



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. JALANTOL LINGKARLUAR JAKARTA**

SKRIPSI

Chusnul Hakim

1502025054

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. JALANTOL LINGKARLUAR JAKARTA**

SKRIPSI

Chusnul Hakim

1502025054

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JALANTOL LINGARLUAR JAKARTA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, September 2019

Yang Menyatakan.



(Chusnul Hakim)

NIM 1502025054

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JALANTOL LINGKARLUAR JAKARTA



NAMA : CHUSNUL HAKIM

NIM : 1502025054

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

TAHUN AKADEMIK : 2019 - 2020

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Hj. Connie Chairunnisa, MM	
Pembimbing II	Pahman Habibi, S.E., M.M.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA



Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JALANTOL LINGKARLUAR JAKARTA

yang disusun oleh:

Chusnul Hakim
1502025054

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada Tanggal : 6 Desember 2019

Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :

(Dr. Ir. H Yadi Nurhayadi, M.Si)

Sekretaris, merangkap anggota :

(Dr. Sunarta, M.M.)

Anggota :

(Tupi Setyowati, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.
HAMKA

Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.
HAMKA

Dr. Nuryadi Wijiharjono S.E., M.M.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**


Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Chusnul Hakim
NIM : 1502025054
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JALANTOL LINGKARLUAR JAKARTA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : September 2019
Yang Menyatakan


(Chusnul Hakim)

ABSTRAKSI

Chusnul Hakim (1502025054)

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JALANTOL LINGKARLUAR JAKARTA.

Skripsi. Program Strata Satu Program studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta

Kata kunci : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Insentif, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jalantol Lingkarluar Jakarta. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Hasil penelitian dengan menggunakan *software* SPSS 20.0 menunjukkan bahwa 1). Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. 2). Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. 3). Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Insentif berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Karena nilai t_{hitung} Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebesar (6,572) lebih besar dari pada t_{tabel} (1,660), Insentif (7,242) lebih besar dari pada t_{tabel} (1,664). Dan f_{hitung} variabel independen sebesar (480,475) lebih besar dari f_{tabel} (3,10). Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) diperoleh nilai sebesar 99,4% menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Insentif secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 0,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

ABSTRACT

Chusnul Hakim (1502025054)

**THE EFFECT OF HEALTH AND SAFETY (K3) AND INCENTIVES ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT JALANTOL LINGKARLUAR
JAKARTA.**

Thesis. Undergraduate Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta

Keywords: Health and Safety (K3), Incentives, Employee Performance

This study aims to determine the effect of training programs and work environment on employee performance at PT Jalantol Lingkarluar Jakarta. By improving the quality of Human Resources employees are expected to be able to work productively and professionally so that the performance achieved is expected to be more satisfying according to the required work standards. The results of research using SPSS 20.0 software show that 1). Occupational Health and Safety (K3) has a positive and partially significant effect on Employee Performance. 2). Incentives have a positive and partially significant effect on Employee Performance. 3). Occupational Health and Safety (K3) and Incentives simultaneously have a positive effect on Employee Performance. Because the value of the Occupational Health and Safety (K3) value (6.572) is greater than the table (1.660), the Incentive (7.242) is greater than the table (1.664). And the independent variable f_{count} of (480,475) is greater than f_{tabel} (3.10). The coefficient of determination (Adjusted R^2) obtained a value of 99.4% shows that the contribution of the influence of Occupational Health and Safety (K3) and incentives together can affect employee performance. While the remaining 0.6% is influenced by other factors not included in the model.

KATA PENGANTAR

Assalam'ualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa pula tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Selama menyelesaikan skripsi ini, banyak sekali pihak yang memberikan bantuan baik secara moril maupun materil sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian dengan judul “Pengaruh Program Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jalantol Lingkarluar Jakarta”. Oleh sebab itu, peneliti menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono S.E., M.M, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Faizal Ridwan Zamzany S.E., M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Ibu Dr. Ir. Connie Chaerunnisa, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang rela meluangkan waktunya untuk membimbing penulisan skripsi ini.
5. Bapak Pahman Habibi, S.E.,M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang rela meluangkan waktunya untuk membimbing penulisan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah bersedia mengajar dan membimbing peneliti selama menjalani studi di kampus Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

7. Kepada Pak Saun Pasi, Pak Hero, Ibu Dian Pratiwi, Ibu Yuli, Ibu Bati, Ibu Dian, dan para karyawan PT Jalantol Lingkarluar Jakarta yang telah berbaik hati menerima dan membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Pujiono dan Ibu Sumarni selaku orang tua peneliti serta Wulan Ari dan Tirta Angen Pangestu selaku kakak peneliti, Handoko Susilo selaku kakak ipar peneliti dan saudara peneliti terima kasih sebanyak-banyaknya karena telah memberikan semangat dan selalu mendoakan yang terbaik untuk peneliti sampai saat ini.
9. Alres Ramanda, Bimantara, Amelza, Aldino, Balinka, Amelia Febriyanti, Nadya Muharani, Anggie Novianty, Muhammad Misbah, Halimah Tussadiyah, selaku sahabat-sahabat peneliti yang telah banyak membantu peneliti dari awal perkuliahan hingga saat ini.
10. Regita ghina, Thareq, Abdul Karim, Ervita Ayu, Silky, Febri, Ai Hasanah, Octa, Salsabila, Nurwindi, Rika, dll. Selaku teman-teman SMA yang selalu memberikan semangat.
11. Om Juara selaku pemilik fotokopi yang selalu memberikan saran serta membantu pengeditan hingga penyusunan skripsi ini selesai.
12. Teman-teman mahasiswa lintas jurusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu.

Semoga Allah memberikan balasan atas kebaikan mereka semua Akhir kata peneliti mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wasalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, Septemeber 2019



Chusnul Hakim
(1502025054)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Permasalahan	5
1.2.1 Identifikasi Masalah	5
1.2.2 Pembatasan Masalah	6
1.2.3 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	9
2.2 Telaah Pustaka	16
2.2.1 Kinerja Karyawan	16
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.2.1.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	17
2.2.1.3 Metod Penilaian Kinerja Karyawan	17

2.2.1.4 tujuan dan manfaat penilaian kerja	19
2.2.2 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	20
2.2.2.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	20
2.2.2.2 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	21
2.2.3 Insentif	22
2.2.3.1 Pengertian Insentif	22
2.2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Insentif	23
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	26
2.4 Rumusan Hipotesis	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	30
3.2 Operasionalisasi Variabel	31
3.3 Populasi dan Sampel	34
3.3.1 Populasi	34
3.3.2 Sampel	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data	35
3.4.1 Tempat dan Waktu Pengumpulan Data	35
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	36
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	36
3.5.1 Teknik Pengolahan	36
3.5.1.1 Uji Validitas Data.....	38
3.5.1.2 Uji Reliabilitas.....	38
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif	39
3.5.3.1 Model Regresi Linier Berganda	40
3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik	40
3.5.3.3 Model Regresi Linier Berganda	43
3.5.3.4 Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R)	43
3.5.3.5 Uji Hipotesis	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	47
4.1.1 Sejarah PT Jalantol Lingkarluar Jakarta	47

4.1.2	<i>Visi, Misi dan Tata Nilai PT Jalantol Lingkarluar Jakarta</i>	48
4.1.3	<i>Struktur Organisasi PT Jalantol Lingkarluar Jakarta</i>	50
4.1.4	<i>Bisnis Utama PT Jalantol Lingkarluar Jakarta</i>	51
4.1.5	<i>Gambaran Umum Karyawan PT Jalantol Lingkarluar Jakarta</i>	52
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	54
4.2.1	Uji Kualitas Data	54
4.2.1.1	Uji Validitas	54
4.2.1.2	Uji Reliabilitas	56
4.2.2	Analisis Statistik Deskriptif	58
4.2.2.1	Analisis Per Variabel	58
4.2.3	Analisis Linier Berganda	92
4.2.3.1	Model Regresi Linier Berganda	92
4.2.3.2	Uji Asumsi Klasik	93
4.2.4	Analisis Koefisien Korelasi	97
4.2.4.1	Analisis Koefisien Korelasi Parsial	97
4.2.4.2	Analisis Koefisien Korelasi Berganda	98
4.2.5	Analisis Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	98
4.3	Uji Hipotesis	99
4.3.1	Uji Statistik <i>t</i>	99
4.3.2	Uji Statistik <i>F</i>	100
4.4	Pembahasan Umum	101
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	103
5.2	Saran	107
DAFTAR PUSTAKA		110
DAFTAR LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

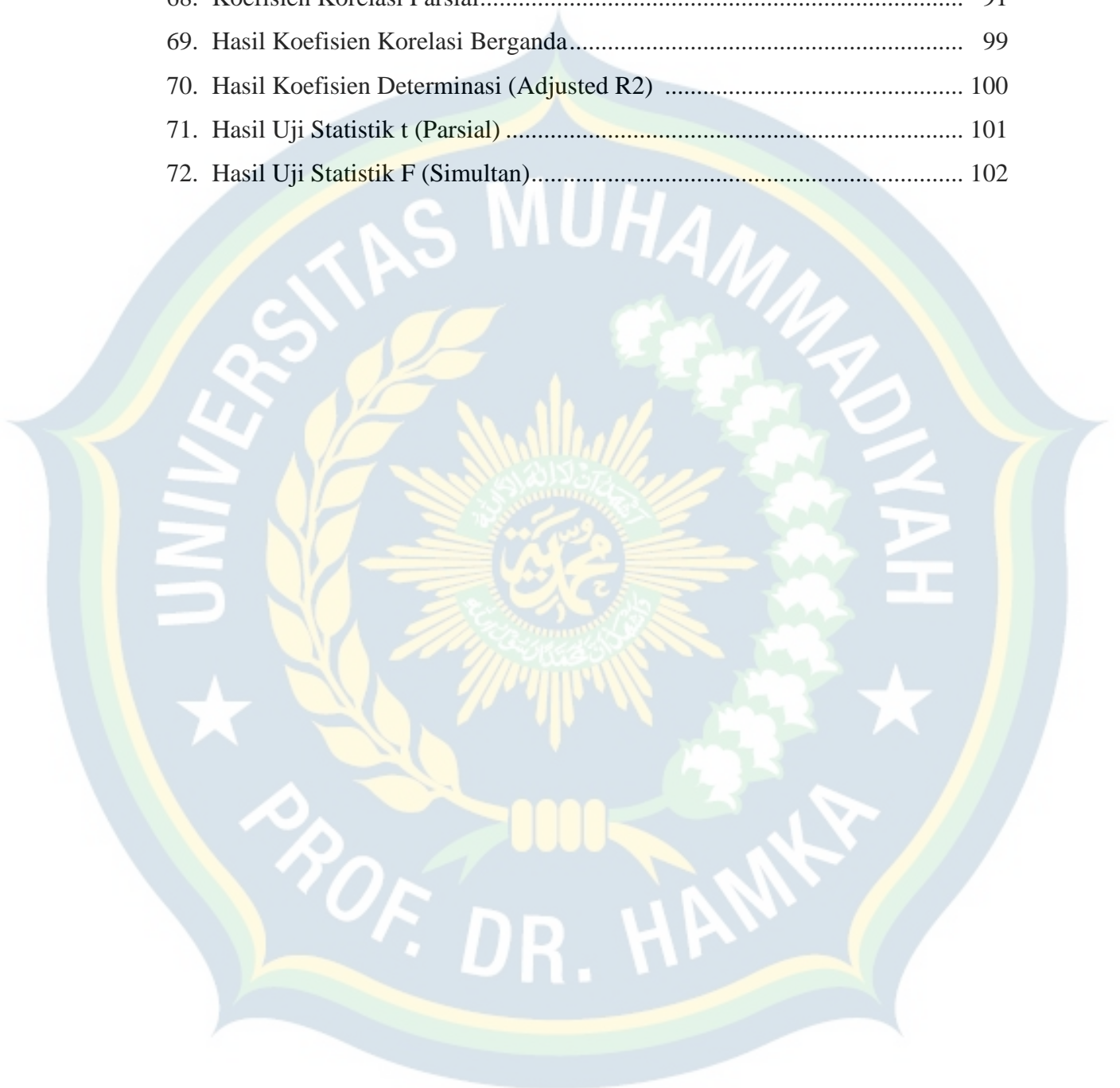
DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1.	Gambaran Penelitian Terdahulu	12
2.	Operasional Variabel	31
3.	Skor Nilai Skala <i>Likert</i>	37
4.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden.....	39
5.	Pengambilan Keputusan Autokorelasi	42
6.	Interprestasi Koefisien Korelasi	46
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
10.	Uji Validitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	55
11.	Uji Validitas Insentif	56
12.	Uji Validitas Kinerja Karyawan	56
13.	Uji Reliabilitas Variabel Program Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	57
14.	Hasil Statistik Deskriptif	58
15.	Kebersihan di perusahaan sudah membuat saya nyaman dalam bekerja ...	59
16.	Lingkungan kerja yang aman dan nyaman membuat kinerja saya meningkat	60
17.	Suhu udara diruang kerja saya sudah sesuai standar pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan	60
18.	Sirkulasi udara diruang kerja sudah memenuhi standar operasional Sangat menarik sehingga mudah diingat	61
19.	Perusahaan selalu menyediakan alat pelindung	61
20.	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai.....	61
21.	Semua bagian dari peralatan kerja yang berbahaya telah diberi sebuah.....	63
22.	Pemilihan alat dan mesin sesuai dengan pekerjaan	63

23. Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih	64
24. Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan dalam bertindak dengan aman	64
25. Perusahaan memberikan metode/petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan	65
26. Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan	66
27. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan.....	66
28. Perusahaan memberikan pendidikan mengenai pentingnya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).....	67
29. Perusahaan melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pekerjaan saya	68
30. Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)	68
31. Perusahaan memberi bonus jika mampu mencapai kinerja yang diharapkan.....	70
32. Bonus yang diterima dari perusahaan memuaskan	71
33. Pemberian bonus yang diberikan perusahaan cukup adil	71
34. Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan ...	72
35. Penghargaan yang diberikan mendorong untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan	73
36. Pimpinan selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan pekerjaan yang memuaskan.....	73
37. Pemberian tunjangan membuat karyawan lebih loyal terhadap perusaha..	74
38. Tunjangan yang diberikan membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan.....	74
39. Tunjangan yang diterima memotivasi semangat untuk bekerja lebih baik.....	75
40. Upah insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	76
41. Anda merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan	76

42. Anda memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga	77
43. Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor	77
44. Perusahaan dalam memberikan penghargaan kepada karyawan sudah sesuai prosedur.....	78
45. Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.....	79
46. Indikator Insentif.....	78
47. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan ...	81
48. Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	81
49. Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.....	82
50. Saya memiliki tanggung jawab dalam bekerja	82
51. Dalam bekerja saya selalu mementingkan kualitas kerja.....	82
52. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan benar	82
53. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	83
54. Saya bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan	84
55. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal.....	85
56. Hasil kerja saya sudah sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan.....	85
57. Saya tidak pernah menunda pekerjaan saya dalam perusahaan.....	86
58. Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja di perusahaan	87
59. Saya jarang sekali absen dalam bekerja di perusahaan.....	87
60. Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	88
61. Saya merasa dapat menyelesaikan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan	89
62. Kinerja Karyawan	90
63. Hasil Regresi Linier Berganda.....	91
64. Hasil Uji Normalitas	92
65. Uji Multikolinearitas	94

66. Hasil Uji Autokolerasi	96
67. Koefisien Korelasi Parsial.....	91
68. Koefisien Korelasi Parsial.....	91
69. Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....	99
70. Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R2)	100
71. Hasil Uji Statistik t (Parsial)	101
72. Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	102



DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran	28
2.	Struktur Organisasi PT Jalantol Lingkarluar Jakarta	51
3.	Grafik Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual	93
4.	Grafik Scatterrplot	95

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/28
2.	Jawaban Responden Variabel K3 (X_1)	6/28
3.	Jawaban Responden Variabel Insentif (X_2)	8/28
4.	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	10/28
5.	Hasil output SPSS	13/28
6.	Tabel R	22/28
7.	Tabel T	23/28
8.	Tabel F	24/28
9.	Surat Tugas	25/28
10.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing I	26/28
11.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing II	27/28
12.	Surat Observasi	28/28

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa sekarang ini, semua hal berjalan beriringan dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang luas menjadikan banyak hal penuh dengan inovasi sehingga mampu menghasilkan produk dengan kualitas yang tinggi. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak akan lepas dengan kemajuan teknologi, karena tanpa manusia perkembangan teknologi tidak akan tercipta dan teraplikasikan secara baik dan maksimal. Industri di Indonesia telah berkembang semakin maju, karena telah mampu menghasilkan produk yang menggunakan seperti seperti kapal, pesawat terbang, persenjataan bahkan penghasil produk jadi kebutuhan sehari-hari.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal, maka membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan sering dihadapkan berbagai macam permasalahan, masalah tersebut timbul seiring dengan berkembangnya perusahaan berpendapat bahwa pastinya ada beberapa masalah yang sering dialami oleh karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Misalnya dalam penyelesaian pekerjaan haruslah diberikan kebebasan kepada setiap karyawan untuk mengambil keputusan agar karyawan tersebut merasa dihargai dan merasa puas dengan apa yang dikerjakannya sehingga hal itu membuat kinerja akan semakin meningkat. Selain itu kinerja karyawan dapat mengalami penurunan, hal seperti ini dapat terjadi dikarenakan adanya kinerja di dalam diri mereka menurun

dan adanya peluang-peluang untuk melakukan kecurangan Dalam suatu organisasi atau perusahaan utamanya yang bergerak dibidang jasa, masalah pemberian insentif mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga pelayanan prima kepada masyarakat bisa optimal.

Menurut Mangkunegara (20013:162) Dengan adanya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, maka tidak akan jauh jauh dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam pelaksanaannya. Semua kemajuan ini memerlukan tingkat keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih tinggi. Dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawan akan meningkatkan semangat para karyawan itu sendiri.

Selain dari program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawan, peningkatan motivasi karyawan juga sangat diperlukan, hal ini dapat melalui berbagai cara lainnya seperti pemberian insentif (bonus) terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus dibanding dengan karyawan lainnya. Dengan demikian para karyawan akan berlomba lomba memperbaiki kinerjanya untuk mendapatkan insentif dari perusahaan. Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan.

Perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan. Semangat tidaknya karyawan untuk bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila insentif yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pada saat bekerja maka motivasi

yang dimiliki pada karyawan berkurang dalam bekerja sehingga berpengaruh pada output perusahaan dan berimplikasi langsung dengan income yang diterima perusahaan. Oleh karenanya peraturan pemberian insentif harus diatur dengan tepat dan dengan kebijakan yang tepat pula.

Ketika karyawan merasa terjamin keselamatan dan kesehatan kerja dan disertai dengan pemberian insentif maka ekspektasi terhadap karyawan agar bekerja seoptimal mungkin sangat tinggi. Sedangkan Insentif seringkali diartikan sebagai penggerak atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja, agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi. Insentif sebagai perangsang agar supaya para karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab sehingga kinerja karyawan dapat tercapai.

Pada umumnya kinerja karyawan sangat rendah. Sekarang ini, masalah keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia masih sering diabaikan, hal ini dapat dilihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja. Menurut data Jamsostek (dalam Ilfani dan Rini, 2017:2), jumlah tenaga kerja pada tahun 2016 menunjukkan terdapat 9.056 kasus kecelakaan kerja. Dari jumlah tersebut 2.419 kasus mengakibatkan meninggal dunia. Menurut Afdidar, 2,1 persen dari 15.000 perusahaan besar yang menerapkan sistem manajemen K3 juga masih jauh dari harapan. Begitu juga pada PT Jalantol Lingkarluar Jakarta pada tahun 2018 terjadi sebuah kecelakaan kerja yang terjadi oleh karyawan PT jalantol Lingkarluar Jakarta yang berjumlah 1 karyawan dikarenakan karyawan tersebut tidak memakai peralatan K3 yang sudah disiapkan oleh perusahaan tersebut.

PT. Jalantol Lingkarluar Jakarta merupakan anak perusahaan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk yang didirikan pada tanggal 22 Desember 2000 yang bergerak dibidang Jasa Manajemen Layanan Transaksi, Jasa Manajemen Layanan Lalu Lintas dan Jasa Manajemen Layanan Pemeliharaan Jalan Tol.

PT. Jalantol Lingkarluar Jakarta pada hakikatnya sudah memiliki pencapaian kinerja yang cukup baik pada setiap bulan bahkan tahunnya. Akan tetapi ada beberapa kekurangan dalam pencapaian kinerja dalam kurun waktu 2 tahun belakangan ini yang mengalami ketidakstabilan pencapaian kerja.

Adapun permasalahan yang terjadi pada K3 di PT. Jalantol Lingkarluar Jakarta meliputi alat kerja yang masih belum memadai begitu juga dengan lingkungan kerja yang masih kurang maksimal. Sehingga masih banyak karyawan yang mengabaikan kelengkapan alat kerja sampai terjadi kecelakaan.

Oleh karena itu, pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) perlu dilaksanakan secara efektif oleh suatu perusahaan, karena hal itu dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja. Disamping itu dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Agar perusahaan bisa bekerja dan menghasilkan hasil yang terbaik.

Selain dari program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawan, peningkatan motivasi karyawan juga sangat diperlukan, hal ini dapat melalui berbagai cara lainnya seperti pemberian insentif (bonus) terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus dibanding dengan karyawan lainnya. Dengan demikian para karyawan akan berlomba lomba memperbaiki kinerjanya untuk mendapatkan insentif dari perusahaan. Insentif sebagai sarana motivasi yang

mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan.

Insentif di PT. Jalantol Lingkarluar Jakarta sudah sangat bagus akan tetapi masih ada beberapa prosedur insentif yang kurang dalam pemberian bonus pada PT Jalantol Lingkarluar Jakarta misalkan dalam pemberian bonus tidak sesuai dengan jam lembur kerja, ketidaktepatan waktu dalam pemberian bonus.

Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi.

Berdasarkan paparan diatas dan mengingat pentingnya Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Insentif dalam upaya peningkatan kinerja karyawan diperusahaan. Maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jalantol Lingkarluar Jakarta”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimanakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilaksanakan pada PT. Jalantol Lingkarluar Jakarta ?

2. Bagaimanakah insentif yang dilaksanakan pada PT. Jalantol Lingkarluar jakarta ?
3. Bagaimanakah tingkat kinerja karyawan pada PT. Jalantol Lingkarluar jakarta?
4. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalantol Lingkarluar jakarta ?
5. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karaywan pada PT. Jalantol Lingkarluar Jakarta ?
6. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalantol Lingkarluar jakarta ?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalantol Lingkarluar jakarta.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang masalah, indentifikasi dan pembatasan masalah, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah : Apakah terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan Insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalantol Lingkarluar Jakarta.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada PT. Jalantol Lingkarluar Jakarta.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah Insentif pada PT. Jalantol Lingkarluar Jakarta.
3. Untuk mengetahui bagaimanakah kinerja karyawan pada PT. Jalantol Lingkarluar Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Jalantol Lingkarluar Jakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan Insentif terhadap kinerja karyawan PT. Jalantol Lingkarluar Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan Insentif ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Adapun manfaat penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Manfaat bagi Akademik

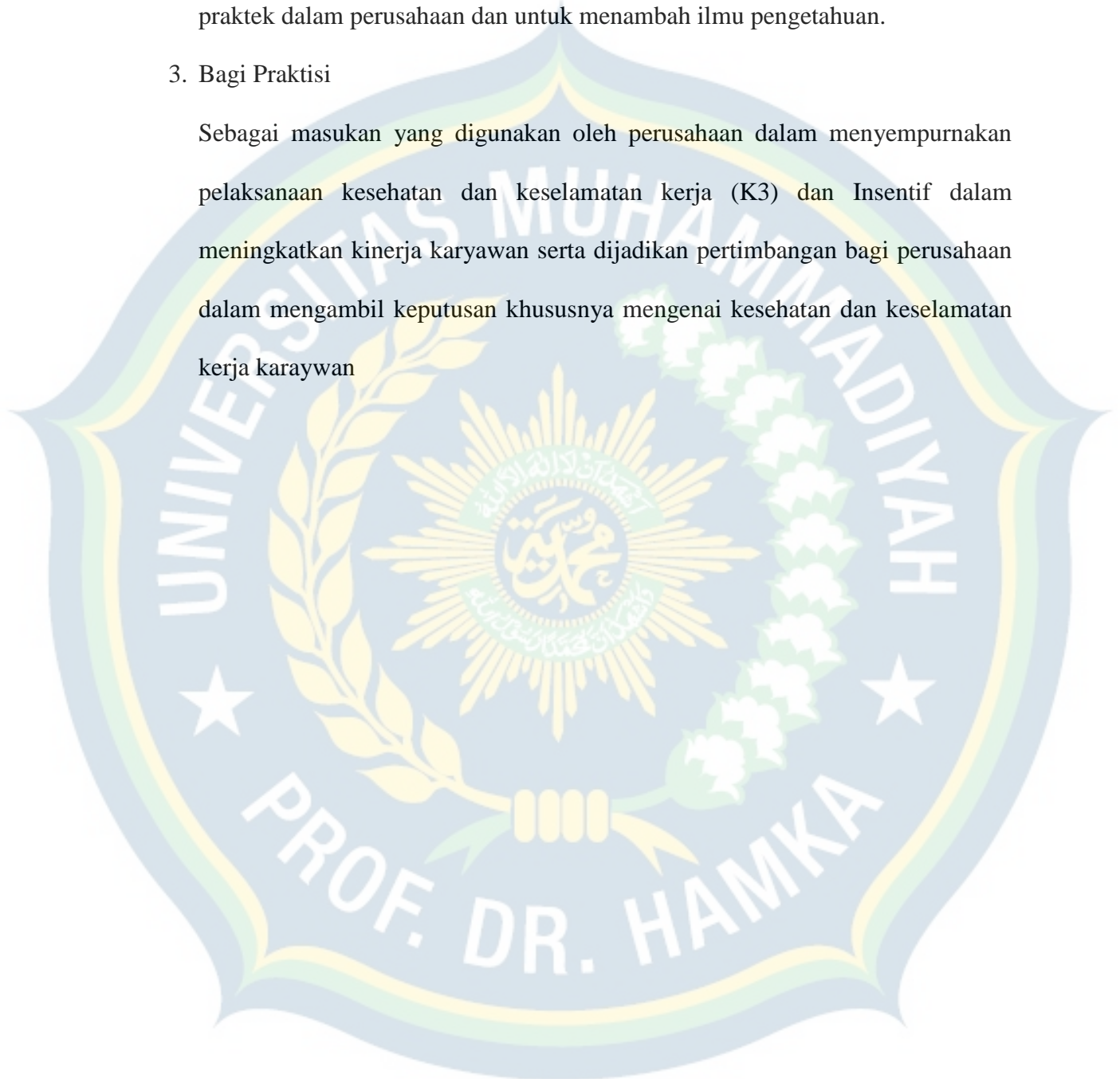
Dengan digunakan sebagai bahan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan serta kesadaran dan kepedulian kepala peneliti selanjutnya tentang seberapa penting kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan Insentif dalam suatu perusahaan

2. Bagi Mahasiswa

Sebagai aplikasi antara teori yang diperoleh semasa perkuliahan dengan praktek dalam perusahaan dan untuk menambah ilmu pengetahuan.

3. Bagi Praktisi

Sebagai masukan yang digunakan oleh perusahaan dalam menyempurnakan pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan Insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan serta dijadikan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan khususnya mengenai kesehatan dan keselamatan kerja karyawan



DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdullah, A. A., & Wan, H. L. (2013). *Relationships of non-monetary incentives, job satisfaction and employee job performance. International Review of Management and Business Research*, 2(4), 1085.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International journal of productivity and performance management*, 63(3), 308.
- Anjani, M. (2014). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Alex S Nitisemito. (2012), *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta.
- Ardiani, A., & Nugraheni, R. (2015). Analisis Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi pada BRI Kantor Cabang Pattimura) (*Doctoral dissertation*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- As'ad, (2013), *Psikologi Industri*, Ed 4, Liberty, Yogyakarta.
- Avreilistia Dewi Sari, (2014) , Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Hero Supermarket Tbk, Cabang Superdome Semarang.
- Dahlan, M. Y., Mananeke, L., & Dotulong, L. O. (2014). Pelaksanaan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Serta Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Sinar Sakti Malalayang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(2).
- Edy Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta.
- Garbers, Y., & Konradt, U. (2014). *The effect of financial incentives on performance: A quantitative review of individual and team-based financial*

incentives. Journal of occupational and organizational psychology, 87(1), 102-137.

Husein Umar, (2013), Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Gramedia, Jakarta, Pustaka Utama.

Kasmir, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta : Raja Grafindo Persada

Malayu SP. HASIBUAN, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. : Jakarta. Bumi Aksara

Marsudi, M. (2016). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Kota Jati Furindo Jepara (Doctoral dissertation, Universitas Muria Kudus).

Mangkunegara, A. P. (2014). Evaluasi Kinerja SDM. PT. Refika Aditama: Bandung.

Munandar, M. R. (2014). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis, 9(1)*.

Nistania, F. E. (2016). Pengaruh Progam Bpjs Kesehatan, Insentif Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Btm Surya Madinah Tulungagung.

P. Robbins, Stephen, (2013), Perilaku Organisasi, Prehalindo, Jakarta.

Saydan, Assoc. Prof. Dr. Reha. (2013). *Relationship Between country of Origin Image and Brand Equity: An Empirical Evidence in England Market. International Journal of Business and Social Science, Vol. 4, No. 3.*

Sastrohadiwirya, (2012), Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Sedarmayanti, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Refika Adit

Siagian, (2013), Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi, Gunung Agung, Jakarta.

Siregar, S. (2013). Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta

Suma'mur. (2013). Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja. Jakarta : CV Sagung Seto.

Sulistiani, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Suharsaputra, Uhar. (2012). Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan. Bandung: PT. Refika Aditama.

Vimalanathan, K., & Babu, T. R. (2014). *The effect of indoor office environment on the work performance, health and well-being of office workers. Journal of environmental health science and engineering, 12(1), 113.*

Wirawan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

