

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3), LINGKUNGAN KERJA SERTA MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan Bagian Produksi
CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

GIKI GANDA PUTRA

NIM. 12010113140270

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2018**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Giki Ganda Putra
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113140270
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung)**
Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, M.M.

Semarang, 14 Desember 2018

Dosen Pembimbing,



Dra. Rini Nugraheni., M.M.

195612031984032001

PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Giki Ganda Putra
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113140270
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV.Cipta Usaha Mandiri Temanggung)**


Teleh dinyatakan lulus ujian pada tanggal 26 Desember 2018

Tim penguji :

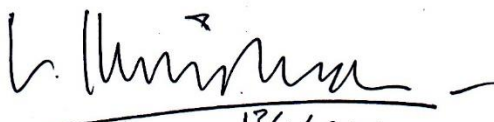
1. Dra. Rini Nugraheni, M.M


(.....)

2. Dr. Fuad Mas'ud, MIR


(.....) 12/1/2018

3. Lala Irviana, S.E., S.Sos., M.M


(.....) 13/1/2019

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Giki Ganda Putra, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), LINGKUNGAN KERJA, SERTA MOTIVASI KERJA TERJADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 14 Desember 2018

Yang membuat pernyataan,



Giki Ganda Putra

12010113140270

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu akan ada kemudahan”

(Q.S. Al-Insyrah 5-6)

“Pantang mundur menghadapi medan berat, menjadi lelaki yang tangguh, bertanggung jawab, serta menjadi insan yang selalu bersyukur”

“Pantang pisang berbuah dua kali, pantang pemuda makan sisah”

Skripsi ini penulis persembahkan untuk kedua orang tercinta, kakak adikku tercinta, keluarga besar Ali Zisman, sahabat-sahabat, serta teman-teman terbaik. Almamaterku Universitas Diponegoro

ABSTRACT

Human resources of employee in organization play an important thing in running organization. The better performance of employee could make a greater opportunity to achieve organization goal. To improve the performance of employee, organization should arrange some strategies which is effective and efficient in order to achieve the better result.

This study aims to analyze the effect of occupational health and safety (OHS), work environment, and motivation work on employee performance in CV.Cipta Usaha Mandiri Temanggung engaged in wood processing, by using 100 employees as respondents. The selection of sample was conducted through simple random sampling. The variable used in this study were occupational health and safety (OHS), work environment, motivation work, and employee performance. Statistic analysis method was conducted by multiple regressive linear technique with SPSS version 23.

The result of this study shows that there is significant effect of occupational health and safety (OHS), work environment, and motivation work on employee performance simultaneously.

Key word : Occupational health and safety (OHS), work environment, motivation work, employee performance.

ABSTRAK

Bagi suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting menjalankan roda organisasi tersebut. Semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan maka besaran tercapainya visi organisasi juga akan semakin baik. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, organisasi menerapkan berbagai macam strategi yang efektif dan efisien agar kinerja yang dihasilkan akan tetap terus meningkatkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Penelitian ini dilakukan di CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung yang bergerak dalam pengolahan kayu, dengan menggunakan 100 karyawan sebagai responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Variabel yang digunakan adalah keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan teknik analisisnya menggunakan teknik regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV.Cipta Usaha Mandiri Temanggung)”**. Skripsi ini menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT, yang banyak memberikan rahmat dan hidayahnya melalui kesehatan, kemampuan, kecerdasan, rizki serta inspirasi yang mampu membuat penulis terus berusaha bekerja keras untuk mencapai hasil yang terbaik dan mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Orang tua tercinta, bapak Ali Zisman dan Ibu Lis Mini, serta kakak Dewi Purnamasari, Raminusferl, Tri Buana, Yoga Alfin dan adik Marisna Wulan Putri, yang selalu memberikan kasih sayang, doa dan kesabaran yang luar biasa dan sangat berarti bagi penulis.
3. Bapak Dr. Suharnomo, SE, Msi. selaku dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

4. Bapak Dr. Harjum Muharam, SE, M.E. selaku ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
5. Ibu Dra. Rini Nugraheni, MM. selaku dosen pembimbing yang bersedia meluangkan waktu serta senantiasa membimbing penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
6. Bapak Drs. R. Djoko Sampurno, M. M. selaku dosen wali yang telah memberikan arahan dan masukan.
7. Bapak Dr. Fuad Mas'ud, MIR dan ibu Lala Irviana, S.E., S.Sos., M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan waktu dan ilmu untuk peneliti menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi penulis baik sekarang maupun dimasa yang akan datang.
9. Bapak Giri, Purnomo, jefri selaku personalia di CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung yang sudah membantu penulis selama melakukan penelitian.
10. Seluruh responden CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung yang sudah memberikan waktunya dalam membantu penulisan mengisi koisioner penelitian.
11. Seluruh staff Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universita Diponegoro yang telah membatu segala persyaratan administrasi dalam penyelesaian skripsi ini.

12. Anggota FEPALA angkatan 23 serta seluruh keluarga besar FEPALA Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang merupakan teman, adik, kakak, sahabat sekaligus keluarga, terima kasih atas segala dukungan, canda tawa, kebersamaan serta telah memberikan motivasi, semangat dan doa dalam kelancaran penulisan skripsi ini.
13. Seluruh keluarga besar teater BUIH Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Terima kasih yang telah memberikan dukungan, semangat, motivasi dan doa kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
14. Seluruh teman-teman manajemen 2013 yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas kebersamaan yang telah terjalin selama hampir 5 tahun ini yang sangat berarti untuk penulis.
15. Semua pihak yang telah membantu baik secara moral maupun material dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan, keterbatasan penulis dan jauh dari kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu, saran serta kritik yang membangun sangat penulis harapkan agar dapat menyempurnakan penelitian ini sehingga dapat lebih baik dan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan bagi kita semua.

Semarang, 14 Desember 2018

Penulis

Giki Ganda Putra

12010113140270

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	16
1.3.1 Tujuan Penelitian	16
1.3.2 Manfaat Penelitian	16
1.4 Sistematika Penulisan.....	17
BAB II TELAAH PUSTAKA	19
3.1 Landasan Teori	19
3.1.1 Kinerja Karyawan	19
3.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	23
3.1.3 Lingkungan Kerja.....	30
2.1.4 Motivasi Kerja.....	36
2.2 Penelitian Terdahulu.....	39
2.3 Hubungan Antar Variabel dan Kerangka Pemikiran Teoritis	40
1.3.1 Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan	40
1.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	41

1.3.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	42
BAB III	METODE PENELITIAN	47
3.1	Variabel Penelitian dan Devinisi Variabel Penelitian	47
3.1.1	Variabel Penelitian	47
3.1.2	Definisi Operasional.....	47
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	49
3.2.1	Populasi penelitian	49
3.2.2	Sampel Penelitian.....	49
3.3	Jenis dan Sumber Data	51
3.3.1	Jenis Data	51
3.4	Teknik Pengumpulan Data	52
3.5	Metode Analisis Data	53
3.5.1	Uji Instrumen	53
3.5.2	Uji Asumsi Klasik.....	54
3.5.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
3.5.4	Uji Hipotesis	57
3.5.5	Kooefisien Determinasi (R²)	58
BAB IV	PEMBAHASAN.....	60
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	60
4.2	Gambaran Umum Responden.....	63
4.2.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
4.2.2	Identitas Responden Berdasarkan Umur	64
4.2.3	Idenstitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
4.2.4	Identitas Responden Menurut Pendidikan Akhir	66
4.3	Tanggapan Responden Pada Variabel Penelitian	67
4.3.1	Tanggapan Responden Pada Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kerja 68	70
4.3.2	Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja	70
4.3.3	Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi Kerja	71
1.3.4	Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan	73
4.4	Analisis Data	74
4.4.1	Uji Validitas	74
4.4.2	Uji Reliabilitas	75
4.4.3	Analisis Regresi Linier Berganda	80

4.4.4	Koefisien Determinasi (R^2)	82
4.4.5	Uji Hipotesis	83
4.5	Pembahasan	86
4.5.1	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan	86
4.5.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	87
4.5.3	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	89
BAB V PENUTUP.....		91
5.1	Kesimpulan.....	91
5.2	Saran-saran	93
DAFTAR PUSTAKA		96

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran	43
Gambar 4. 1 Struktural bagian produksi	63
Gambar 4. 2 Histogram (Uji Normalitas)	77
Gambar 4. 3 Grafik normal plot (Uji Normalitas)	77
Gambar 4. 4 Grafik Scatter Plot (Uji Asumsi Heterokedastisitas)	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Laporan Kinerja Karyawan.....	6
Tabel 1. 2 Data Kecelakaan Kerja.....	6
Tabel 1. 3 Data Jumlah Cacat Produksi	8
Tabel 1. 4 Hasil Rekapitulasi Kuisisioner Pra Penelitian	9
Tabel 1. 5 <i>Research Gap</i>	13
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	48
Tabel 4. 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4. 2 Identitas Responden Berdasarkan Umur.....	65
Tabel 4. 3 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
Tabel 4. 4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	67
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Tentang K3 (X1)	69
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X2).....	70
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja (X3)	72
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Tentang kinerja Karyawan (Y).....	73
Tabel 4. 9 Pengujian Validitas Variabel Penelitian	74
Tabel 4. 10 Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian.....	76
Tabel 4. 11 Uji Multikolinieritas.....	79
Tabel 4. 12 Output Regresi Berganda.....	81
Tabel 4. 13 Pengujian Koefisien Determinasi	83
Tabel 4. 14 Hasil Uji t.....	84
Tabel 4. 15 Pengujian Uji F	85

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A KUISIONER PENELITIAN	99
LAMPIRAN B TABULASI DATA KUISIONER.....	106
LAMPIRAN C HASIL UJI STATISTIK	111
LAMPIRAN D SURAT IZIN PENELITIAN	118

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di setiap organisasi, baik itu organisasi pemerintahan ataupun organisasi bisnis ingin adanya SDM yang bisa berkontribusi besar bagi organisasi. Sumber daya manusia adalah aspek yang sangat penting dalam keberlangsungan industri, memiliki nilai tertinggi dalam keberlangsungan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan (Jamil, 2003). Kinerja yang baik yang dimiliki oleh sumber daya manusia akan memberikan dampak yang lebih baik bagi perusahaan.

Sumber daya manusia berkualitas adalah sumber daya manusia yang bisa mengarah pada tercapainya kinerja karyawan, memperlihatkan perilaku kerja, serta pencapaian tujuan perusahaan, akan tetapi pada kenyataannya di lapangan sering kali terdapat beberapa kemampuan sumber daya manusia belum bisa memenuhi kriteria yang diinginkan perusahaan. Kewajiban pemimpin dalam organisasi yaitu mengembangkan dan memperbaiki sumber daya manusia yang ada, sehingga dapat memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini kontribusi yang sangat besar yang diberikan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini didukung dengan pernyataan Mas'ud (2004), bahwa keberhasilan dan kemajuan perusahaan sangat bergantung pada tenaga kerjanya. Dimana karyawan bisa bekerja secara baik, inovatif, loyal, kreatif, jujur, bertanggung jawab, dan disiplin pada penentuan kinerja karyawan. Hasibuan (2003) menyebutkan, kinerja merupakan

sebuah pencapaian hasil kerja seserang guna melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya serta pelaksanaannya berdasarkan kesungguhan, kecakapan, serta pengalaman dalam bekerja.

Kegiatan industri dalam proses produksinya selalu disertai faktor-faktor yang mengandung resiko bahaya diantaranya terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Program perlindungan terhadap keselamatan kerja karyawan menjadi sesuatu hal yang sangat penting sebagian sebuah perhatian. Program tersebut sering dikenal dengan program Keselamatan Kecelakaan Kerja (K3), produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui upaya penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Apabila program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat dikelola dengan baik oleh perusahaan, maka risiko kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja dapat berkurang. Menurut Siti Al Fajar & Tri Heru (2010), perusahaan perlu memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan agar terciptanya kondisi lingkungan kerja yang lebih sehat dan aman, serta menjadi sebuah tanggung jawab atas terselenggaranya kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi atau perusahaan yang memiliki tingkat kecelakaan kerja yang tinggi. Peningkatan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja dalam suatu perusahaan bisa mengurangi pengeluaran sekaligus memenuhi kebutuhan karyawannya, serta memenuhi kewajiban mereka bagi masyarakat luas, karena dengan adanya program K3 dapat menghasilkan tenaga kerja yang lebih produktif yang dapat mengerjakan pekerjaan secara kreatif. Program K3 dapat mendorong karyawan agar bisa bekerja lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya tugas

pemerintah saja tetapi juga menjadi tanggung jawab seluruh pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja menjadi sangat bagi keberlangsungan organisasi atau perusahaan. apabila suatu karyawan perusahaan mengalami kecelakaan kerja maka akan sangat merugikan perusahaan dari segi finansial untuk biaya perawatan karyawan, jam kerja karyawan terbuang menghambat produksi, perusahaan mengalami kerugian dari segi target perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan maupun organisasi, salah satu faktor yang sangat penting yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah tersedianya fasilitas serta perlengkapan yang memadai, serta terciptanya suasana kerja yang menyenangkan dalam bekerja, hal ini akan memberikan kinerja karyawan efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut (Sedarmayanti, 2009), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan ataupun kelompok. Secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat di area tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Sedangkan untuk lingkungan non fisik adalah seluruh keadaan yang ada kaitannya dengan hubungan kerja antara atasan dan bawahan, bahkan sesama rekan kerja yang mempengaruhi secara langsung berkaitan dengan lingkungan kerja, kualitas pemimpin dalam organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai suatu visi dan tujuan yang diterapkan (Robbins,2011).

Pada dasarnya kepemimpinan merupakan suatu pola hubungan individu-individu yang menggunakan wewenang untuk mempengaruhi kelompok-kelompok orang agar dapat bekerja secara bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan (Rivai, 2003). Bagaimana seorang pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja; bagaimana pemimpin menghargai karyawan yang berprestasi; bagaimana pemimpin mengembangkan dan memberdayakan karyawan; hal ini mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Penyebab lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya motivasi kerja. Motivasi memiliki sifat yang tidak terlepas dari sifat manusia yang secara individual memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Flippo (2002), menyebutkan bahwa motivasi adalah sebuah arahan untuk karyawan dalam suatu organisasi agar mau bekerja sama dalam mencapai keinginan para pegawai dalam rangka pencapaian keberhasilan organisasi. Menurut Hasibuan (2003), bahwa seorang pemimpin adalah orang yang memiliki wewenang mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Pemimpin yang baik adalah yang mengayomi karyawan dan bisa membangkitkan motivasi kerja karyawan dan mampu bekerja sama dengan bawahannya.

CV Cipta Usaha Mandiri adalah perusahaan industri pengolahan kayu yang terletak di Jl. Raya Ngadirejo Km. 3 Desa Medari, Kec. Ngadirejo, Kab. Temanggung. Pemilik utama perusahaan ini adalah H. Marsudi yang telah berkecimpung di industri pengolahan kayu selama bertahun-tahun hingga pada akhirnya memutuskan untuk membuat perusahaan sendiri. CV Cipta Usaha Mandiri

mulai didirikan pada tanggal 13 Nopember 2006, dan mulai beroperasi pada tanggal 22 Februari 2007 dengan jumlah karyawan 40 orang. Perusahaan ini lebih memprioritaskan masyarakat sekitar untuk menjadi karyawan sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat. Perusahaan ini berdiri pada lahan seluas 15.104 m² dengan luas bangunan tertutup 2.971,35 m² dan sisanya adalah lahan terbuka yang rencana akan digunakan untuk tempat parkir dan jalan, area terbuka dan ruang terbuka hijau. bahan baku yang utama digunakan adalah kayu sengon (albasia) yang berasal dari berbagai daerah di Jawa. Produk yang dihasilkan adalah *bare core* yaitu berupa lembaran-lembaran kaso yang telah disatukan. Bare core kemudian akan di ekspor ke China dan Taiwan.

CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung berkembang dengan sangat pesat terlihat dari konstruksi bangunan yang semula semi permanen menjadi bangunan permanen pada tahun 2009. Pun demikian dengan ekspor yang dilakukan semakin berkembang pesat. Ekspor yang semula 2 kontainer/2 minggu pada tahun 2008, meningkat menjadi 20 kontainer/bulan pada tahun 2009. Dan pada tahun 2010 ekspor yang dilakukan mencapai 40-50 kontainer/bulan hingga sekarang.

Perusahaan ini telah menyerap ratusan tenaga kerja dari daerah sekitar pabrik. Karena keberadaan perusahaan ini diharapkan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi di sekitar Temanggung. Perkembangan yang pesat yang dialami oleh perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh CV. Cipta Usaha Mandiri untuk menunjang proses produksi. Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu bentuk faktor yang mendukung dalam kemajuan perusahaan. Begitupun sebaliknya, yang dimana jika kinerja dari karyawan kurang

baik maka perusahaan pun akan susah untuk berkembang. Berikut ini merupakan hasil dari penilaian kinerja karyawan dalam perusahaan CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Laporan kinerja karyawan CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung
Tahun 2016-2017

Nilai	Keterangan	Tahun	
		2016	2017
Sangat Baik	Turun	9,1	7,8
Baik	Turun	75	73
Cukup Baik	Naik	12,5	15,3
Kurang Baik	Naik	71,1	74,8
Sangat Kurang Baik	Naik	10	10,9

Sumber: Bagian Personalia CV. Usaha Mandiri Temanggung, 2017.

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan telah terjadi penurunan persentase pada nilai amat baik dan baik pada tahun 2016 dan 2017. Selain itu juga terjadi peningkatan persentase pada nilai cukup baik, kurang baik dan amat kurang baik tahun 2017. Pada tabel diatas menjelaskan bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan bagian produksi pada tahun 2016 dan 2017. Maka dari itu, penelitian terkait kinerja karyawan di CV. Cipta Usaha Mandiri perlu dilakukan yang dimana diharapkan bisa membantu dalam mengatasi permasalahan terkait sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan.

Berdasarkan data dan hasil wawancara dengan karyawan CV.Cipta Usaha Mandiri Temanggung terkait dengan kecelakaan kerja karyawan setiap divisi, ditunjukkan pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Data Kecelakaan kerja

CV. CIPTA USAHA MANDIRI TEMANGGUNG
2016 dan 2017

NO	LINE	JENIS KECELAKAAN	KLASIFIKASI	JUMLAH
1	Sortir Corpis	Luka Sobek	Ringan	5
2	Operator mesin pemotong	Putus Jari	Berat	2
3	Bagian grader	Patah Tulang	Berat	1
4	Pembakaran (boiler)	Luka Bakar	Ringan	1
5	Operator Press	Terjepit	Ringan	8
6	-	Meninggal Dunia	-	-

Sumber: manajer personalia CV. Citpta Usaha Mandiri Temanggung, 2017.

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas, pada tahun 2016 dan 2017 terdapat 17 kejadian kecelakaan kerja dengan beberapa bidang pekerjaan dan klasifikasi sedang, ringan, berat dan meninggal dunia. tingginya angka Kecelakaan yang terjadi pada bagian operator press, dalam hal ini masih disebabkan minimnya pengetahuan, pengarahan tentang K3 terhadap keselamatan pada saat bekerja dan kurangnya alat penunjang keselamatan yang digunakan pada saat bekerja. kecelakaan tersebut terjadi pada karyawan bagian operator press. Kecelakaan karyawan disebabkan oleh karyawan sendiri karena tidak menggunakan peralatan pelindung tangan untuk menghindari mata pisau pemotong kayu. Kecelakaan kerja disebabkan pengaruh dari lingkungan kerja dan suasana kerja yang kurang nyaman kurang penerangan lampu menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, menurunnya semangat kerja karyawan dan menurunnya tingkat konsentrasi karyawan pada saat bekerja. dalam hal ini peran dan motivasi dari atasan juga mempengaruhi tingkat keselamatan karyawan, atasan harus memperhatikan tentang keselamatan dan kesehatan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan memberikan arahan pada karyawan pentingnya K3.

Dalam hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan bagian produksi dapat dilihat pada tabel dibawah ini terdapat produksi yang gagal setelah melalui beberapa tahap produksi.

Tabel 1. 3
Data Jumlah Cacat Produksi
CV. Cipta Usaha Mandiri
Januari – Desember 2017

NO	BULAN	TOTAL PRODUKSI	JUMLAH CACAT	(%) CACAT
1	Januari 16	121.600	140	0,11
2	Februari 16	121.600	113	0,09
3	Maret 16	121.600	154	0,13
4	April 16	121.600	90	0,07
5	Mei 16	136.800	110	0,08
6	Juni 16	130.720	82	0,06
7	Juli 16	121.600	112	0,92
8	Agustus 16	121.600	120	0,10
9	September 16	118.500	109	0,09
10	Oktober 16	115.520	98	0,08
11	November 16	121.600	92	0,76
12	Desember 16	106.400	67	0,06
13	Januari 17	63.000	30	0,05
14	Februari 17	63.000	25	0,04
15	Maret 17	54.000	21	0,04
16	April 17	54.000	20	0,03
17	Mei 17	55.800	33	0,06
18	Juni 17	45.000	22	0,05
19	Juli 17	45.000	24	0,05
20	Agustus 17	45.000	25	0,06
21	September 17	48.600	23	0,05
22	Oktober 17	45.000	21	0,05
23	November 17	43.200	24	0,06
24	Desember 17	36.000	13	0,04

Sumber : Bagian Produksi CV. Cipta Usaha Mandiri Tahun 2017

Berdasarkan data diatas pada tahun 2016 dan 2017 CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung mengalami penurunan produksi setiap bulannya disusul juga dengan banyak produk cacat yang menyebabkan kerugian pada perusahaan.

Pemborosan ini dikarenakan pihak personalia dalam merekrut karyawan baru, kurang pengalaman melakukan pekerjaan serta pengetahuan tentang proses-proses pembuatan *bare core*. hal inilah yang membuat terjadinya pemborosan bahan baku.

Penurunan ini disusul dengan adanya penurunan jam kerja yang mana setiap divisi harus mengerjakan setiap harinya 1.494 lembar *bare core* dan setiap harinya pergantian shift kerja menjadi 2 shift dengan total shift pagi dan shift malam karyawan dapat menghasilkan *bare core* sebanyak 2.988 *bare core* perharinya dengan jam kerja 8 jam kerja ditambah 3 jam lembur setiap harinya, pada tahun 2017 CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung mengalami penurunan yang sangat tajam hingga memproduksi perhari menjadi 1800 *bare core* setiap harinya dengan pergantian jam kerja yang sama hal ini dikarenakan permintaan pasar global mulai menurun dan harga jual ikut turun. Dalam hal ini harga bahan baku juga ikut mempengaruhi yang mana harga beli bahan baku cukup tinggi yang dijual oleh para pemasok.

Fenomena lain terkait hasil dari penilaian kinerja yang dilakukan oleh personalia pada bagian produksi CV.Cipta Usaha Mandiri Temanggung tahun 2017. Dapat dilihat di tabel 1.4 berikut:

Tabel 1. 4
Hasil Rekapitulasi Koesioner Pra Penelitian
Faktor-Faktor Turunnya Kinerja Karyawan
CV.Cipta Usaha Mandiri Temanggung

No	Variabel	Responden	Frekuensi
1	Disiplin kerja	10	1

2	Lingkungan kerja	10	2
3	Motivasi kerja	10	2
4	Reward dan punishment	10	1
5	K3	10	3
6	Gaji	10	-
7	Insentif	10	-
8	Kepemimpinan	10	1

Sumber: kuesioner pra penelitian pada karyawan CV.Cipta Usaha Mandiri Temanggung 2018

Berdasarkan tabel 1.4 mengenai pendapat responden, faktor paling besar mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada CV.Cipta Usaha Mandiri Temanggung adalah variabel K3 sebanyak 3 responden dari 10 responden tersebar setiap divisi, lingkungan kerja sebanyak 2 responden dari 10 responden berpendapat bahwa lingkungan kerja juga hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sama halnya motivasi kerja sebanyak 2 responden menjawab yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. selama peneliti wawancara dengan personalia, mengatakan kebanyakan intensitas penurunan kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh suasana kerja yang kurang memadai dan sirkulasi udara di siang hari cukup panas dalam hal ini mempengaruhi kinerja karyawan dan merasa kurang nyaman dalam bekerja adanya kecenderungan mengelompok pada beberapa divisi, dalam hal ke bising yang dihasilkan dari mesin-mesin mempengaruhi komunikasi sesama tim pun kurang terjalin dengan baik, selain itu banyak ditemukannya hubungan yang kurang harmonis antara karyawan dan supervisor-assistent-junior. dalam hal ini banyak karyawan mengeluh bekerja, kurangnya motivasi dan perhatian yang pemimpin berikan terhadap karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang berakibat kurangnya antusias dari karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Penentuan variabel pendukung lainnya yaitu dengan adanya *research gap* pada penelitian yang dilakukan sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto (2012) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) APJ Semarang” menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif sebesar 58,9%. Sebagian besar responden (49,09%) memiliki tingkat pemahaman terhadap pemakaian alat keselamatan yang benar. Mayoritas pekerja (56,36%) menyatakan fasilitas kesehatan kerja adalah sangat baik. Hal ini berarti pemeliharaan kesehatan secara periodik, jaminan kesehatan dan fasilitas kesehatan yang disediakan perusahaan sangat mendukung karyawan untuk melaksanakan pekerjaan masing-masing.

Penelitian yang dilakukan oleh Soufiatik (2012), menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang terbukti dengan perolehan nilai P (*probability*) sebesar 0,066 yang lebih besar dari syarat yang ditetapkan yaitu 0,05. Pada umumnya latar belakang pendidikan serta keluarga juga merupakan salah satu kecelakaan ditempat kerja, pola pikir mereka fokus terhadap gaji dan insentif dari perusahaan. Kesehatan kerja terhadap berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam hal ini terbukti dengan perolehan nilai P (*probability*) sebesar 0,153 yang lebih besar dari syarat yang ditetapkan yaitu 0,05 P. Perusahaan berupaya secara maksimal mengenai kesehatan kerja fisik karyawan dan lingkungan kerja karyawan yang meningkatkan

kinerja karyawan , akan tetapi semua pelayanan yang diberikan di PT. Prima Cahaya Indobeverage di katagorikan sudah baik dimulai dari area merokok, pengecekan debu, klinik di dalam perusahaan, bahkan beragam makanan siang karyawan yang sangat diperhatikan oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Logahan, dkk, 2012), pada CV. MUM Indonesia menyatakan bahwa hubungan antara lingkungan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y), memiliki hubungan yang sangat rendah, bersifat searah dan tidak signifikan. Hubungan bersifat rendah karena nilai korelasinya sebesar 0,068 (pada posisi interval koefisien korelasi 0,00-0,199) sementara hubungannya searah. Tingkat signifikansi 0,722 lebih besar dari 0,05 atau nilai $0,05 < 0,722$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, koefisien regresi tidak signifikan. Jadi, lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rusdiansyah (2017), menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam di Samarinda. Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik, yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu variabel lingkungan kerja fisik, sedangkan yang tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan yaitu variabel lingkungan kerja non fisik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Murti & Srimulyani, 2013) yang dilakukan pada PDAM Kota Madiun menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai dengan perolehan t hitung sebesar 0,517 dengan signifikansi sebesar 0,606 sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak.

Penelitian yang dilakukan oleh Irawati & Mustakim (2012), pada Balai Pelaksana Teknis dan Binamarga Wilayah Magelang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai t hitung (2,642) yang lebih besar dari nilai t tabel (1,96) dengan tingkat signifikansi 0,009 ($<0,05$) maka variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga hipotesis nol ditolak. Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karena motivasi merupakan penggunaan hasrat yang paling dalam, yang menggerakkan dan menuntun seseorang dalam mencapai sasaran, bertindak sangat efektif untuk bertahan menghadapi kesulitan, membantu mengambil inisiatif, bahkan tidak mudah frustrasi dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi suatu kegagalan.

Tabel 1. 5
Research gap

NO	Nama	Metode Penelitian	HASIL
1	Wijayanto, (2012)	Analisis Regresi Linier Berganda	keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara positif sebesar 58,9%. Sebagian besar responden (49,09%) memiliki tingkat pemahaman terhadap pemakaian alat keselamatan yang benar.

			Mayoritas pekerja (56,36%) menyatakan fasilitas kesehatan kerja adalah sangat baik
2	Soufiatik, (2012)	Analisis Regresi Linier Berganda	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang terbukti dengan perolehan nilai P (<i>probability</i>) sebesar 0,066 yang lebih besar dari syarat yang ditetapkan yaitu 0,05
3	Logahan, dkk, (2012)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Mum Indonesia, sebesar 0,068.
4	Rusdiansyah, (2017)	Analisis Regresi Linier Berganda	variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Murti & Srimulyani, (2013)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan perolehan t hitung sebesar 0,517 dengan signifikan sebesar 0,606 sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak.
6	Irawati & Mustakim, (2012)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,642 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,96 dengan tingkat signifikansi $0,009 < (0,05)$ artinya sangat signifikan, oleh sebab itu hipotesis 0 ditolak.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan data wawancara yang diperoleh pada survey pendahulu CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung, jumlah produksi mengalami penurunan yang dimana hal ini mengindikasikan adanya penurunan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi. Dalam wawancara peneliti lakukan ke beberapa karyawan di bagian produksi, diperolehnya hasil berupa faktor-faktor yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan yang menyebabkan jumlah produksi *bare core* mengalami fletuasi, antara lain seperti karyawan kurang memperhatikan perintah dari atasan, karyawan tidak patuh terhadap atasan, komunikasi yang kurang baik

antara atasan dan bawahan, karyawan juga kurang memperhatikan selogaan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, atasan kurang tanggap jika terjadi masalah antara karyawan dengan supervisor, atasan kurang memperhatikan keluhan dan keadaan kinerja karyawan, intensitas kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh suasana kerja yang kurang memadai dan siklus udara di siang hari cukup panas, kecenderungan mengelompok pada beberapa divisi sehingga karyawan merasa kurang harmonis hubungan sesama rekan kerja dibagian produksi, kompensasi (gaji, bonus, tunjangan, BPJS Ketenaga kerjaan, dll) yang diterima karyawan dirasa kurang adil karena belum disesuaikan dengan masa kerja atau pengabdian, dan menimbulkan adanya kurangnya komitmen karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikaji bagaimana meningkatkan kinerja karyawan CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung dengan melihat dari pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. dengan demikian dapat dirumuskan masalah yang akan teliti adalah:

1. Apakah ada pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung?
2. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung?
3. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung ?
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung?
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Usaha Mandiri Temanggung?

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan/informasi yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam kaitanya dengan peningkatan kinerja karyawan CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung.
2. Bagi pihak lain, sebagai bahan informasi dan pembanding dalam melakukan penelitian yang serupa di masa mendatang bagi peneliti lain dan sebagai implementasi dari K3, lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan keilmuan dan praktek perilaku ke organisasian maupun MSDM.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk lebih mempermudah dalam memberikan gambaran tentang isi dari pannelitian ini, pembahasan dilakukan secara sistematis yang meliputi :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dibahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas tentang variabel penelitian yang akan digunakan serta definisi operasional dari tiap variabel, populasi, sampel, jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Pada bab ini akan dibahas tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, interpretasi, serta argumentasi terhadap hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab terakhir penulisan skripsi memuat simpulan, keterbatasan dan saran untuk penelitian selanjutnya.