33	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	4	4	5	4	26
34	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	5	4	5	5	4	4	27
35	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	4	5	5	5	2	4	25
36	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	4	4	5	4	5	27
37	5	4	4	5	18	5	4	5	4	18	4	5	4	4	5	5	27
38	5	4	5	5	19	4	5	5	4	18	4	4	5	4	4	5	26
39	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	2	5	5	2	5	4	23
40	4	5	4	4	17	5	4	4	5	18	5	4	5	4	4	5	27

Lampiran 3

SPSS Out Put

1. Reliability dan Validity Variable X1 (Kesehatan Keselamatan Kerja (K3))

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.786	.834	5

		Correlations				
		B1	B2	B3	B4	TotalX1
B1	Pearson Correlation	1	.529**	.297	.252	.710**
	Sig. (2-tailed)		.000	.063	.116	.000
	N	40	40	40	40	40
B2	Pearson Correlation	.529**	1	.305	.386*	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000		.056	.014	.000
	N	40	40	40	40	40
B3	Pearson Correlation	.297	.305	1	.364*	.695**
	Sig. (2-tailed)	.063	.056		.021	.000
	N	40	40	40	40	40
B4	Pearson Correlation	.252	.386*	.364*	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.116	.014	.021		.000
	N	40	40	40	40	40
TotalX1	Pearson Correlation	.710**	.768**	.695**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

2. Reliability dan Validity Variable X1 (Gaya Komunikasi Pimpinan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.737	.765	7

Correlations

		C1	C2	C3	C4	C5	C6	TotalX2
C1	Pearson Correlation	1	.157	.562**	.604**	.159	.782**	.782**
	Sig. (2-tailed)		.333	.000	.000	.326	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
C2	Pearson Correlation	.157	1	.126	-.084	.562**	.504**	.504**
	Sig. (2-tailed)	.333		.439	.606	.000	.001	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
C3	Pearson Correlation	.562**	.126	1	.427**	.152	.667**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.439		.006	.348	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
C4	Pearson Correlation	.604**	-.084	.427**	1	-.010	.600**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000	.606	.006		.953	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
C5	Pearson Correlation	.159	.562**	.152	-.010	1	.586**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.326	.000	.348	.953		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
C6	Pearson Correlation	.185	.078	-.042	.078	.219	.362*	.362*
	Sig. (2-tailed)	.254	.632	.796	.631	.175	.022	.022
	N	40	40	40	40	40	40	40
TotalX2	Pearson Correlation	.782**	.504**	.667**	.600**	.586**	1	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		
	N	40	40	40	40	40	40	40

3. Validity dan Reliability Variable Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.766	.794	5

		Correlations				
		A1	A2	A3	A4	TotalY
A1	Pearson Correlation	1	.354*	.397*	.499**	.832**
	Sig. (2-tailed)		.025	.011	.001	.000
	N	40	40	40	40	40
A2	Pearson Correlation	.354*	1	.050	.050	.539**
	Sig. (2-tailed)	.025		.759	.759	.000
	N	40	40	40	40	40
A3	Pearson Correlation	.397*	.050	1	.298	.647**
	Sig. (2-tailed)	.011	.759		.062	.000
	N	40	40	40	40	40
A4	Pearson Correlation	.499**	.050	.298	1	.684**
	Sig. (2-tailed)	.001	.759	.062		.000
	N	40	40	40	40	40
TotalY	Pearson Correlation	.832**	.539**	.647**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Frequency Table

		A1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	57.5	57.5	57.5
	5	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	50.0	50.0	50.0
	5	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	52.5	52.5	52.5
	5	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	52.5	52.5	52.5
	5	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.43	.501	40
A2	4.50	.506	40
A3	4.47	.506	40
A4	4.47	.506	40
TotalY	17.88	1.362	40

2. Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) (X1)**Frequency Table****B1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	72.5	72.5	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	67.5	67.5	67.5
	5	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	60.0	60.0	60.0
	5	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	65.0	65.0	65.0
	5	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4.28	.452	40
B2	4.33	.474	40
B3	4.40	.496	40
B4	4.35	.483	40
TotalX1	17.35	1.369	40

3. Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X2)**Frequency Table****C1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	6	15.0	15.0	17.5
	4	20	50.0	50.0	67.5
	5	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	1	2.5	2.5	5.0
	4	26	65.0	65.0	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	17.5	17.5	17.5
	4	18	45.0	45.0	62.5
	5	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	6	15.0	15.0	17.5
	4	23	57.5	57.5	75.0
	5	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.0	5.0	5.0
	3	3	7.5	7.5	12.5
	4	24	60.0	60.0	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	55.0	55.0	55.0
	5	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4.13	.757	40
C2	4.22	.620	40
C3	4.20	.723	40

C4	4.05	.714	40
C5	4.10	.744	40
C6	4.45	.504	40
TotalX2	25.15	2.434	40

5. Uji Normalitas

2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.15399669
Most Extreme Differences	Absolute		.121
	Positive		.121
	Negative		-.113
Test Statistic			.121
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.145
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.149
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.140
		Upper Bound	.158

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

4. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	
	TotalX1	1.005
	TotalX2	1.005

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.52	19.17	17.87	.724	40
Std. Predicted Value	-1.867	1.794	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.206	.594	.315	.080	40
Adjusted Predicted Value	16.46	19.35	17.88	.738	40
Residual	-1.848	2.061	.000	1.154	40

Std. Residual	-1.560	1.740	.000	.974	40
Stud. Residual	-1.590	1.766	.000	1.008	40
Deleted Residual	-1.985	2.164	-.001	1.236	40
Stud. Deleted Residual	-1.625	1.821	.000	1.019	40
Mahal. Distance	.200	8.825	1.950	1.622	40
Cook's Distance	.000	.114	.024	.025	40
Centered Leverage Value	.005	.226	.050	.042	40

a. Dependent Variable: TotalY

5. Uji Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531 ^a	.282	.244	1.185

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: TotalY

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.438	2	10.219	7.280	.002 ^b
	Residual	51.937	37	1.404		
	Total	72.375	39			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.569	3.009		2.183	.035	
	TotalX1	.340	.139	.341	2.446	.019	.995
	TotalX2	.215	.078	.384	2.754	.009	.995

Lampiran 4 Nilai R Tabel, T Tabel dan F Tabel

NILAI R TABEL

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

NILAI T TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

NILAI F TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	10.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.78	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.48	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89