



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN K3
(KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
NOBLE INDONESIA GUNUNG PUTRI**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Asnita

021119387

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2024



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN K3
(KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
NOBLE INDONESIA GUNUNG PUTRI**

Skripsi

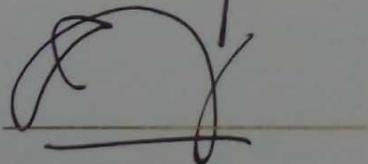
Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana
Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pakuan

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, S.E., M.E., Ph.D)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA.)



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN K3
(KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
NOBLE INDONESIA GUNUNG PUTRI**

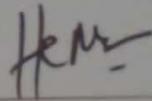
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
pada hari Senin, tanggal 5 Februari 2024

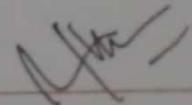
Asnita
021119387

Menyetujui

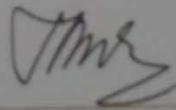
Ketua Penguji Sidang
(Dr. Herman, S.E., M.M.)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Tutus Rully, S.E., M.M.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Asnita

NPM : 021119387

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Noble Indonesia Gunung Putri

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan

Bogor, Januari 2024



021119387

©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, 2024
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang menutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan Pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

ASNITA. 021119387. Pengaruh Budaya Organisasi Dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Noble Indonesia Gunung Putri, di bawah bimbingan : NANCY YUSNITA dan TUTUS RULLY. 2024

Aspek terpenting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan yaitu sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik akan meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT Noble Indonesia Gunung Putri.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan pendekatan menggunakan explanatory survey dengan jumlah sampel 86 orang karyawan pada PT Noble Indonesia. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien determinasi (R^2) yang diolah menggunakan software IBM SPSS 24.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif antara budaya organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan. Hasil uji menggunakan analisis regresi sederhana budaya organisasi diperoleh nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,087, sedangkan K3 diperoleh nilai koefisien regresi sederhana K3 sebesar 0,380. Hasil analisis regresi berganda budaya organisasi dan K3 diperoleh persamaan $Y = 24,614 + 0,066X_1 + 0,367X_2$, apabila variabel budaya organisasi dan K3 ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan pada kinerja karyawan. Besarnya nilai koefisien determinasi 15,9% dan sebesar 84,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, K3 dan Kinerja

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-NYA, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beserta salam kepada nabi kita Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana bagi mahasiswa program strata satu (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Noble Indonesia Gunung Putri”. Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan memberi dukungan kepada penulis dari awal perkuliahan sampai dengan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada Allah SWT yang telah memberi rahmat dan karunia-NYA.
2. Kedua orang tua yang selalu mendoakan dan memotivasi penulis dalam penyusunan skripsi.
3. Bapak Prof. Dr. rer.pol. Ir.H. Didik Notosudjono, M.Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan.
4. Bapak Towaf Totok Irawan S.E. ME.,Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Retno Endah Martanti Lestari, SE., M.Si., CMA., CAPM., CAP. Selaku Wakil Dekan Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Asep Alifudin, SE., M.AK. Selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi dan Keuangan dan Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Prof Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE., MM. selaku Ketua Komisi Dosen Pembimbing
9. Ibu Dr. Tutus Rully, SE.,MM. selaku Anggota Komisi Dosen Pembimbing.
10. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha beserta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
11. Kepada PT Noble Indonesia yang memberikan izin untuk melaksanakan magang dan penelitian.
12. Kepada Nelly, Ayu, Fitri, Dedi dan Mulyadi yang selalu mendukung, memotivasi dan membantu dalam hal finansial dari awal perkuliahan sampai dengan selesai.
13. Kepada Siska dan Oktarizal, SE. yang selalu memberi semangat dan dukungan selama perkuliahan.
14. Kepada Reki Hamdanil yang selalu mensupport dan memberi dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

15. Kepada Miza, Mawa, Riri & Nia yang membantu dan mensupport dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Kepada semua pihak lainnya yang membantu dalam penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar menjadi pembelajaran bagi penulis untuk masa yang akan datang.

Akhir kata penulis berharap skripsi ini bisa memberikan manfaat baik dalam bidang Pendidikan maupun penerapan di lapangan serta menambah wawasan bagi pihak lain yang membacanya.

Bogor, Januari 2024

Asnita

DAFTAR ISI

JUDUL	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	7
1.2.1. Identifikasi Masalah	7
1.2.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Maksud Penelitian	7
1.3.2. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian	8
1.4.1. Kegunaan Praktis	8
1.4.2. Kegunaan Akademis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2. Budaya Organisasi.....	14
2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi	14
2.2.2. Tipe Budaya Organisasi	14
2.2.3. Karakteristik Budaya Organisasi.....	16
2.2.4. Fungsi Budaya Organisasi	17

2.2.5.	Indikator Budaya Organisasi.....	19
2.3.	K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).....	20
2.3.1.	Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	20
2.3.2.	Penyebab Kecelakaan Kerja.....	21
2.3.3.	Tujuan dan Manfaat Penerapan Manajemen K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).....	22
2.3.4.	Indikator K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).....	23
2.4.	Kinerja Karyawan.....	24
2.4.1.	Pengertian Kinerja Karyawan	24
2.4.2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.4.3.	Penilaian Kinerja.....	26
2.4.4.	Indikator Kinerja Karyawan.....	26
2.5.	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	28
2.5.1.	Penelitian Sebelumnya	28
2.5.2.	Kerangka Pemikiran.....	33
2.6.	Hipotesis Penelitian	35
BAB III	METODE PENELITIAN	36
3.1.	Jenis penelitian	36
3.2.	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	36
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian	36
3.3.1.	Jenis Data	36
3.3.2.	Sumber Data Penelitian.....	36
3.4.	Operasionalisasi Variabel.....	37
3.5.	Metode Penarikan Sampel.....	39
3.6.	Metode Pengumpulan Data	40
3.7.	Uji Instrumen Penelitian.....	41
3.7.1.	Uji Validitas	41
3.7.2.	Uji Reliabilitas	43
3.8.	Metode Analisis Data	44
3.8.1.	Analisis Deskriptif	44
3.8.2.	Uji Asumsi Klasik.....	45
3.8.3.	Analisis Regresi Linear Sederhana	46

3.8.4.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	46
3.8.5.	Koefisien Determinasi (R^2)	46
BAB IV PEMBAHASAN.....		47
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	47
4.1.1.	Kegiatan Usaha	47
4.1.2.	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	48
4.1.3.	Karakteristik Responden	50
4.2.	Analisis Deskriptif.....	53
4.3.	Pengujian Data	85
4.3.1.	Uji Asumsi Klasik.....	85
4.3.2.	Uji Analisis Regresi	89
4.3.3.	Uji Determinasi (R^2)	92
4.4.	Analisis Dari Variabel Yang Diteliti di Lokasi Penelitian	92
4.4.1.	Budaya Organisasi Pada PT Noble Indonesia.....	92
4.4.2.	K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Pada PT Noble Indonesia	93
4.4.3.	Kinerja Karyawan Pada PT Noble Indonesia.....	94
4.4.4.	Pengaruh Budaya Organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Noble Indonesia.....	95
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		97
5.1.	Simpulan.....	97
5.2.	Saran	98
DAFTAR PUSTAKA		100
LAMPIRAN.....		104

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Bagian Produksi	2
Tabel 1.2 Data Hasil Poduksi Pada Tahun 2022	
Tabel 1.3 Standar Nilai Penilaian Kinerja Karyawan PT Noble Indonesia	2
Tabel 1.4 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Noble Indonesia Tahun 2020-2022	2
Tabel 1.5 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Noble Indonesia Tahun 2020-2022.....	3
Tabel 1.6 Data Kecelakaan Kerja Karyawan	5
Tabel 1.7 Data Kesehatan Kerja Karyawan	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	27
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	35
Tabel 3.2 Penentuan Jumlah Sampel	38
Tabel 3.3 Skala Likert	39
Tabel 3.4 Skala Rating	39
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	40
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	41
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	41
Tabel 3.8 Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	42
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Kinerja Karyawan.....	42
Tabel 4.1 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Data Karyawan Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja	50
Tabel 4.4 Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan Mendorong Untuk Inisiatif Dalam Bekerja”	52
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya Menciptakan Ide Yang Inovatif Dalam Pekerjaan”	53
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan Memberikan Kebebasan Dalam Bertindak Untuk Mengambil Keputusan”	53
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan Memberikan Arahan Komunikasi Yang Jelas Mengenai Pekerjaan Yang Harus Dilakukan”.....	54
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan Menetapkan Target Kerja Yang Terukur”	55
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan Memberitahu Untuk Lebih Memperhatikan Terhadap Hal Detail Dalam Perusahaan”	56
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan Menedepankan Hasil Kerja Yang Tinggi Dalam Pekerjaan”	57
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya Meningkatkan Efektivitas Cara Bekerja Guna Memperoleh Hasil Yang Optimal”	58

Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan Memberikan Penghargaan Kepada Karyawan Yang Memiliki Prestasi Kerja”	58
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan Menjalin Hubungan Yang Baik Antara Pimpinan Dan Karyawan”	59
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya Senang Menyelesaikan tugas Dengan Kerjasama Tim	60
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan Menjalin Kebersamaan Antar Anggota tim”.	61
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya Tidak Puas Dengan Satu Tugas, Sehingga Tertantang Untuk Tugas Selanjutnya”	62
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan Memiliki Strategi Yang Jelas Untuk Masa Depan Karir Karyawan”	63
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan Menyediakan Informasi Tentang Pekerjaan”	63
Tabel 4.20	Hasil Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi (X1)	64
Tabel 4.21	Interprestasi Hasil	65
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan Menyediakan Tempat Sampah Di Setiap Ruang”	66
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan Menyediakan Fasilitas Yang Memadai Untuk Bekerja”	66
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Perlengkapan Penerangan Dalam Ruang Sudah Baik Dan Memadai”	67
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pencahayaannya Diruang Kerja Membantu Saya Dalam Menyelesaikan Pekerjaan”	68
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pencahayaannya Ditempat Kerja Saya Tidak Menyilaukan”	69
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan Mewajibkan Karyawan Menggunakan APD”	70
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan Menyediakan APD Yang Memadai Untuk Menunjang Pekerjaan”	70
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan Memberikan Izin Tidak Bekerja Kepada Karyawan Yang Sakit”	71
Tabel 4.30	Hasil Rekapitulasi Dan Rata-Rata Hasil Tanggapan Responden Variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X2).....	72
Tabel 4.31	Interprestasi Hasil	73
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Mengaplikasikan Metoda Baru Dalam Bekerja”	73
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Melakukan Pekerjaan Dengan Teliti”	74
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Dapat Diandalkan Dalam Pekerjaan”	75

Tabel 4.35	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Selalu Berusaha Dalam Mencapai Target”	76
Tabel 4.36	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target Yang Ditentukan”	76
Tabel 4.37	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Datang Sesuai Waktu Yang Ditentukan”	77
Tabel 4.38	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Waktu Yang Diberikan”	78
Tabel 4.39	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Berusaha Memanfaatkan Waktu Bekerja Secara Optimal”	79
Tabel 4.40	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Berpartisipasi Dalam Kegiatan Kelompok Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Yang Belum Terselesaikan”	80
Tabel 4.41	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan Lebih Mementingkan Kepentingan Kelompok”	81
Tabel 4.42	Hasil Rekapitulasi Dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	81
Tabel 4.43	Interprestasi Hasil	82
Tabel 4.44	Hasil Uji Normalitas	85
Tabel 4.45	Hasil Uji Multikoleniaritas	85
Tabel 4.46	Hasil Uji Heteroskedastisitas	86
Tabel 4.47	Hasil Uji Regresi Sederhana Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	87
Tabel 4.48	Hasil Uji Regresi Sederhana K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	88
Tabel 4.49	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	89
Tabel 4.50	Hasil Uji Koefisien Determinasi	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Noble Indonesia.....	47
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Usia.....	50
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
Gambar 4.5 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram	83
Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-Plot.....	84
Gambar 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Lampiran 3. Tabulasi Variabel Budaya Organisasi

Lampiran 4. Tabulasi Variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Lampiran 5. Tabulasi Variabel Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu organisasi atau perusahaan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam menentukan keberhasilan sebuah usaha yang dijalankan. Pemimpin harus memperhatikan kualitas dari karyawan yang berada di organisasi atau perusahaan tersebut yang meliputi kinerja dari karyawannya. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik akan meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset hidup yang harus di pelihara dan dikembangkan, oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan agar sumber daya manusia perusahaan mampu mencapai target dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Memiliki karyawan yang pekerja keras dan terampil akan mendukung dalam proses produksi dalam kegiatan perusahaan.

Kinerja merupakan penilaian yang dilakukan untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan, setiap karyawan memiliki keahlian yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Selain itu karyawan juga merupakan sumber daya yang penting dalam perusahaan, karena memiliki suatu keahlian, tenaga dan kemampuan yang dibutuhkan bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk bisa mendapatkan hasil kerja yang baik dan sesuai tujuan maka setiap perusahaan harus mempunyai suatu aturan atau kebijakan. Aturan tersebut dibuat agar karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Upaya untuk mendukung kinerja karyawan yaitu dengan melihat bagaimana budaya organisasi yang mensejahterakan seluruh karyawan dan memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan sebagai syarat penting yang harus dipenuhi dalam bekerja. Budaya organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi harus mengetahui, memahami dan menerapkan budaya organisasi dalam menjalankan pekerjaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja dan mendapatkan hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan K3 berfokus pada upaya menjaga keamanan dan kesehatan karyawan selama bekerja. Perkembangan sebuah organisasi dapat ditentukan oleh terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga terbuka kesempatan belajar dalam bekerja dan dapat menciptakan semangat dalam menyelesaikan masalah baik dari internal maupun eksternal organisasi. Budaya

organisasi menyediakan kerangka kerja yang mengatur dan mengarahkan perilaku positif terhadap variabel komitmen organisasi agar kinerja karyawan meningkat.

PT Noble Indonesia yang menjadi objek penelitian ini, merupakan perusahaan industri garment yang berdiri sejak tahun 2001 sampai dengan sekarang. Jumlah karyawan bagian produksi saat ini sebanyak 110 orang. Berikut data jumlah karyawan bagian produksi:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Bagian Produksi

Bagian	Jumlah Karyawan
Operator Sewing	31
Helper	12
Desain	15
Cutting	17
Ironing/pressing	18
Finishing	17
Total	110

Sumber: HRD PT Noble Indonesia, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas jumlah karyawan bagian produksi adalah sebanyak 110 karyawan. Bagian produksi pada PT Noble Indonesia menjadi jantungnya perusahaan, apabila bagian produksi berhenti beroperasi maka perusahaan ini tidak akan berjalan dan berkembang. Mempunyai sumber daya manusia yang baik akan membawa perusahaan pada situasi yang sesuai dengan harapan. Kinerja karyawan dapat menggambarkan kepribadian seorang karyawan, apakah karyawan tersebut memiliki kualitas kerja yang baik atau sebaliknya. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan hasil produksi perusahaan. PT Noble Indonesia memproduksi baju dan celana. Berikut data produksi pada tahun 2022.

Tabel 1.2 Data Produksi Pada Tahun 2022

Deskripsi	Januari			Februari			Maret		
	Standar Kerja	Hasil	Selisih	Standar Kerja	Hasil	Selisih	Standar Kerja	Hasil	Selisih
Baju	59123	59115	-8	59050	59050	0	62012	61994	-18
Celana	45742	45736	-6	45730	45726	-4	46530	46524	-6
Deskripsi	April			Mei			Juni		
	Standar Kerja	Hasil	Selisih	Standar Kerja	Hasil	Selisih	Standar Kerja	Hasil	Selisih
Baju	59734	59734	0	61100	61090	-10	60000	60000	0
Celana	46520	46520	0	47230	47225	-5	47310	47310	0
Deskripsi	Juli			Agustus			September		
	Standar Kerja	Hasil	Selisih	Standar Kerja	Hasil	Selisih	Standar Kerja	Hasil	Selisih
Baju	62315	62307	-8	60755	60755	0	62012	62008	-4
Celana	47480	47475	-5	48000	48000	0	49025	49021	-4
Deskripsi	Oktober			November			Desember		

	Standar Kerja	Hasil	Selisih	Standar Kerja	Hasil	Selisih	Standar Kerja	Hasil	Selisih
Baju	63124	63117	-7	63945	63936	-9	63400	63393	-7
Celana	49325	49325	0	49400	49398	-2	49505	49505	0

Sumber: HRD PT Noble Indonesia, 2023

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa ada beberapa bulan yang mencapai target produksi yaitu bulan April, juni, dan agustus. Selisih produksi tertinggi yaitu pada bulan maret dan mei. Masih banyak hasil produksi yang tidak mencapai target pada tahun 2022. Penyebab tidak tercapainya target produksi PT Noble Indonesia yaitu risiko kecelakaan kerja yang terjadi pada saat bekerja. Berikut standar nilai penilaian kinerja dan hasil penilaian kinerja karyawan:

Tabel 1.3 Standar Nilai Penilaian Kinerja Karyawan PT Noble Indonesia

No	Nilai	Kategori
1	91 - 100	Sangat Baik
2	76 - 90	Baik
3	60 - 75	Cukup
4	0 - 59	Kurang

Tabel 1.4 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2020-2022

No	Divisi	Rata-rata nilai tahun 2020		Rata-rata nilai tahun 2021		Rata-rata nilai tahun 2022	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Sumber daya manusia	84	Baik	88	Baik	89	Baik
2	Administrasi	85	Baik	84	Baik	86	Baik
3	Accounting	83,5	Baik	85	Baik	90	Baik
4	Exim	82	Baik	84,5	Baik	86	Baik
5	Produksi	81,25	Baik	75	Cukup	74,25	Cukup
6	Koordinator lapangan	85	Baik	86	Baik	87	Baik
Rata-rata		83,45		83,75		85,37	

Sumber: HRD PT Noble Indonesia, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan mengalami peningkatan setiap tahunnya dan pada bagian divisi administrasi mengalami fluktuasi. Namun karyawan bagian produksi hasil penilaian kinerjanya mengalami penurunan. Berikut data hasil penilaian kinerja karyawan bagian produksi:

Tabel 1.5 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi Tahun 2020-2022

No	Aspek Penilaian	Rata-rata nilai tahun 2020		Rata-rata nilai tahun 2021		Rata-rata nilai tahun 2022	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Kualitas kerja	80	Baik	75	Cukup	75	Cukup
2	Kuantitas Kerja	77		75		75	
3	Ketepatan waktu	83		75		74	
4	Kerja sama	85		75		73	
	Rata-rata	81,25		75		74,25	

Sumber: HRD PT Noble Indonesia, 2023

Berdasarkan tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan produksi mengalami penurunan setiap tahunnya. Pada tahun 2020 rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan yaitu 81,25 pada tahun 2021 rata-rata penilaian kinerja karyawan yaitu 75 dan tahun 2022 rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan yaitu 74,25.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai suatu nilai, norma atau kebiasaan yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya. Pemimpin yang bisa mengembangkan budaya organisasinya secara efektif akan memiliki kualitas dan keyakinan tertentu sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang tidak memiliki budaya organisasi yang tepat akan menyebabkan lingkungan kerja dalam perusahaan kurang menyenangkan karena tidak ada keyakinan yang sama antara karyawan dengan pimpinan perusahaan. Budaya dalam suatu organisasi akan menggambarkan bagaimana suatu organisasi dipandangan orang lain, apabila budaya yang ditunjukkan bersifat positif maka akan menghasilkan pandangan yang baik terhadap budaya yang diterapkan. Begitu juga sebaliknya jika budaya yang dijalankan bersifat negatif maka pandangan orang lain terhadap organisasi akan buruk pula.

Melalui wawancara singkat dengan pimpinan PT Noble Indonesia, mengatakan masih adanya karyawan yang tidak berinovasi dalam bekerja artinya tidak adanya keberanian dalam menyampaikan ide. Maka dari itu perlu adanya dorongan dari pimpinan untuk mengarahkan karyawan dalam pekerjaannya. Kurangnya perhatian terhadap hal detail, masih ada karyawan bagian produksi yang melakukan kesalahan pada saat proses menjahit, kesalahan saat memotong desain baju yang sudah dibentuk dan kurang perhatian ketika pemasangan kancing baju. Hal ini menyebabkan menurunnya jumlah produksi karena ada produk yang cacat. Ketelitian terhadap hal detail dalam produksi menjadi keharusan setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu praktek keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dalam perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja

yaitu kondisi dimana karyawan merasa aman dan nyaman pada saat melaksanakan tugasnya, terhindar dari bahaya dan kerusakan. Dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja untuk karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman dan fokus dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Pada umumnya penyebab terjadinya kecelakaan kerja di lapangan yaitu karena pekerja yang tidak menerapkan sepenuhnya prosedur yang merupakan standar operasional keselamatan kerja yang telah dibuat oleh perusahaan seperti masih adanya karyawan yang tidak memakai Alat Pelindung Diri.

Diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 86 mengatakan “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja” dan pasal 87 “setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”. Setiap perusahaan dalam bidang apapun wajib untuk menerapkan SMK3 untuk memenuhi hak SDM memperoleh perlindungan di tempat kerja. Demikian juga dengan PT Noble Indonesia yang berlokasi di Jl. Tlajung Udik No242a, Kec. Gunung Putri, Kab. Bogor yang menerapkan program K3.

Masalah yang sering terjadi dibagian produksi pada PT Noble Indonesia yaitu kecelakaan kerja yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Kecelakaan kerja yang sering terjadi yaitu luka dan cedera pada bagian jari dan tangan dikarenakan *human error* dari karyawan itu sendiri karena kurang fokus dan masih ada yang tidak memakai alat pelindung diri yang telah disediakan oleh PT Noble Indonesia. Kategori kecelakaan kerja dibagi tiga yaitu ringan, sedang dan berat, apabila terjadi kecelakaan kerja ringan dan sedang maka akan dibawa ke klinik yang ada di PT Noble Indonesia dan apabila kecelakaan kerja yang terjadi termasuk dalam tipe kecelakaan berat maka karyawan akan ditindak oleh pihak Rumah Sakit yang telah ditentukan perusahaan. Berikut data kecelakaan kerja karyawan bagian produksi PT Noble Indonesia pada tahun 2020-2022:

Tabel 1.6 Data Kecelakaan Kerja Pada Tahun 2020-2022

No	Jenis Kecelakaan Kerja	Tahun		
		2020	2021	2022
1	Luka tertusuk jarum	10	12	14
2	Tangan terkena gunting	10	10	9
3	Tersengat arus listrik pendek	5	3	4
4	Mata terkena air gosokan	2	4	5
5	Jari terkena mesin snap	5	7	9
Total		32	36	41

Sumber: HRD PT Noble Indonesia, 2023

Berdasarkan tabel 1.6 di atas dapat diketahui bahwa kecelakaan kerja pada PT Noble Indonesia masih sering terjadi dan terus meningkat setiap tahunnya, dimana

pada tahun 2020 jumlah kecelakaan kerjanya 32 orang, pada tahun 2021 sebanyak 36 orang dan pada tahun 2022 sebanyak 41 orang. Selain itu kesehatan karyawan setiap tahunnya juga meningkat, berikut data kesehatan kerja karyawan pada tahun 2020-2022:

Tabel 1.7 Data Kesehatan Kerja Karyawan Pada Tahun 2020-2022

No	Nama Penyakit	Tahun		
		2020	2021	2022
1	Diare	5	7	9
2	Influenza	10	8	9
3	Dermatitis	4	6	8
4	Hipertensi	7	10	9
Total		26	31	35

Sumber: HRD PT Noble Indonesia, 2023

Berdasarkan tabel 1.7 di atas dapat dilihat bahwa kesehatan kerja karyawan PT Noble Indonesia mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2020 terdapat 26 karyawan yang terpapar penyakit, pada tahun 2021 terdapat 31 karyawan yang terpapar penyakit dan pada tahun 2022 terdapat 35 karyawan yang terkena penyakit. PT Noble Indonesia menerapkan program K3 diantaranya yaitu pencahayaan, jalur evakuasi, sirkulasi udara, kebersihan, suhu dan kelembaban udara.

PT Noble Indonesia juga menyediakan alat pelindung diri, obat-obatan, alat pemadam kebakaran serta klinik, karyawan diwajibkan memakai kartu kerja saat memasuki lingkungan PT Noble Indonesia, diberikannya asuransi kesehatan kepada karyawan yang berstatus karyawan tetap dan karyawan dilarang memasuki ruangan produksi tanpa izin dari kepala bagian ruangan tersebut. Walaupun banyak usaha yang telah dilakukan PT Noble Indonesia, tetapi kecelakaan kerja tetap saja terjadi dikarenakan masih ada karyawan yang kurang fokus dan masih ada karyawan yang mengabaikan penggunaan alat pelindung diri. Kecelakaan kerja tersebut tentu saja berdampak buruk kepada karyawan dan kerugian bagi perusahaan, maka diharapkan karyawan dapat menghindari kecelakaan kerja tersebut sehingga kinerja karyawan meningkat dan bisa mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Noble Indonesia Gunung Putri”.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Hasil wawancara mengenai budaya organisasi dapat diidentifikasi bahwa masih ada karyawan yang kurang memiliki inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko
2. Tingginya angka kecelakaan kerja pada karyawan bagian produksi PT Noble Indonesia
3. Adanya penurunan hasil penilaian kinerja karyawan pada bagian produksi PT Noble Indonesia

1.2.2. Perumusan Masalah

1. Bagaimana budaya organisasi pada PT Noble Indonesia?
2. Bagaimana K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) pada PT Noble Indonesia?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Noble Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Noble Indonesia?
5. Apakah terdapat pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT Noble Indonesia?
6. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh antara budaya organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT Noble Indonesia. Menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran atau masukan untuk perusahaan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk menemukan upaya-upaya bagi peningkatan kinerja melalui:

1. Analisis budaya organisasi pada PT Noble Indonesia
2. Analisis K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) pada PT Noble Indonesia
3. Analisis kinerja karyawan Pada PT Noble Indonesia
4. Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Noble Indonesia
5. Analisis pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT Noble Indonesia
6. Analisis pengaruh budaya organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT Noble Indonesia

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah terkait kinerja karyawan pada PT Noble Indonesia, serta memberikan solusi terbaik bagi perusahaan.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu secara umum, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai referensi apabila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh budaya organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi maupun instansi. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting untuk perkembangan suatu instansi, oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai dengan menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam sebuah instansi. Selain itu, dalam sumber daya manusia kita harus mampu memperhatikan orang disekitar kita karena pada sumber daya manusia juga, kita dituntut untuk tanggap dalam pengambilan keputusan dalam menerima ataupun memberhentikan pegawai agar tetap berjalan dengan baik.

Menurut Gary Dessler (dalam Lijan Sinambela 2018), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Edison. Et all (2016), manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan tenaga kerja agar tujuan perusahaan tercapai dengan efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hartatik (2014), tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan yaitu:

1. Tujuan sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi.

2. Tujuan organisasi

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantunya mencapai tujuan. Melalui tujuan ini,

manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja dengan efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, serta mengelola perubahan dan mengomunikasikan kebijakan dan yang paling penting adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi department sumber daya manusia pada tingkatan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, department sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonian antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

Menurut Cushway (dalam Supriadi, et.all 2022), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan atau pegawai yang memiliki kinerja tinggi, selalu siap mengatasi perubahan, serta memenuhi kewajiban sebagai pekerja secara legal.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan keterlibatan para tenaga kerja atau karyawan terhadap organisasi. Semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada orang-orang yang mengelola organisasi tersebut.

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2018), manajemen sumber daya manusia mengembangkan dan bekerja melalui sistem *Human Resource* manajemen terpadu melalui lima area fungsional, yakni perencanaan, *staffing*, pengembangan *Human Resouce*, kompensasi dan benefit, safety dan kesehatan, serta pegawai dan relasi buruh.

Menurut Hasibuan (2019), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Berikut penjelasannya:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resouces planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu

terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan

perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Menurut Edwin B. Filipino (dalam Supriadi 2022), fungsi manajemen sumber daya manusia diuraikan sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial yang meliputi:
 - a. Perencanaan, menentukan tindakan-tindakan yang akan dilaksanakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi
 - b. Pengorganisasian, membentuk organisasi kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan dan dilengkapi dengan karyawan serta ditambah dengan fasilitas-fasilitas tertentu
 - c. Pengarahan, memberi petunjuk dan mengajak karyawan agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.
 - d. Pengendalian. Berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan individu.
2. Fungsi teknis yang meliputi:
 - a. Pengadaan tenaga kerja, fungsi operasional yang mengatur tentang bagaimana memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat guna mencapai tujuan organisasi.
 - b. Pengembangan tenaga kerja, dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
 - c. Pemberian kompensasi, sebagai pemberian balas jasa atau imbalan yang memadai atas kontribusi yang telah diberikan kepa perusahaan.
 - d. Pengintegrasian, proses penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, keinginan perusahaan dan masyarakat. Fungsi ini merupakan kegiatan untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu pekerja.
 - e. Pemeliharaan tenaga kerja, bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang telah ada agar aktivitas dari organisasi terus berlangsung.
 - f. Pensiun, berkaitan dengan karyawan yang telah lama bekerja dalam suatu organisasi. Fungsi ini merupakan pemutusan hubungan dan abagaimana mengembalikan individu tersebut kembali ke masyarakat.

2.1.4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Menurut (Supriadi 2022), peran manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Perencanaan sumber daya manusia, peran perencanaan sumber daya manusia ini meliputi kegiatan, diantaranya yaitu analisis jabatan, perencanaan dan peramalan, pengembangan.

1. Pengangkatan dan pemberhentian karyawan, meliputi recruitmer calon pelamar pekerjaan, seleksi calon pekerja dan mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan baik kepada karyawan.
2. Pengupahan tunjangan, upah kepada karyawan dikatakan berhasil jika didasarkan pada keadilan dan kewajaran.
3. Penilaian kinerja dan pengembangan karir, dilakukan setelah karyawan atau pegawai bekerja dalam sebuah perusahaan
4. Pelatihan dan pengembangan, meliputi kegiatan seperti perancangan serta penerapan program-program pelatihan beserta program evaluasinya.
5. Keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan tentu harus melakukan proses integrasi yang menghasilkan rekonsiliasi antar beberapa kepentingan yang memadai. Sehingga tercipta peningkatan serta perbaikan kualitas isik dan nonfisik di lingkungan kerja.
6. Penerapan efektivitas hubungan kerja, perusahaan harus mampu membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dan efisien dapat diimplemmentasikan.

2.2. Budaya Organisasi

2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya budaya organisasi, kinerja karyawan tidak dapat berjalan secara optimal. Budaya organisasi menjadi hal krusial yang wajib dimiliki setiap organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2016), budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Menurut Samsudin (2018), budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Pegawai atau karyawan yang mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut.

Menurut Jeff Cartwright (dalam Wibowo 2016), *organizational Culture is a strong determination of the beliefs, attitudes, and behaviour of people, and their influence can be measured through how people are motivated to respond to the cultural environment.*

Menurut Lasmi (2016), budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai filosofi yang mencakup nilai-nilai dan norma-norma ataupun kebiasaan-kebiasaan yang akan menjadi karakteristik untuk individu ataupun untuk organisasi. Sebuah budaya dapat menjadi identitas bagi organisasi.

Menurut Sudaryono (2017), budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Dinamika dalam budaya organisasi bukan berarti selalu berubah-ubah akan tetapi sesuatu yang dianggap penting dalam organisasi harus dipertahankan.

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu nilai atau norma yang dimiliki oleh suatu organisasi sebagai pembeda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya. Budaya yang dianut itu akan mempengaruhi sikap, pola pikir dan perilaku karyawan.

2.2.2. Tipe Budaya Organisasi

Menurut Jason A. Colquit (dalam Wibowo 2016), tipologi budaya organisasi yang sifatnya umum dapat diterapkan di hampir semua organisasi. Tetapi terdapat budaya spesifik yang lebih relevan untuk mencapai tujuan organisasi, terdapat empat budaya spesifik yang dirasakan penting bagi organisasi, yaitu:

1. *Customer service cultures*, banyak organisasi berusaha menciptakan *customer service culture* difokuskan pada kualitas pelayanan. Organisasi yang sukses

menciptakan *service culture* telah menunjukkan perubahan sikap dan perilaku pekerja terhadap pelanggan.

2. *Safety culture*, studi meta-analisis memberikan kenyataan bahwa mempunyai *safety culture oriented* berarti tingkat kinerja keamanan lebih tinggi dan lebih sedikit cedera dan kecelakaan bagi organisasi.
3. *Diversity cultures*, melakukan perubahan terhadap diskriminasi. Apabila semula selalu merekrut semua orang dengan ras kulit putih dan semua dari kalangan pria, kemudian mengubah dengan mengupah lebih banyak manajer minoritas baru, mengganti setengah dewan direksi pria dengan wanita, menyelenggarakan *diversity training* dan melakukan seluruh tindakan simbolik lainnya.
4. *Creavity culture*, mempengaruhi baik kuantitas maupun kualitas gagasan kreatif organisasi. Pentingnya gagasan baru dan inovasi di banyak industri, dapat dipahami bahwa beberapa organisasi memfokus pada memperkuat budaya kreativitas.

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Sunyoto 2016), terdapat tiga tipe budaya organisasi yaitu:

1. Budaya konstruktif, budaya dimana para pegawai/karyawan didorong untuk berinteraksi dengan individu lain serta mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan akan aktualisasi diri, penghargaan, dan persatuan.
2. Budaya pasif-defensif, bercirikan keyakinan yang memungkinkan pegawai berinteraksi dengan pegawai lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan dan penghindaran.
3. Budaya agresif-defensif, mendorong pegawai/karyawan mengerjakan tugas-tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Budaya ini mendukung keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

Menurut Stephen P. Robbins (dalam Torang 2014), penetapan tipe budaya dilakukan dengan menarik hubungan antara tingkat sosiabilitas dan solidaritas. Tipe budaya organisasi dikelompokkan menjadi empat yaitu:

1. *Networked culture*
Organisasi memandang anggota sebagai suatu keluarga dan teman (*high on sociability, low on solidarity*). Budaya ini ditandai oleh tingkat sosiabilitas atau kesenangan bergaul tinggi dan tingkat solidaritas atau kesetiakawanaan rendah.
2. *Mercenary culture*
Organisasi memfokus pada tujuan (*low on sociability, high on solidarity*). Budaya organisasi ini ditandai oleh tingkat sosiabilitas rendah dan tingkat solidaritas tinggi.

3. *Fragmented culture*

Organisasi yang dibuat dari para individu (*low on sociability, low on solidarity*). Budaya ini ditandai oleh solidaritas dan sosiabilitas rendah. Orang yang bekerja dalam fragmented culture sedikit melakukan kontak dan dalam banyak hal mereka bahkan tidak saling mengenal.

4. *Communal culture*

Organisasi menilai baik persahabatan dan kinerja (*high on sociability, high on solidarity*). Budaya ini ditandai oleh sosiabilitas dan solidaritas tinggi. Anggota *communal culture* sangat bersahabat satu sama lain dan bergaul dengan baik, baik secara pribadi maupun profesional.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa tipe budaya yang diterapkan akan mempengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan. Tipe budaya organisasi setiap perusahaan berbeda dan harus sesuai dengan kebutuhan yang ada pada organisasi.

2.2.3. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut David C. Thomas dan Kerr Inkson (dalam Wibowo 2016), karakteristik budaya berdasarkan sifatnya yaitu:

1. *Culture is shared*

Budaya adalah sesuatu yang dimiliki kelompok secara bersamaan umumnya tidak tersedia bagi orang di luar kelompok.

2. *Culture is learned and enduring*

Budaya tidak timbul dengan mendadak, tetapi dibangun secara sistematis sepanjang waktu.

3. *Culture is powerful influence on behaviour*

Terkadang sangat sulit bagi kita untuk meninggalkan budaya, walaupun ada keinginan untuk itu.

4. *Culture is systematic and organized*

Budaya merupakan sistem yang terorganisasi dari nilai-nilai, sikap, keyakinan, dan keberartian yang saling berhubungan dan dengan konteks lingkungan.

5. *Culture is largely invisible*

Apa yang kita lihat tentang budaya dinyatakan dalam bentuk *living artifacts*.

6. *Culture may be "tight" or "loose"*

Budaya berbeda satu dengan yang lainnya bukan hanya pada masalah detailnya, tetapi juga dalam peresapannya.

Menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (dalam Wibowo 2018), yang mengemukakan bahwa terdapat tujuh elemen yang menunjukkan karakteristik budaya organisasi yaitu:

1. *Innovation* (inovasi), suatu tingkatan di mana orang diharapkan kreatif dan membangkitkan gagasan baru.

2. *Stability* (stabilitas), bersifat menghargai lingkungan yang stabil dapat diperkirakan, dan berorientasi pada peraturan.
3. *Orientation toward people* (orientasi pada orang), merupakan penghargaan pada hak individual.
4. *Result-orientation* (orientasi pada hasil), meletakkan kekuatannya pada kepeduliannya untuk mencapai hasil yang diharapkan.
5. *Easygoingness* (bersikap tenang), suatu keadaan di mana terciptanya iklim kerja yang bersifat santai.
6. *Attention to detail* (perhatian pada hal detail), dimaksudkan dengan berkepentingan untuk menjadi analitis dan seksama.
7. *Collaborative orientation* (orientasi pada kolaborasi), merupakan orientasi yang menekankan pada bekerja dalam tim sebagai lawan dari bekerja secara individual.

Menurut Stephen P. Robbins (2016), karakteristik budaya organisasi ada tujuh yaitu:

1. *Innovation and risk taking*, menjelaskan suatu tingkatan dimana pekrja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. *Attention to detail*, mejelaskan dimana pekerja di harapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.
3. *Outcome orientation*, menjelaskan di mana manajemen fokus pada hasil atau manfaat daripada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
4. *People orientation*, menjelaskan di mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi
5. *Team orientation*, menjelaskan di mana aktivitas kerja di organisasi berdasar tim.
6. *Agressiveness*, menjelaskan di mana orang cenderung lebih agresif dan komptitif daripada easyoing.
7. *Stability*, menjelaskan di mana aktivitas organisasi menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa budaya yang baik akan membawa dampak baik terhadap organisasi atau perusahaan, baik buruknya suatu organisasi itu di pengaruhi oleh budaya yang diterapkannya.

2.2.4. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (dalam Wibowo 2016), fungsi budaya organisasi dibagi menjadi empat yaitu:

1. Memberi anggota identitas organisasional. Menjadikan instansi diakui sebagai instansi yang inovatif dengan identitas organisasi menunjukan ciri khas yang membedakan dengan organisas lain yang mempunyai sifat yang berbeda.
2. Memfasilitasi komitmen kolektif. Perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian dari padanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen

bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.

3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan stabil tanpa gejolak.
4. Membentuk perilaku. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

Menurut (Robbins 2016), fungsi budaya organisasi ada lima yaitu:

1. Budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (dalam Priansa 2017), budaya memiliki sejumlah fungsi yaitu:

1. Budaya memberikan rasa identitas
Semakin jelas persepsi dan nilai-nilai bersama organisasi didefinisikan, semakin kuat orang dapat disatukan dengan misi organisasi dan merasa bagian penting darinya.
2. Budaya membangkitkan komitmen pada misi organisasi
Kadang-kadang sulit bagi orang untuk berpikir di luar kepentingannya sendiri, seberapa besar akan mengetahui dirinya. Apabila terdapat budaya kuat, orang merasa bahwa mereka menjadi bagian dari yang besar dalam organisasi tersebut dan terlibat dalam keseluruhan kerja organisasi.
3. Budaya memperjelas dan memperkuat standar perilaku
Budaya membimbing kata dan perbuatan pekerjaan, membuat jelas hal-hal yang harus dilakukan dengan kata-kata dalam situasi tertentu, terutama berguna bagi pendatang baru.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi yaitu sebagai identitas yang membentuk sikap dan perilaku karyawan, budaya membentuk pembeda yang jelas antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya dan mempermudah timbulnya komitmen pada lingkungan organisasi.

2.2.5. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2016), Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, menjelaskan suatu tingkatan pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian untuk detail, menjelaskan dimana pekerja di harapkan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian pada hal detail.
3. Orientasi terhadap hasil, menjelaskan dimana manajemen fokus pada hasil atau manfaat dari pada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
4. Orientasi terhadap individu, menjelaskan dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
5. Orientasi terhadap tim, menjelaskan di mana aktivitas kerja di organisasi berdasar tim.
6. Agresivitas, menjelaskan dimana orang cenderung lebih *agresif* dan kompetitif dari pada *easygoing*.
7. Stabilitas, menjelaskan dimana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

Menurut Edison (2016), indikator budaya organisasi yaitu:

1. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, mentaati aturan, serta menawarkan kualitas dan layanan tinggi.

 - a. Karyawan mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
 - b. Karyawan berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
 - c. Karyawan mentaati peraturan yang ada.
2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengerjakannya dengan antusias.

 - a. Karyawan penuh inisiatif dan tidak menunggu perintah dari pimpinan.
 - b. Karyawan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
 - c. Karyawan tidak puas dengan satu tugas sehingga tertantang dengan tugas selanjutnya.
3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, dan terbuka.

 - a. Setiap karyawan saling menghormati dan tegur sapa saat bertemu.
 - b. Karyawan saling membantu satu sama lain.
 - c. Karyawan saling menghargai perbedaan pendapat.

4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

- a. Karyawan selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Karyawan selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.
- c. Karyawan selalu berusaha bekerja secara efektif dan efisien.

5. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota.

- a. Perusahaan menjalin kebersamaan antar anggota tim.
- b. Karyawan saling membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.
- c. Karyawan senang melakukan pekerjaan dengan kerjasama tim.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dapat sintesiskan bahwa budaya organisasi yaitu suatu bentuk kebiasaan, norma atau nilai yang dianut oleh suatu organisasi untuk membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian untuk detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresivitas dan stabilitas.

2.3. K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

2.3.1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pada dasarnya perkembangan dan pertumbuhan suatu bangsa, baik sekarang maupun yang akan datang tentunya tidak bisa lepas dari peranan proses industrialisasi. Maju mundurnya suatu industry sangat ditunjang oleh peranan tenaga kerja. Dalam membangun tenaga kerja yang produktif, sehat, dan berkualitas perlu adanya manajemen yang baik, khususnya yang berkaitan dengan masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Mengabaikan K3 mengakibatkan kecelakaan kerja (KK) dan penyakit akibat kerja (PAK) yang sering menimbulkan korban luka-luka, cacat dan kematian yang mengakibatkan penderitaan bagi pekerja atau keluarga serta menimbulkan kerugian bagi pengusaha karena kehilangan SDM sebagai aset penting (*human capital asset*), penurunan produktivitas atau kinerja, kerusakan property, terganggu dan terhentinya usaha.

Menurut Mangkunegara (2016), sumber daya manusia sebagai karyawan dalam perusahaan tidak lepas dari masalah keselamatan dan kesehatan kerja pada saat bekerja, keselamatan dan kesehatan kerja yang terjamin akan meningkatkan kinerja pada karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai.

Menurut Izal (2016), keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi aman seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kondisi aman tersebut bisa berasal dari internal maupun eksternal. Dari lingkungan internal yaitu kemampuan seseorang dalam menjaga dirinya dan lingkungan eksternal yaitu bahaya yang terjadi dari luar.

Menurut Wirawan (2015) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Menurut Bintaro (2019), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Kesehatan dan keselamatan kerja cukup penting bagi moral, legalitas, dan finansial. Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat tetap berada dalam kondisi aman sepanjang waktu.

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018) keselamatan kesehatan kerja yaitu suatu upaya dalam mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak bisa dipisahkan antara keselamatan dan kesehatan.

Berdasarkan definisi tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) adalah suatu bentuk menjamin kondisi para karyawan agar selamat, terhindar dari bahaya, penyakit dan kerugian yang ditimbulkan pada saat bekerja. Dengan terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

2.3.2. Penyebab Kecelakaan Kerja

Menurut Wahjono (2018), kecelakaan kerja terjadi karena tindakan yang salah atau kondisi yang tidak aman. Kecerobohan dan kelalaian sebagai penyebab utama kecelakaan kerja. Di antara kondisi yang menyebabkan kecelakaan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan yang kurang memadai. Cahaya diruang kerja yang remang-remang bisa menyebabkan kecelakaan kerja seperti jari tertusuk jarum atau tangan terkena gunting.
2. Ventilasi udara yang tidak aman sehingga memudahkan masuknya debu dan gas berbahaya.
3. Tata letak yang mengancam keselamatan di mana mesin dan peralatan ditempatkan dekat dengan pekerja.
4. Pelindung mesin yang tidak sesuai dan sebanding. Penggunaan pelindung mesin berfungsi untuk memberikan jarak antara pekerja dengan mesin sehingga terhindar dari kontak langsung dengan mesin yang bisa menyebabkan kecelakaan kerja.
5. Peralatan yang rusak. Adanya peralatan kerja atau mesin yang rusak akan memicu terjadinya kecelakaan kerja
6. Peralatan pelindung yang tidak mencukupi, seperti helm, kaca mata hitam antiultra violet dan gudang yang kurang baik.

Menurut Kristiawan (2018), ada dua penyebab terjadinya kecelakaan kerja yaitu:

1. Kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*) adalah kondisi mekanik atau fisik yang menyebabkan kecelakaan seperti peralatan kerja yang tidak diamankan dengan baik, peralatan kerja yang rusak, pengaturan atau prosedur yang berbahaya disekitar mesin atau peralatan.
2. Tindakan yang tidak aman (*unsafe action*) merupakan kondisi dimana manusialah yang menimbulkan tindakan tidak aman seperti tidak mengamankan peralatan, tidak menggunakan alat pelindung diri, bekerja dengan kecepatan yang tidak aman (terlalu cepat atau terlalu lambat), menggunakan peralatan yang tidak aman dalam memuat, menempatkan, mencampur, mengangkat barang dengan ceroboh, mengganggu atau bermain saat bekerja dan sebagainya.

Sedangkan menurut Widodo (2015), penyebab kecelakaan kerja terjadi karena perilaku personel yang kurang hati-hati atau ceroboh atau bisa juga karena kondisi yang tidak aman, baik kondisi fisik atau kondisi lingkungan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa penyebab kecelakaan kerja bisa terjadi karena manusia itu sendiri yang kurang berhati-hati dalam bekerja dan bisa juga karena faktor mekanis atau keadaan lingkungan sekitar.

2.3.3. Tujuan dan Manfaat Penerapan Manajemen K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018), tujuan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

1. Untuk meningkatkan efektivitas perlindungan K3 dengan cara: terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi.
2. Untuk mencegah kecelakaan kerja dan mengurangi penyakit akibat kerja, dengan melibatkan: manajemen, tenaga kerja/pekerja dan serikat pekerja SMK3 diwajibkan bagi perusahaan, mempekerjakan lebih dari 100 orang dan mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.

Menurut Sri Larasati (2020), penerapan K3 ditempat kerja memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Pengusaha
 1. Terlaksananya amanat UUD 45 pasal 27 ayat 2.
 2. Adanya kepastian hukum bagi pelaku industry dan investasi di Indonesia.
 3. Mempunyai standar/pedoman dalam menerapkan K3 di perusahaan.
- b. Bagi Pekerja
 1. Memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
 2. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
 3. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Menurut Izal (2016), manfaat penerpan K3 yaitu:

- a. Untuk menghindari adanya kecelakaan kerja.
- b. Untuk mencegah munculnya penyakit yang disebabkan dari pekerjaan.
- c. Mengurangi terjadinya kematian.
- d. Mengurangi cacat tetap.
- e. Meningkatkan produktifitas kerja tanpa memaksakan tenaga kerja dan menjamin kehidupan produktif pekerja.
- f. Menjamin tempat kerja yang sehat, bersih, aman, dan nyaman yang dapat menciptakan rasa nyaman dan semangat pekerja produksi.

Dari uraian di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan dan manfaat penerapan manajemen K3 adalah untuk mengurangi kecelakaan kerja atau mencegah penyakit akibat kerja dan mensejahterakan para tenaga kerja. Dengan menerapkan manajemen K3 tenaga kerja akan merasa nyaman dan aman saat bekerja.

2.3.4. Indikator K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Menurut Sumamur (2017), ada lima indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

1. Alat-alat pelindung kerja, yaitu tersedianya alat-alat pelindung diri bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Ruang kerja yang aman, yaitu tersedianya ruangan yang memberikan rasa aman bagi karyawan dalam bekerja.
3. Penggunaan peralatan kerja, yaitu karyawan bekerja dengan peralatan kerja yang sesuai dengan standar untuk mendukung pekerjaan.
4. Ruang kerja yang sehat, yaitu terjaganya kebersihan dan kesehatan tempat karyawan bekerja, terhindar dari benda-benda dan zat berbahaya bagi kesehatan tubuh.
5. Penerangan di ruang kerja, yaitu tersedianya alat penerangan yang memadai untuk menunjang aktivitas kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2016), keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja, penyusunan barang-barang yang berbahaya kurang di perhitungkan keamanannya. Ruang kerja yang padat dan sesak.
2. Penerangan, pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat. Ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang.
3. Pemakaian peralatan kerja, pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
4. Kondisi fisik dan mental pegawai, kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka penulis dapat sintesiskan keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi aman seseorang dalam melakukan pekerjaan, terhindar dari bahaya dan kerugian yang ditimbulkan pada saat bekerja. Indikator K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) penelitian ini terdiri dari keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai.

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam bidangnya agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja karyawan adalah suatu hal yang penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Wibowo (2016), kinerja berasal dari pengertian *performance*, yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wilson Bangun (2012), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Menurut Prawirosentono (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Stolovitch & Keeps (2018), kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan perintah dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), dalam sebuah perusahaan kinerja karyawan harus diperhatikan dengan baik. Kinerja mencakup tentang apa yang dikerjakan serta bagaimana cara mengerjakannya. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor kemampuan, secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge & skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari,

maka akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mengerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan
2. Pengetahuan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, begitu pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian, yaitu karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja, dorongan bagi seseorang untuk pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu yang baik.
6. Kepemimpinan, perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola atau memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
7. Gaya kepemimpinan, gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi, kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja, perasaan senang atau gembira sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja, perasaan senang atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.
11. Loyalitas, kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja, usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara disiplin dan sungguh-sungguh.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor kemampuan, seseorang yang memiliki kemampuan atau IQ yang tinggi akan lebih mudah dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Selanjutnya dipengaruhi oleh faktor pengetahuan, memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaan akan memberikan hasil kerja yang baik.

2.4.3. Penilaian Kinerja

Menurut Bintaro (2017), penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka sesungguhnya.

Menurut Mangkunegara (2016), tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi atau perusahaan. Tujuan penilaian kinerja yaitu:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karir.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Menurut Hartatik (2014), tujuan penilaian kerja dibagi dua yaitu:

1. Tujuan penilaian kinerja secara umum yaitu untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja, meningkatkan motivasi kerja, menyusun inventarisasi sumber daya manusia di lingkungan organisasi yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan.
2. Tujuan penilaian kinerja secara khusus yaitu untuk melakukan promosi, menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai umpan balik bagi pekerja dalam meningkatkan validitas tinggi, penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja yaitu untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan dan meningkatkan kinerja para tenaga kerja. Penilaian kinerja bermanfaat untuk memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan, menciptakan komunikasi dua arah antara pihak pimpinan dengan karyawan.

2.4.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Samsudin (2018), indikator kinerja yaitu:

1. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

3. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani memnggung risiko atas keputusan yang telah diambil.
4. Ketaatan, yaitu kesanggupan karyawan untuk mentati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
5. Kejujuran, yaitu ketulusan hati karyawan dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
6. Kerjasama, yaitu kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan pekerjaan.
7. Prakarsa, yaitu kemampuan karyawan untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
8. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang

Menurut Wilson Bangun (2012), indikator kinerja dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan kerja sama.

1. Kualitas kerja, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu tau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
2. Kuantitas kerja, setiap pekerjaan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan selanjutnya
3. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik tertentu yang berbeda, ada pekerjaan yang menargetkan waktu sehingga harus diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Apabila pekerjaan tidak diselesaikan tepat pada waktunya akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, maka akan mengurangi kualitas hasil pekerjaan. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal sampai menjadi output.
4. Kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh seorang karyawan saja. Satu sama lain karyawan adalah individu yang saling melengkapi, sehingga perlu adanya kerjasama. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya dalam bekerjasama dengan rekan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka penulis dapat sintesiskan kinerja adalah hasil pencapaian seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja penelitan ini yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dan kerja sama.

2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1. Penelitian Sebelumnya

Adapun beberapa penelitian yang mengkaji tentang pengaruh budaya organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Muh Tahang, 2023 Pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bosowa Beton Indonesia	- Budaya Organisasi (X1) - Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) - Kinerja Karyawan (Y)	Budaya organisasi 1. Kepribadian tim 2. Orientasi tim 3. Kesadaran diri 4. Agresivitas 5. Stabilitas K3 1. Keadaan tempat kerja 2. Penerangan 3. Pemakaian peralatan kerja 4. Kondisi fisik dan mental Kinerja karyawan 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu	Metode analisis data penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t.	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Budaya organisasi dan K3 secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Eviyanti Tarigan, 2020 Pengaruh Budaya Organisasi, Sistem Manajemen Kselamatan dan Kesehatan	- Budaya organisasi (X1) - SMK3, ISO 9001 (X2) - Kinerja Karyawan (Y)	Budaya Organissi 1. Orientasi hasil manusia 2. Orientasi tim 3. Orientasi tim 4. Agresivitas	Analisis data menggunakan regresi linear sederhana dan korelasi person untuk mengetahui besarnya korelasi antara	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pacific

	Kerja (SMK3) dan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Medan Industri		<p>5. Stabilitas SMK3</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pembiayaan kesehatan 2. Pelayanan kesehatan 3. Perlengkapan 4. Tempat penyimpanan barang 5. Wewenang pekerjaan 6. Kelalaian Manajemen mutu ISO 9001 <p>1. Waktu</p> <p>2. Biaya</p> <p>3. Kualitas</p> <p>4. Produktifitas</p> <p>Kinerja karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab 	variabel X terhadap variabel Y	<p>Medan Industri.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. SMK3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pacific Medan Industri. 3. ISO 9001 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pacific Medan Industri.
3	Rafly Gilang Fadilla, 2021 Pengaruh Kecerdasan Emosional, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Wirakencana Yasapiranti	<ul style="list-style-type: none"> - Kecerdasan Emosional (X1) - Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) - Budaya Organisasi (X3) - Kinerja Karyawan (Y) 	<p>Kecerdasan emosional</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran diri 2. Empati 3. Mengelola emosi 4. Membina hubungan <p>Keselamatan dan kesehatan kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Keadaan lingkungan kerja 	Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan 2. Terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan

			<p>3. Kondisi fisik dan mental pegawai</p> <p>4. Penggunaan peralatan kerja</p> <p>Budaya organisasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran diri 2. Keagresifan 3. Kepribadian 4. Performa 5. Orientasi tim <p>Kinerja karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Kerjasama antar karyawan 		<p>3. Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja.</p>
4	<p>Effendy Gunardi, 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Minanusa Aurora Tarakan-Kalimantan Utara</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja (X1) - Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) - Budaya Organisasi (X3) - Kinerja Karyawan (Y) 	<p>Lingkungan kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Kemampuan bekerja <p>K3</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang kerja 2. Alat pelindung kerja 3. Penggunaan peralatan kerja 4. Ruang kerja 5. Penerangan 	<p>Analisis data menggunakan teknik analisis linear berganda dengan uji t dan uji f</p>	<p>Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap

			Budaya organisasi 1. Kesadaran diri 2. Keagresifan 3. Kepribadian 4. Performa 5. Orientasi tim Kinerja karyawan 1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama		kinerja karyawan 4. Secara simultan lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Martin Josua Pardamean Silaban, 2021, Pengaruh K3 Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Zilhanna Sukses Selalu di Kota Palembang	- K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X1) - Budaya Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	K3 1. Keadaan lingkungan kerja 2. Penerangan 3. Kondisi fisik dan mental karyawan Budaya Organisasi 1. Keagresifan 2. Orientasi tim 3. Kepribadian Kinerja karyawan 1. Kerjasama 2. Kepemimpinan 3. Prestasi Kerja 4. Tanggung Jawab	Metode penelitian yang digunakan ini adalah kuantitatif yang bersifat deskriptif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan 2. Variabel Keselamatan, kesehatan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel

					kinerja karyawan. 3. Variabel budaya organisasi secara (parsial) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6	Nancy Yusnita 2020, Budaya Organisasi dan Efektivitas Komunikasi Antarpribadi sebagai prediktor Komitmen terhadap Organisasi Pada Direktorat SDM dan Umum Kantor Pusat LPP RRI, Jakarta	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya Organisasi (X1) - Efektivitas Komunikasi (X2) - Komitmen terhadap Organisasi (Y) 	<p>Budya Organisasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi terhadap hasil 4. Orientasi terhadap manusia 5. Orientasi terhadap tim 6. Agresivitas 7. Stabilitas <p>Efektivits Komunikasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbukaan atas informasi yang disampaikan 2. Sikap empati 3. Sikap mendukung terhadap lawan bicara 4. Sikap positif 	Analisis regresi berganda	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen terhadap organisasi 2. Efektivitas komunikasi antarpribadi memiliki pengaruh yang positif pada komitmen terhadap profesi.

			Komitmen Terhadap Organisasi 1. Komitmen afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen normatif		
--	--	--	--	--	--

Sumber : Berbagai jurnal penelitian sebelumnya, tahun 2019-2023

Berdasarkan tabel 2.1 diatas dapat dilihat persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Persamaannya yaitu terletak pada variabel yang diteliti dan metode analisis data yang digunakan, sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada lokasi penelitian dan indikator yang digunakan.

2.5.2. Kerangka Pemikiran

Kinerja yang baik dapat tercipta dengan adanya budaya organisasi yang baik dalam perusahaan dan memperhatikan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Budaya organisasi dalam sebuah perusahaan dapat menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai dalam berperilaku. Begitu juga dengan K3, penerapan K3 dalam perusahaan menjadi hal yang penting agar karyawan merasa aman dan nyaman pada saat bekerja, sehingga kinerja karyawan meningkat.

Budaya organisasi yaitu nilai atau norma yang telah disepakati dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi. Setiap organisasi memiliki nilai, norma atau kebiasaan yang dianut sebagai pembeda dengan organisasi yang lainnya.

Menurut Lasmi (2016), budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi yaitu cara orang berperilaku dalam organisasi atau norma yang terdiri dari keyakinan, sikap nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan segala bentuk kegiatan yang menjamin keselamatan dan kesehatan para tenaga kerja agar merasa aman dan nyaman pada saat bekerja, terhindar dari bahaya dan penyakit. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja penelitian ini adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai. Dengan adanya penerangan akan menunjang aktivitas pekerjaan yang tentunya akan berpengaruh terhadap kualitas produksi, begitu juga dengan pemakaian peralatan kerja dengan benar akan berdampak pada kuantitas produk yang dihasilkan. Kondisi fisik dan mental karyawan yang kurang baik akan menyebabkan menurunnya kinerja dan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya

Budaya organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya karena merupakan salah satu faktor dari kinerja. Kinerja adalah hasil kerja atau pencapaian yang dihasilkan melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kerja sama antara karyawan dan pimpinan demi kepentingan perusahaan dan kesejahteraan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut.

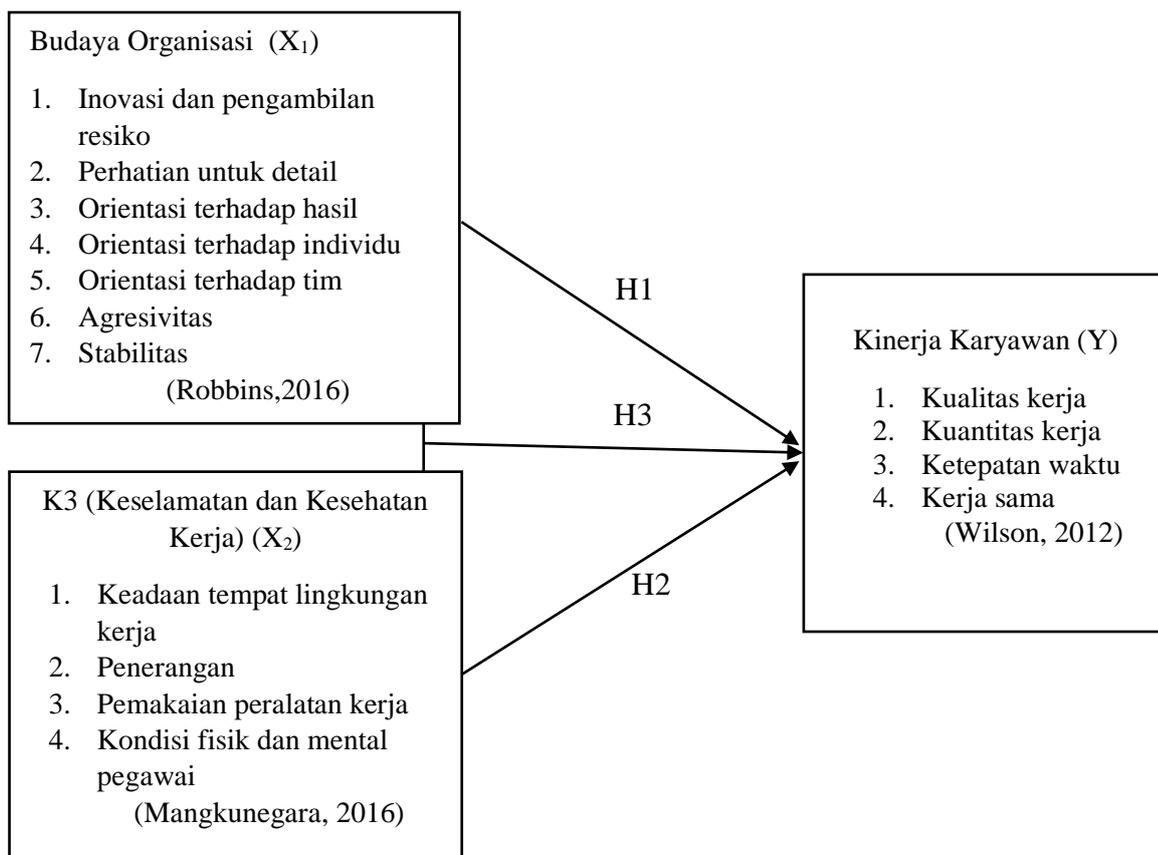
Kinerja adalah hasil kerja seseorang baik secara kuantitas maupun kualitas dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan perintah atau wewenang yang diberikan kepadanya. Memiliki sumber daya manusia yang kinerjanya baik tentu akan membawa dampak positif bagi perusahaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Khaeruman (2021), kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam kurun waktu tertentu dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Dari uraian kerangka pemikiran di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan kinerja karyawan saling terkait satu sama lain, serta budaya organisasi dan K3 merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penulis melakukan penelitian langsung pada PT Noble Indonesia dan bagaimana respon karyawan tentang pengaruh budaya organisasi dan K3 yang dilandasi oleh teori yang sudah dijelaskan diatas.

Penelitian yang mendukung pernyataan, penelitian yang dilakukan oleh Muh Tahang dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Besowa Beton Indonesia” yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Besowa Beton Indonesia.

Selain itu, pernyataan yang mendukung penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Effendy Gunardi (2022), hasil penelitian analisis secara parsial menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0.000 < 0.05$) dan nilai t hitung ($11,718 > \text{nilai } t \text{ tabel } (1,973)$). Variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0.000 < 0.05$) dan nilai t hitung ($3,576 > \text{nilai } t \text{ table } (1,973)$). Artinya variabel budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi (R^2) sebesar 0.908 yang berarti korelasi kinerja karyawan, budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai hubungan yang erat yaitu 90,8%. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat digambarkan dengan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara atau dugaan sementara terhadap pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Noble Indonesia.
- H2 : Terdapat pengaruh positif K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT Noble Indonesia.
- H3 : Terdapat pengaruh positif budaya organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT Noble Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif verifikatif, dengan metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory survey* yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, dan Teknik penelitian yang digunakan adalah pendekatan statistic kuantitatif.

3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dengan indikator inovasi, perhatian untuk detail, orientasi pada hasil, orientasi pada individu, orientasi pada tim, keagresifan dan stabilitas. K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dengan indikator keadaan tempat kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental sebagai variabel X (Independent). Kinerja karyawan sebagai variabel Y (Dependent) dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan kerja sama.

Unit analisis penelitian ini adalah individual yaitu dari responden setiap individu pada karyawan PT Noble Indonesia bagian produksi.

PT Noble Indonesia yang berlokasi di Kp. Momonot Rt.01/11 Ds. Tlajung Udik, Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16962.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil wawancara atau informasi mengenai variabel yang diteliti, sedangkan data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data atau angka-angka mengenai jumlah, hasil penilaian kinerja, data mengenai keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang diperoleh dari PT Noble Indonesia.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder sebagai berikut:

1. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh peneliti dari tempat penelitian dilakukan.
2. Data Sekunder
data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari web resmi, arsip, dokumen atau data perusahaan yang bisa dikutip yang dapat dipercaya keabsahannya serta dari jurnal-jurnal yang berkaitan dengan penelitian.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Budaya Organisasi (X1)	Inovasi dan pengambilan resiko	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan mendorong untuk inisiatif dalam bekerja. 2. Menciptakan ide yang inovatif dalam pekerjaan. 3. Memberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan. 	Interval
	Perhatian untuk detail	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan. 2. Menetapkan target kerja yang terukur. 3. lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam perusahaan. 	Interval
	Orientasi terhadap hasil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengedepankan hasil kerja yang tinggi dalam pekerjaan. 2. Meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal. 3. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja. 	Interval
	Orientasi terhadap individu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan pekerjaan tanpa paksaan. 2. Melakukan pekerjaan sesuai deadline. 3. Menjaln hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan. 	Interval
	Orientasi terhadap tim	<ol style="list-style-type: none"> 1. Senang menyelesaikan tugas dengan kerjasama tim. 2. Membantu teman yang kesulitan dalam melakukan pekerjaan. 3. Menjaln kebersamaan antar anggota tim. 	Interval

	Agresivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak puas dengan satu tugas, sehingga tertantang untuk tugas selanjutnya. 2. Memiliki semangat dan bekerja keras. 3. Memiliki target yang jelas. 	Interval
	Stabilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan. 2. Mengutamakan visi dan misi. 3. Menyediakan informasi tentang pekerjaan. 	Interval
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	Keadaan tempat lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyediakan tempat sampah di setiap ruangan. 2. Memberi fasilitas yang memadai untuk bekerja. 	Interval
	Penerangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlengkapan penerangan dalam ruangan sudah baik dan memadai. 2. Pencahayaan di ruangan kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Pencahayaan di tempat kerja tidak menyilaukan. 	Interval
	Pemakaian peralatan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wajib menggunakan APD. 2. Menyediakan APD yang memadai untuk menunjang pekerjaan. 	Interval
	Kondisi fisik dan mental pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan izin kerja kepada karyawan yang sakit. 2. Membolehkan karyawan ke klinik apabila dalam kondisi tidak fit. 	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengaplikasikan metoda baru dalam bekerja. 2. Melakukan pekerjaan dengan teliti. 3. Dapat diandalkan dalam pekerjaan. 	Interval
	Kuantitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menyelesaikan kerja tambahan. 2. Selalu berusaha dalam mencapai target. 	Interval

		3. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.	
	Ketepatan waktu	1. Datang sesuai waktu yang ditentukan. 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan. 3. Berusaha memanfaatkan waktu bekerja secara optimal.	Interval
	Kerja sama	1. Bekerja sama dengan setiap rekan kerja. 2. Berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan. 3. Lebih mementingkan kepentingan kelompok.	Interval

3.5. Metode Penarikan Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi. Untuk menentukan sampel dari populasi tersebut menggunakan rumus slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : *Margin Of Error*

Berdasarkan rumus slovin di atas, maka jumlah sampel yang akan diambil dapat ditentukan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

$$n = \frac{110}{1+(110 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{110}{1+(110 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{110}{1+0,275}$$

$$n = \frac{110}{1,275}$$

$$n = 86$$

Berdasarkan perhitungan rumus slovin di atas, maka sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 86 orang responden. Menentukan jumlah sampel

yang akan diambil dari masing-masing bagian yang telah dipilih secara proporsional, berikut rumus proporsional:

$$P = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan:

P = Proporsional

N_i = Jumlah populasi dari setiap bagian

N = Jumlah Seluruh populasi

n = Jumlah sampel

Tabel 3.2 Penentuan Jumlah Sampel

Bagian	Populasi	Proporsional
Operator sewing	31	24,23 ~ 25
Helper	12	9
Desain	15	11,72 ~ 12
Cutting	17	13
Ironing/pressing	18	14
Finishing	17	13
Total	110	86

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah cluster sampling, karena dalam pengambilan sampel yang dilakukan melalui beberapa tahap yaitu dengan mengambil sampel dari beberapa bagian dengan nilai proporsional yang sama.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder sebagai berikut:

1. Data Primer

- a. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian.
- b. Survei yaitu metode untuk mengumpulkan informasi dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden berdasarkan daftar pertanyaan yang sudah disusun, survey dilakukan dengan cara:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017), apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Keterangan yang didapat dapat dijadikan data dan kemudian dicatat secara garis besar sekaligus dipergunakan sebagai pedoman.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah instrument pertanyaan yang disusun berdasarkan alat ukur variabel penelitian, kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan

daftar pertanyaan yang sudah dibuat kepada masing-masing responden yang jumlahnya sudah ditentukan sebelumnya. Penyebaran kuesioner bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh budaya organisasi dan K3 terhadap kinerja karyawan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dan skala rating (*rating scale*).

Tabel 3.3 Tolak Ukur Skala Likert (Budaya Organisasi dan K3)

Skor	Keterangan	Deskripsi
5	Sangat Setuju	Menyetujui sepenuhnya isi pernyataan
4	Setuju	Menyetujui hampir semua isi pernyataan
3	Kurang Setuju	Tidak dapat memutuskan setuju atau tidak setuju
2	Tidak Setuju	Tidak menyetujui hampir semua isi pernyataan
1	Sangat Tidak Setuju	Tidak menyetujui sepenuhnya

Tabel 3.4 Skala Rating (Kinerja Karyawan)

Skor	Keterangan	Deskripsi
5	Selalu	Aktivitas yang terus menerus dilakukan
4	Sering	Aktivitas yang hampir selalu dilakukan
3	Kadang-Kadang	Aktivitas yang kadang dilakukan dan kadang tidak
2	Pernah	Aktivitas yang hanya 1-2x pernah dilakukan
1	Tidak Pernah	Tidak pernah secara terus menerus melakukan aktivitas

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari web resmi, arsip, dokumen atau data perusahaan yang bisa dikutip yang dapat dipercaya keabsahannya serta dari jurnal-jurnal yang berkaitan dengan penelitian.

3.7. Uji Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrument atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi (r) antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total setelah itu dilakukan perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Menggunakan rumus korelasi pearson product moment, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

\sum_x = Jumlah nilai dalam distribusi x

\sum_y = Jumlah nilai dalam distribusi y

N = Jumlah sampel yang akan diuji

Menurut Sugiyono (2017, perhitungan uji validitas didasarkan pada perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} sebesar 0,361. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan tidak valid.

Berikut ini adalah hasil uji validitas budaya organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Butir	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,507	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,578	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,625	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,442	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,522	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,468	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,566	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,534	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,429	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,335	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
11	0,293	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
12	0,407	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,509	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,107	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
15	0,660	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0,538	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	0,290	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
18	0,224	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
19	0,550	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	0,096	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
21	0,519	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Output SPSS 24, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel budaya organisasi di atas menggunakan sampel 30 dan mengajukan 21 pertanyaan. Dari semua pertanyaan hanya ada 6 pertanyaan yang tidak valid.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Butir	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,625	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,726	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,619	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

4	0,641	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,742	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
6	0,501	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,792	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,465	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,329	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid

Sumber: Output SPSS 24, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) di atas menggunakan sampel 30 dan mengajukan 9 pertanyaan. Dari semua pertanyaan hanya ada 1 pertanyaan yang tidak valid.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,487	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,439	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,386	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,254	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
5	0,644	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,698	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,370	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,672	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,626	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,309	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
11	0,439	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,577	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Output SPSS 24, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan di atas menggunakan sampel 30 dan mengajukan 12 pertanyaan. Dari semua pertanyaan hanya ada 2 pertanyaan yang tidak valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018), uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan taraf signifikan yang digunakan. Jika nilai alpha lebih besar dari nilai r tabel maka instrument kuesioner penelitian ini dapat dikatakan reliabel, sebaliknya jika nilai alpha lebih kecil dari r tabel maka datanya tidak reliabel.

Rumus Cronbach' Alpha:

$$r = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

Keterangan:

r = Nilai reliabilitas

K = Jumlah item dalam instrument (jumlah pertanyaan)

$\sum st^2$ = Jumlah varians butir pernyataan

st^2 = Varians total

Tabel 3.8 Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien *Croanbach Alpha*

No	Nilai	Keterangan
1	0,8 – 1,0	Reliabilitas Baik
2	0,6 – 0,799	Reliabilitas Diterima
3	<0,6	Reliabilitas Kurang Baik

Sugiyono (2017)

Berikut hasil uji reliabilitas budaya organisasi, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan kinerja karyawan:

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Croanbach Alpha</i>	Keterangan	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,783	0,6	Reliabel
K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	0,785	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,712	0,6	Reliabel

Sumber: Output SPSS 24, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* variabel budaya organisasi yaitu 0,783, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) 0,785 dan variabel kinerja karyawan 0,712. Ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel karena nilai *croanbach alpha* lebih dari 0,6.

3.8. Metode Analisis Data

Analisis merupakan hal terpenting yang harus dilakukan oleh seorang peneliti untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti. Analisis merupakan tindakan mengolah data menjadi informasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah untuk di pahami. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.8.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017), analisis deskriptif adalah statistik yang berkenaan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan atau menguraikan data sehingga mudah dipahami. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden terhadap penerapan budaya organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan. Tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Basuki dan Prawoto (2016), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic dianggap tidak valid. Maka untuk membuktikan apakah data memiliki distribusi normal dapat digunakan normal probability plot dapat dikatakan normal bila ada penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal. Seberapa data di sekitar garis normal menunjukkan model regresi yang memenuhi asumsi normalitas. Kriteria dalam uji normalitas sebagai berikut:

1. $Z_{hitung} \leq Z_{tabel}$ maka berdistribusi normal
2. $Z_{hitung} \geq Z_{tabel}$ maka berdistribusi tidak normal

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Pada uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF dari hasil analisis regresi. Jika $VIF < 10$ atau $VIF > 0,1$ maka terdapat uji multikolonieritas yang tinggi. Salah satu cara untuk menguji adanya multikolonieritas dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) ataupun dengan cara menghilangkan variabel yang memiliki multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016), untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji glejser yakni meregresikan nilai mutlaknya. Uji heteroskedastisitas diuji dengan metode glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas.

Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$ (tidak ada masalah heterokedastisitas)

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ (ada masalah heterokedastisitas)

1. Jika residual memiliki residual yang sama disebut dengan homokedastisitas.
2. Jika residual memiliki residual yang beda disebut dengan heteroskedastisitas.

Kriterianya sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas

2. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2017), regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal variabel independent dengan satu variabel dependen. Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel dengan variabel terikat. Persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

b = Koefisien variabel x

X = Variabel independent

3.8.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas budaya organisasi (X1) dan K3 (X2) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

a = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi

e = Error / Variabel Pengganggu

3.8.5. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur variabel dalam menjelaskan variabel dependen, dengan kata lain nilai koefisien determinasi menyatakan proporsi keragaman pada variabel bergantung yang mampu di jelaskan oleh variabel pendugaan. Koefisien determinasi disimbolkan R kuadrat dan rumusnya sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r² = Kuadrat Koefisien Korelasi

100% = Pengkali yang menyatakan dalam persentase

BAB IV PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT Noble Indonesia merupakan salah satu perusahaan industri garment yang didirikan oleh Kim Yu Hwan dan komisarisnya Lee Hack Hyung sejak tahun 2001 sampai dengan sekarang. Lokasi perusahaan berada di Kp. Momonot Rt.01 Rw.11 Ds. Tlajung Udik, Kec. Gunung Putri, Kab. Bogor. Perusahaan ini memproduksi baju dan celana. PT Noble Indonesia memiliki visi yaitu “menjadi perusahaan garment yang bermutu tinggi, mengutamakan kualitas dan memenuhi kepuasan konsumen”. Adapun misi perusahaan PT Noble Indonesia yaitu:

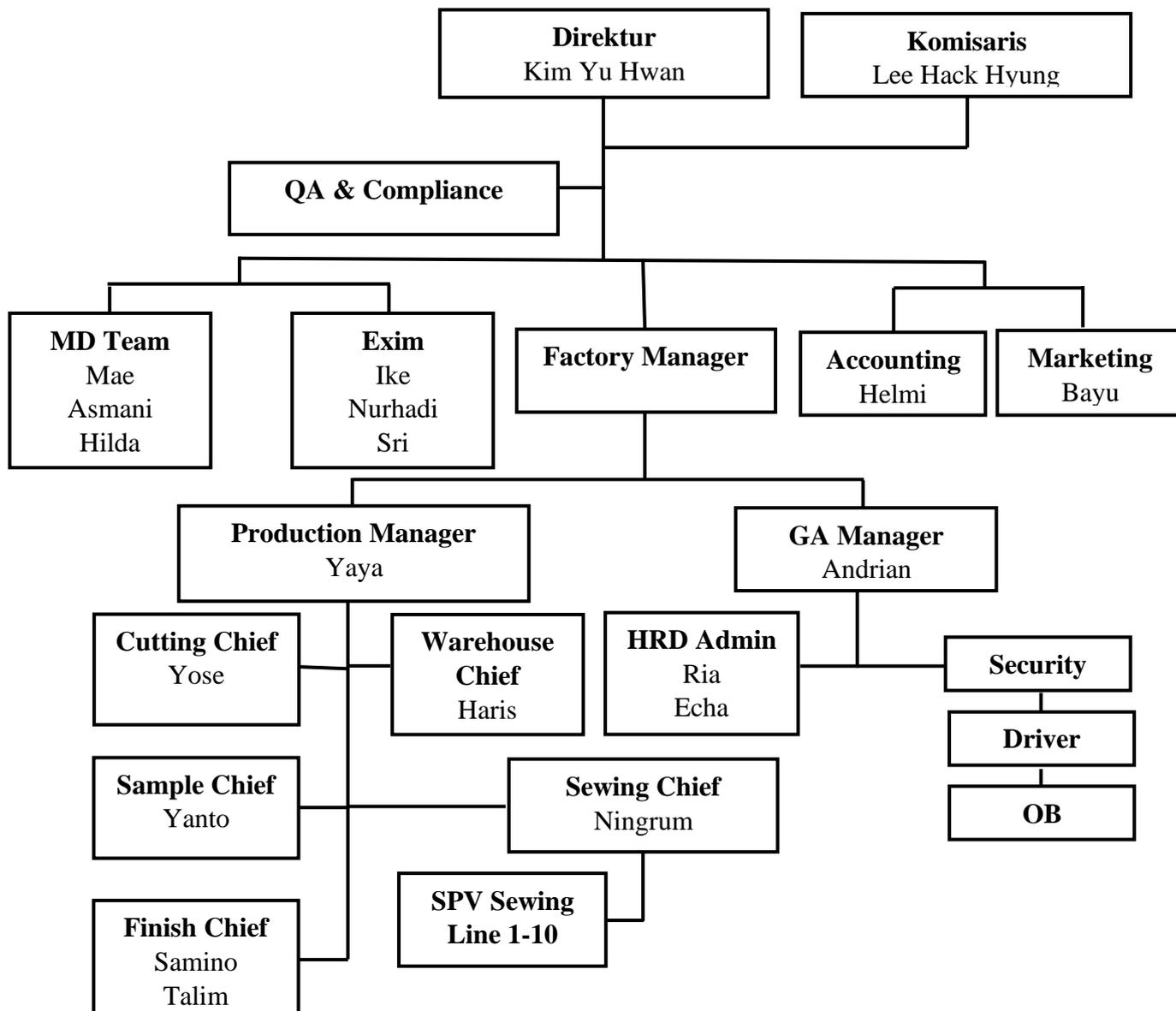
1. Bersikap jujur, memiliki semangat tinggi dalam bekerja dan saling menghormati
2. Menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan konsumen
3. Menjunjung tinggi etika bisnis dan peningkatan nilai bagi masyarakat sekitar
4. Menciptakan lapangan kerja yang layak untuk masyarakat

4.1.1. Kegiatan Usaha

PT Noble Indonesia adalah perusahaan yang bergerak pada bidang industri garment. Produk yang dihasilkan yaitu baju dan celana (polo, jacket, dress, skirts, vest, casual t-shirts, dan special wear), pangsa pasarnya yaitu dalam dan luar negeri terutama amerika dan asia. Perusahaan selalu memperhatikan kualitas dari produk yang dihasilkan dengan menentukan standar dari kualitas produk dan menerapkan *quality management system*. Selain itu perusahaan juga melihat kuantitas produk yang dihasilkan apakah sudah sesuai dengan target yang ditentukan, untuk mempertahankan kualitas produk perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan dan menerima respon dari konsumen terkait produk yang ditawarkan. Produk yang berkualitas akan memberikan kepuasan, kepercayaan dan minat konsumen untuk membeli akan semakin meningkat.

4.1.2. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur organisasi adalah suatu bentuk atau susunan kerja organisasi yang memiliki tanggungjawab yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut struktur organisasi PT Noble Indonesia:



Sumber: PT Noble Indonesia, 2023

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Noble Indonesia

Berikut uraian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing divisi perusahaan diantaranya yaitu:

1. Direktur

- Memimpin perusahaan dan menerbitkan peraturan dalam perusahaan
- Bertanggungjawab atas keuntungan dan kerugian yang terjadi di perusahaan
- Menetapkan dan mengawasi seluruh karyawan
- Mengkoordinir dan mengawasi seluruh divisi agar misi perusahaan dapat terlaksana
- Membuat rencana usaha perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang

2. Koordinator lapangan

- Mengawasi kinerja karyawan
- Memberikan instruksi mengenai pekerjaan yang harus dilakukan
- Menjaga dan mengecek area kerja
- Membuat hasil laporan produksi secara keseluruhan sesuai waktu yang ditentukan

3. HR departemen

- Melakukan rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru
- Memberikan kompensasi dan perlindungan kepada setiap karyawan
- Memberikan program pelatihan/training dan pengembangan yang efektif kepada karyawan
- Mengevaluasi kehadiran karyawan

4. Exim

- Mengumpulkan data mengenai impor/ekspor, pengiriman dan penerimaan barang
- Melakukan pencatatan transaksi internasional
- Melakukan negosiasi dengan client untuk mengatur jadwal pengiriman barang export

5. QA departemen

- Memastikan kualitas produk yang dihasilkan itu baik dan layak untuk dipasarkan
- Memantau pengujian dan inspeksi bahan dan produk untuk memastikan kualitas produk jadi
- Bertanggungjawab memastikan produk memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan
- Bertanggungjawab dalam pengadaan material pembuatan barang produksi

6. Marketing & bussiness development
 - Bertanggung jawab untuk penjualan barang
 - Mencapai target penjualan
 - Mencari target untuk penjualan dan menjaga hubungan yang baik dengan client
 - Menciptakan ide yang menarik untuk penjualan
 - Mencatat data penjualan
 - Melakukan negosiasi dan komunikasi dengan client

7. Finance/Accounting
 - Melakukan penyusunan keuangan perusahaan
 - Membuat laporan tentang keuangan perusahaan
 - Mengontrol ketersediaan dana untuk oprasional perusahaan
 - Melakukan transaksi keuangan perusahaan

4.1.3. Karakteristik Responden

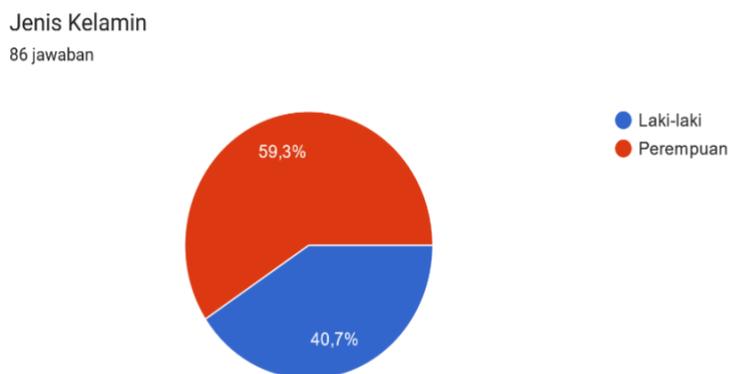
Karakteristik responden yang di teliti pada PT Noble Indonesia diantaranya adalah jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan Pendidikan terakhir.

1. Jenis kelamin responden

Tabel 4.1 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Laki-Laki	35	40,7
2	Perempuan	51	59,3
Jumlah		86	100

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2023



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang dengan persentase 40,7% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 51 orang dengan persentase 59,3%.

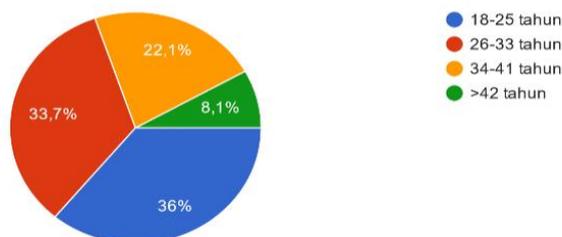
2. Usia

Tabel 4.2 Data Karyawan Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	18-25 Tahun	31	36
2	26-33 Tahun	29	33,7
3	34-41 Tahun	19	22,1
4	>42 Tahun	7	8,1
Jumlah		86	100

Sumber: Data Kuesioner, Diolah 2023

Usia
86 jawaban



Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan PT Noble Indonesia rata-rata usianya sekitar 18-25 tahun dengan persentase 36% yaitu sebanyak 31 orang karyawan.

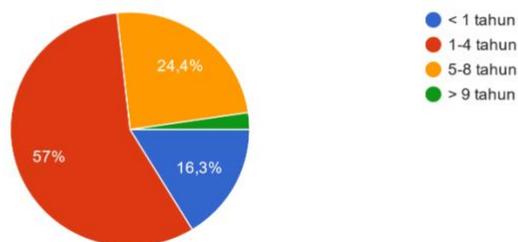
3. Lama bekerja

Tabel 4.3 Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	<1 Tahun	14	16,3
2	1-4 Tahun	49	57
3	5-8 Tahun	21	24,4
4	>9 Tahun	2	2,3
Jumlah		86	100

Sumber: Data Kuesioner, Diolah 2023

Lama Kerja
86 jawaban



Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan PT Noble Indonesia paling lama bekerja 1-4 tahun dengan persentase 57% dengan jumlah karyawan sebanyak 49 orang.

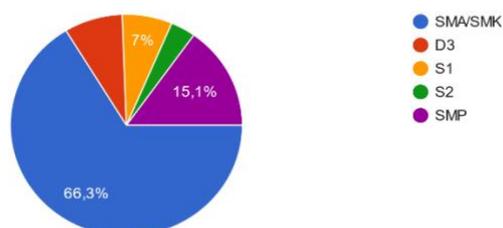
4. Pendidikan terakhir

Tabel 4.4 Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	SMA/SMK	57	66,3
2	D3	7	8,1
3	S1	6	7
4	S2	3	3,5
5	SMP	13	15,1
Jumlah		86	100

Sumber: Data Kuesioner, Diolah 2023

Pendidikan Terakhir
86 jawaban



Gambar 4.5 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa karyawan dengan Pendidikan sma/smk memiliki persentase terbanyak yaitu 66,3% dengan

jumlah karyawan sebanyak 57 orang. Persentase terkecil yaitu pendidikan S2 3,5% dengan jumlah karyawan 3 orang.

4.2. Analisis Deskriptif

1. Budaya organisasi pada PT Noble Indonesia

Budaya organisasi adalah suatu nilai, norma atau kebiasaan yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Untuk dapat mengukur budaya organisasi menggunakan instrument atau kuesioner berdasarkan indikator dari variabel budaya organisasi sebagaimana disebutkan diatas untuk mendapatkan tanggapan responden sehingga dapat diketahui bagaimana pandangan karyawan terhadap budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan. Berikut hasil penyebaran kuesioner mengenai budaya organisasi:

1) Inovasi dan pengambilan resiko

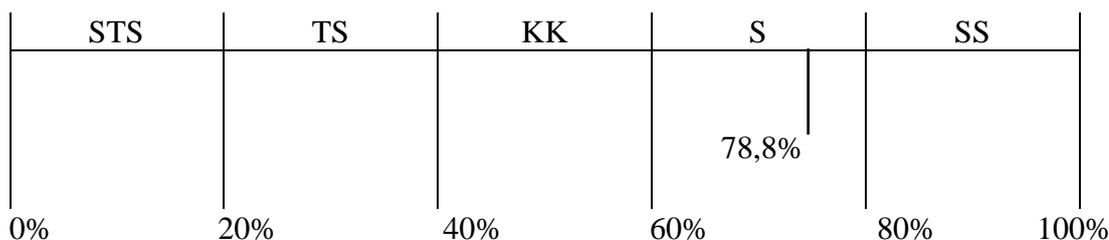
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Perusahaan mendorong untuk inisiatif dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	18,6
Setuju	4	53	212	61,6
Kurang Setuju	3	13	39	15,1
Tidak Setuju	2	4	8	4,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	339	100

Berdasarkan penelitian terhadap 86 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju perusahaan mendorong untuk inisiatif dalam bekerja sebanyak 16 orang dengan persentase 18,6 %, setuju perusahaan mendorong inisiatif dalam bekerja sebanyak 53 orang dengan persentase 61,6%, kurang setuju perusahaan mendorong untuk inisiatif dalam bekerja sebanyak 3 orang dengan persentase 15,1%, dan tidak setuju perusahaan mendorong untuk inisiatif dalam bekerja sebanyak 4 orang dengan persentase 4,7% .

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{339}{430} \times 100\% = 78,8\%$$



Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 78,8%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, responden setuju terhadap pernyataan “perusahaan mendorong untuk inisiatif dalam bekerja “.

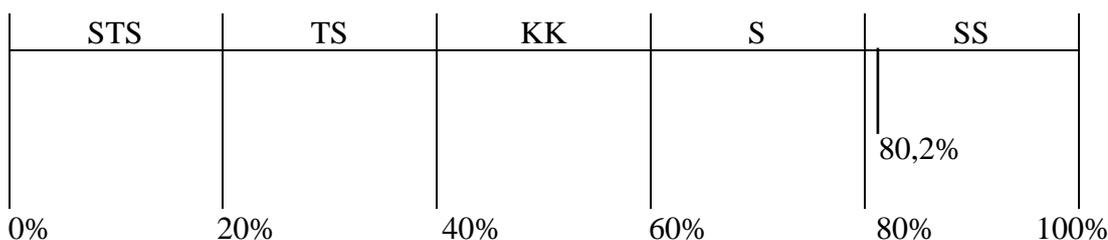
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Saya menciptakan ide yang inovatif dalam pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	24,4
Setuju	4	48	192	55,8
Kurang Setuju	3	14	42	16,3
Tidak Setuju	2	3	6	3,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	345	100

Berdasarkan penelitian terhadap 86 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju saya menciptakan ide yang inovatif dalam pekerjaan sebanyak 21 orang dengan persentase 24,4%, setuju saya menciptakan ide yang inovatif dalam pekerjaan sebanyak 48 orang dengan persentase 55,8%, kurang setuju saya menciptakan ide yang inovatif dalam pekerjaan sebanyak 14 orang dengan persentase 16,3% dan tidak setuju saya menciptakan ide yang inovatif dalam pekerjaan sebanyak 3 orang dengan persentase 3,5%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{345}{430} \times 100\% = 80,2\%$$



Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 80,2%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, responden sangat setuju terhadap pernyataan “saya menciptakan ide yang inovatif dalam pekerjaan”.

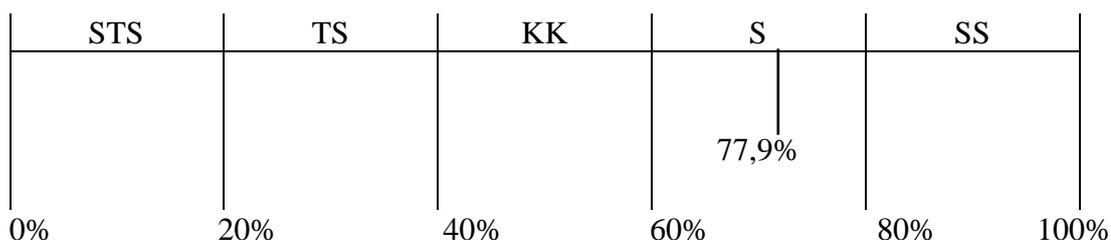
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Perusahaan memberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	18,6
Setuju	4	48	192	55,8
Kurang Setuju	3	20	60	23,3
Tidak Setuju	2	1	2	1,2
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,2
Jumlah		86	335	100

Berdasarkan penelitian terhadap 86 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju perusahaan memberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan sebanyak 16 orang dengan persentase 18,6%, setuju perusahaan memberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan sebanyak 48 orang dengan persentase 55,8%, kurang setuju perusahaan memberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan sebanyak 20 orang dengan persentase 23,3%, tidak setuju perusahaan memberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan sebanyak 1 orang dengan persentase 1,2% dan sangat tidak setuju perusahaan memberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan sebanyak 1 orang dengan persentase 1,2%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{335}{430} \times 100\% = 77,9\%$$



Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 77,9%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori setuju, responden setuju terhadap pernyataan “perusahaan memberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan”.

2) Perhatian untuk detail

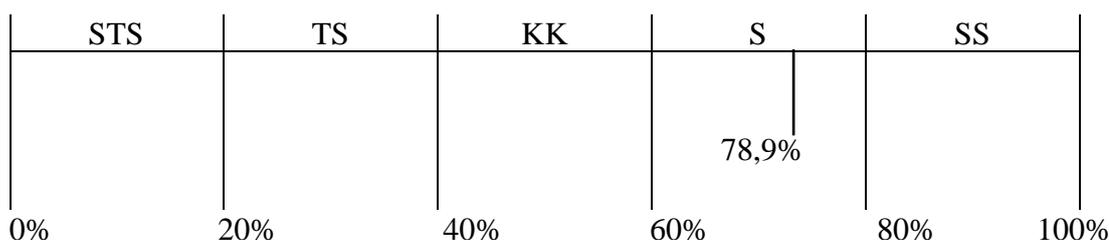
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Perusahaan memberikan arahan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	17,4
Setuju	4	54	216	62,8
Kurang Setuju	3	14	42	16,3
Tidak Setuju	2	3	6	3,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	339	100

Berdasarkan penelitian terhadap 86 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju perusahaan memberikan arahan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan sebanyak 15 orang dengan persentase 17,4%, setuju perusahaan memberikan arahan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan sebanyak 54 orang dengan persentase 62,8%, kurang setuju perusahaan memberikan arahan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan sebanyak 14 orang dengan persentase 16,3% dan tidak setuju perusahaan memberikan arahan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan sebanyak 3 orang dengan persentase 3,5%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{339}{430} \times 100\% = 78,9\%$$



Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 78,9%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori setuju, responden setuju terhadap pernyataan “perusahaan memberikan arahan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan”.

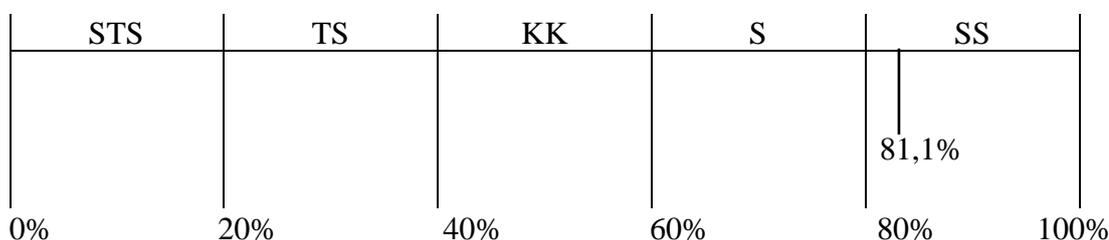
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Perusahaan menetapkan target kerja yang terukur”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	20,9
Setuju	4	57	228	66,3
Kurang Setuju	3	9	27	10,5
Tidak Setuju	2	2	4	2,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	349	100

Berdasarkan penelitian terhadap 86 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju perusahaan menetapkan target kerja yng terukur sebanyak 18 orang dengan persentase 20,9%, setuju perusahaan menetapkan target kerja yang terukur 57 orang dengan persentase 66,3%, kurang setuju perusahaan menetapkan target kerja yang terukur sebanyak 9 orang dengan persentase 10,5%, dan tidak setuju perusahaan menetapkan target kerja yang terukur sebanyak 2 orang dengan persentase 2,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{349}{430} \times 100\% = 81,1\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui total tanggapan responden sebesar 81,1%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, responden sangat setuju terhadap pernyataan “ perusahaan menetapkan target kerja yang terukur”.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Perusahaan memberitahu untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan”

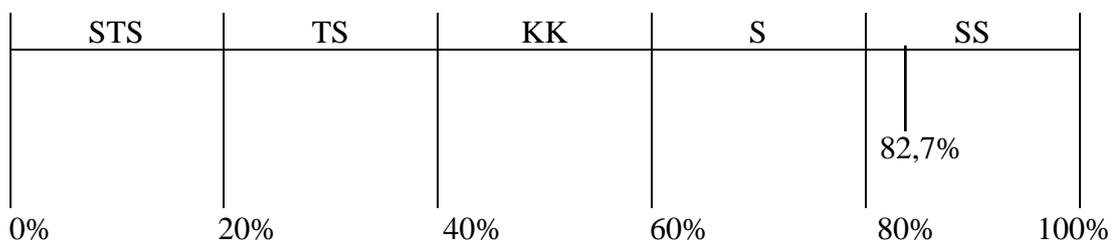
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	24,4
Setuju	4	56	224	65,11
Kurang Setuju	3	9	27	10,5
Tidak Setuju	2	0	0	0

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	356	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju perusahaan memberitahu untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan sebanyak 21 orang dengan persentase 24,4%, setuju perusahaan memberitahu untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan sebanyak 56 orang dengan persentase 65,11%, kurang setuju perusahaan memberitahu untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan sebanyak 9 orang dengan persentase 10,5%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{356}{430} \times 100\% = 82,7\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui total tanggapan responden sebesar 82,7%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, responden sangat setuju terhadap pernyataan “ perusahaan memberitahu untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan”.

3) Orientasi terhadap hasil

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Perusahaan mengedepankan hasil kerja yang tinggi dalam pekerjaan”

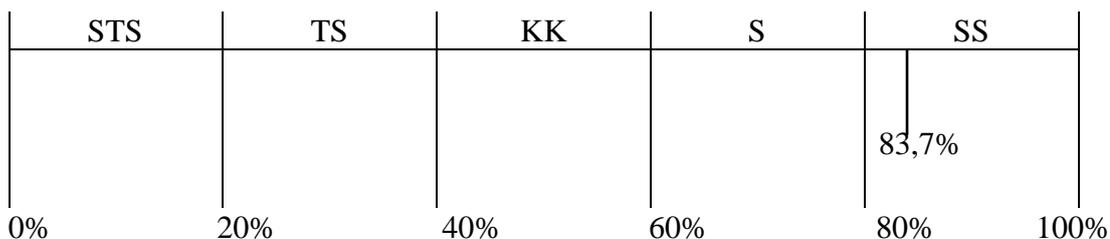
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	34	170	39,5
Setuju	4	36	144	41,9
Kurang Setuju	3	14	42	16,3
Tidak Setuju	2	2	4	2,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	360	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju perusahaan mengedepankan hasil kerja yang tinggi dalam pekerjaan sebanyak 34 orang dengan persentase 39,5%, setuju perusahaan mengedepankan hasil kerja yang tinggi dalam pekerjaan sebanyak 36 orang dengan persentase 41,9%, kurang setuju perusahaan mengedepankan hasil kerja yang tinggi

dalam pekerjaan sebanyak 14 orang dengan persentase 16,3%, dan tidak setuju perusahaan mengedepankan hasil kerja yang tinggi dalam pekerjaan sebanyak 2 orang dengan persentase 2,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{360}{430} \times 100\% = 83,7\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 83,7%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori sangat setuju, responden sangat setuju terhadap pernyataan “perusahaan mengedepankan hasil kerja yang tinggi dalam pekerjaan”.

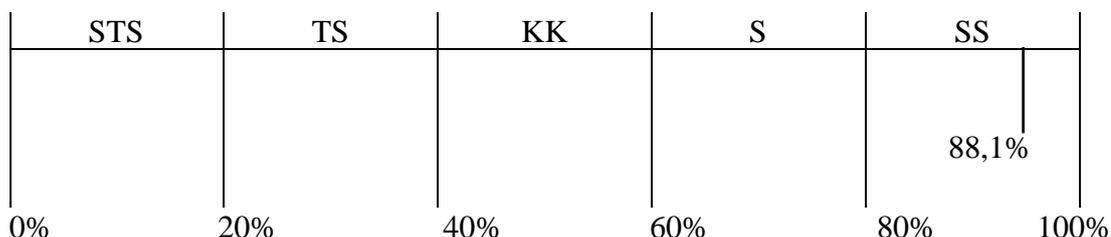
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan”Saya meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	44	220	51,2
Setuju	4	34	136	39,5
Kurang Setuju	3	7	21	8,1
Tidak Setuju	2	1	2	1,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	379	100

Berdasarkan 86 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju saya meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal sebanyak 44 orang dengan persentase 51,2%, setuju saya meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal sebanyak 34 orang dengan persentase 39,5%, kurang setuju saya meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal sebanyak 7 orang dengan persentase 8,1%, tidak setuju saya meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal sebanyak 1 orang dengan persentase 1,2%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{379}{430} \times 100\% = 88,1\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 88,1%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori sangat setuju, responden sangat setuju terhadap pernyataan “saya meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal”.

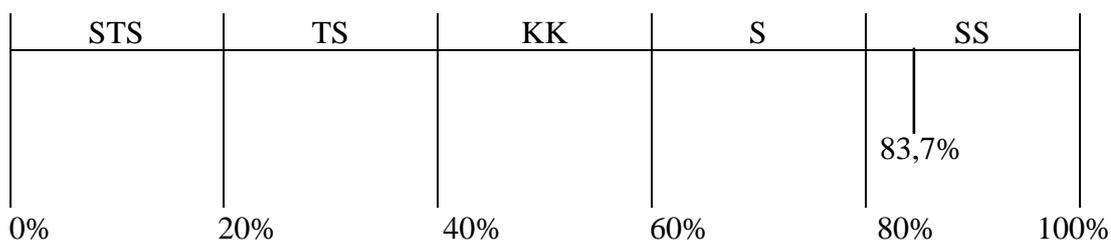
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	36,0
Setuju	4	41	164	47,7
Kurang Setuju	3	13	39	15,1
Tidak Setuju	2	1	2	1,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	360	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sebanyak 31 orang dengan persentase 36,0%, setuju perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sebanyak 41 orang dengan persentase 47,7%, kurang setuju perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sebanyak 13 orang dengan persentase 15,1%, dan tidak setuju perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sebanyak 1 orang dengan persentase 1,2%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{360}{430} \times 100\% = 83,7\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 83,7%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori sangat setuju, responden sangat setuju terhadap pernyataan “perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja”.

4) Orientasi terhadap individu

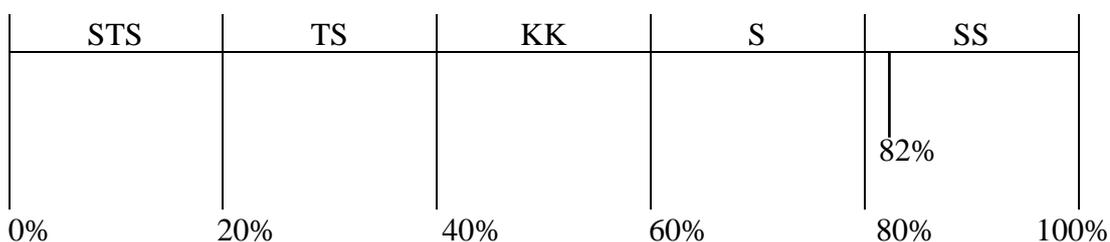
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Perusahaan menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	26,7
Setuju	4	51	204	59,3
Kurang Setuju	3	10	30	11,6
Tidak Setuju	2	2	4	2,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	353	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju perusahaan menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan sebanyak 23 orang dengan persentase 26,7%, setuju perusahaan menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan sebanyak 51 orang dengan persentase 59,3%, kurang setuju perusahaan menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan sebanyak 10 orang dengan persentase 11,6%, dan tidak setuju perusahaan menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan sebanyak 2 orang dengan persentase 2,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{353}{430} \times 100\% = 82\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 82%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori sangat setuju, responden sangat setuju terhadap pernyataan “perusahaan menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan”.

5) Orientasi terhadap tim

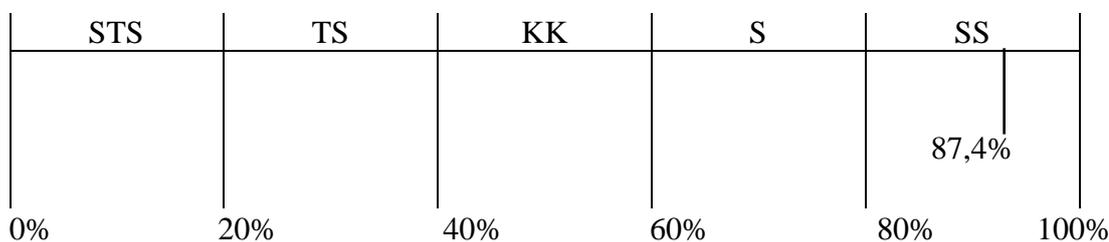
Tabel 4.15 Tanggapan Resonden Mengenai Pernyataan” Saya senang menyelesaikan tugas dengan kerjasama tim”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	36	180	41,9
Setuju	4	46	184	53,5
Kurang Setuju	3	4	12	4,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	376	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju saya senang menyelesaikan tugas dengan kerjasama tim sebanyak 36 orang dengan persentase 41,9%, setuju saya senang menyelesaikan tugas dengan kerjasama tim sebanyak 46 orang dengan persentase 53,5%, kurang setuju saya menyelesaikan tugas dengan kerjasama tim sebanyak 4 orang dengan persentase 4,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{376}{430} \times 100\% = 87,4\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 87,4%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori sangat setuju, responden sangat setuju terhadap pernyataan saya senang menyelesaikan tugas dengan kerja sama tim”.

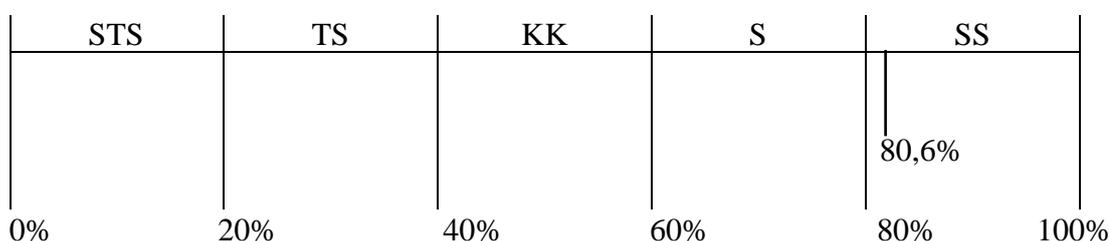
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Perusahaan menjalin kebersamaan antar anggota tim”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	15,1
Setuju	4	64	256	74,4
Kurang Setuju	3	8	24	9,3
Tidak Setuju	2	1	2	1,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	347	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju perusahaan menjalin kebersamaan antar anggota tim sebanyak 13 orang dengan persentase 15,1%, setuju perusahaan menjalin kebersamaan antar anggota tim sebanyak 64 orang dengan persentase 74,4%, kurang setuju perusahaan menjalin kebersamaan antar anggota tim sebanyak 8 orang dengan persentase 9,3% dan tidak setuju perusahaan menjalin kebersamaan antar anggota tim sebanyak 1 orang dengan persentase 1,2%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{347}{430} \times 100\% = 80,6\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 80,6%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori sangat setuju, responden sangat setuju terhadap pernyataan “perusahaan menjalin kebersamaan antar anggota tim”.

6) Agresivitas

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga tertantang untuk tugas selanjutnya”

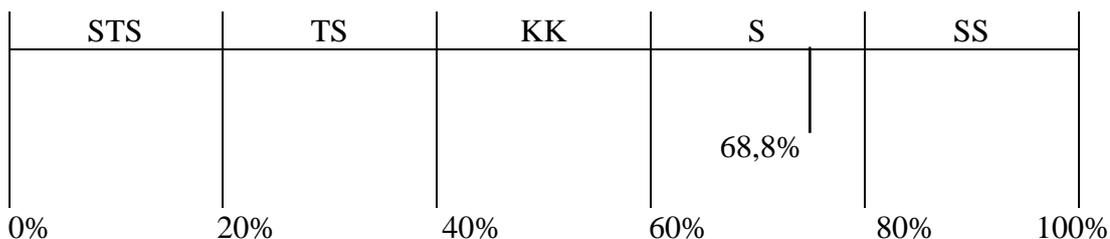
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	7,0
Setuju	4	41	164	47,7
Kurang Setuju	3	27	81	31,4
Tidak Setuju	2	9	18	10,5
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3,5
Jumlah		86	296	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga tertantang untuk tugas selanjutnya sebanyak 6 orang dengan persentase 7,0%. Setuju saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga tertantang untuk tugas selanjutnya sebanyak 41 orang dengan persentase 47,7%, kurang setuju saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga tertantang untuk tugas selanjutnya sebanyak 27 orang dengan persentase 31,4%, tidak setuju saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga tertantang untuk tugas selanjutnya

sebanyak 9 orang dengan persentase 10,5%, dan sangat tidak setuju saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga tertantang untuk tugas selanjutnya sebanyak 3 orang dengan persentase 3,5%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{296}{430} \times 100\% = 68,8\%$$



Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 68,8%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori setuju, responden setuju terhadap pernyataan “saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga tertantang untuk tugas selanjutnya”.

7) Stabilitas

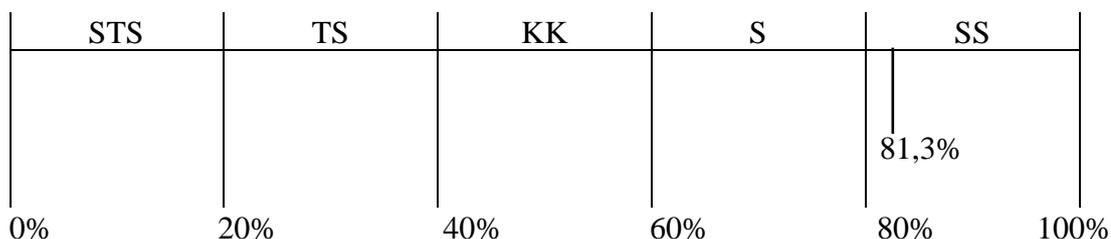
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	20,9
Setuju	4	58	232	67,4
Kurang Setuju	3	8	24	9,3
Tidak Setuju	2	2	4	2,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	350	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan sebanyak 18 orang dengan persentase 20,9%, setuju perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan sebanyak 58 orang dengan persentase 67,4%, kurang setuju perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan sebanyak 8 orang dengan persentase 9,3%, dan tidak setuju perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan sebanyak 2 orang dengan persentase 2,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{350}{430} \times 100\% = 81,3\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 81,3%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori sangat setuju, reponden sangat setuju terhadap pernyataan “perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan”.

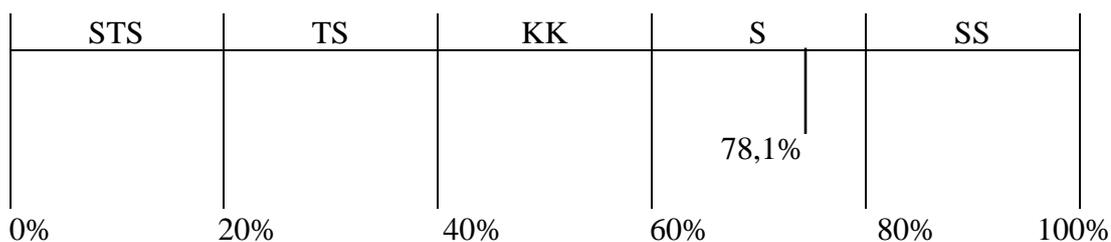
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Perusahaan menyediakan informasi tentang pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	17,4
Setuju	4	51	204	59,3
Kurang Setuju	3	17	51	19,8
Tidak Setuju	2	3	6	3,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	336	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju perusahaan menyediakan informasi tentang pekerjaan sebanyak 15 orang dengan persentase 17,4%, setuju perusahaan menyediakan informasi tentang pekerjaan sebanyak 51 orang dengan persentase 59,3%, kurang setuju perusahaan menyediakan informasi tentang pekerjaan sebanyak 17 orang dengan persentase 19,8%, dan tidak setuju perusahaan menyediakan informasi tentang pekerjaan sebanyak 3 orang dengan persentase 3,5%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{336}{430} \times 100\% = 78,1\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 78,1%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori setuju, responden setuju terhadap pernyataan “perusahaan menyediakan informasi tentang pekerjaan”.

Tabel 4.20 Hasil Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Per Indikator (%)
Inovasi dan pengambilan resiko				
1	Perusahaan mendorong untuk inisiatif dalam bekerja	339	78,8	78,9
2	Saya menciptakan ide yang inovatif dalam bekerja	345	80,2	
3	Perusahaan memberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan	335	77,9	
Perhatian untuk detail				
4	Perusahaan memberikan arahan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan	339	78,9	80,9
5	Perusahaan menetapkan target kerja yang terukur	349	81,1	
6	Perusahaan memberitahu untuk lebih memperhatikan terhdap hal detail dalam pekerjaan	356	82,7	
Orientasi terhadap hasil				
7	Perusahaan mengedepankan hasil kerja yang tinggi dalam pekerjaan	360	83,7	85,1
8	Saya meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil kerja yang optimal	379	88,1	
9	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja	360	83,7	
Orientasis terhadap individu				
10	Perusahaan menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan	353	82	82
Orientasi terhadap tim				
11	Saya senang menyelesaikan tugas dengan kerjasama tim	376	87,4	84
12	Perusahaan menjalin kebersamaan antar anggota tim	347	80,6	
Agresivitas				
13	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga tertantang untuk tugas selanjutnya	296	68,8	68,8
Stabilitas				
14	Perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan	350	81,3	79,7
15	Perusahaan menyediakan informasi tentang pekerjaan	336	78,1	
Rata-Rata		80,8		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tanggapan responden mengenai budaya organisasi diperoleh rata-rata sebesar 80,8. Budaya organisasi pada PT Noble Indonesia termasuk dalam

kategori baik terhadap pernyataan yang berkaitan dengan budaya organisasi. Sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu saya meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal dengan persentase sebesar 88,1%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga tertantang untuk tugas selanjutnya dengan persentase 68,8%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator orientasi terhadap hasil dengan persentase 85,1%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator agresivitas dengan persentase 68,8%.

Tabel 4.21 Interpretasi Hasil

Rasio Efektivitas	Nilai Efektivitas	Tingkat Capaian
0 – 20		Sangat Kurang Baik
21 – 40		Kurang Baik
41 – 60		Cukup Baik
61 – 80	80,8	Baik
81- 100		Sangat Baik

2. K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Pada PT Noble Indonesia

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu keadaan dimana para tenaga kerja merasa aman dan nyaman pada saat bekerja terhindar dari bahaya atau penyakit.

1) Keadaan tempat lingkungan kerja

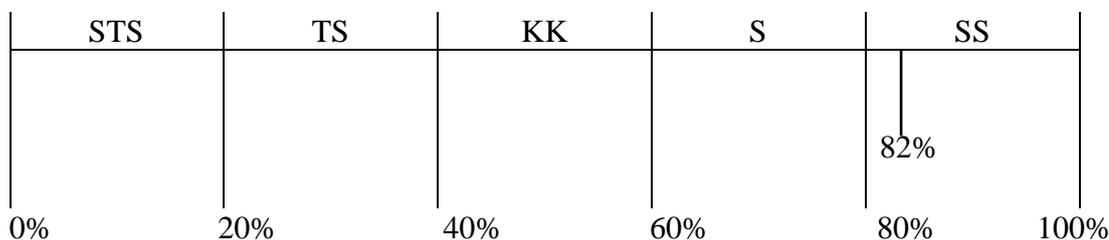
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Perusahaan menyediakan tempat sampah di setiap ruangan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	29,1
Setuju	4	45	180	52,3
Kurang Setuju	3	16	48	18,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	353	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju perusahaan menyediakan tempat sampah di setiap ruangan sebanyak 25 orang dengan persentase 29,1%, setuju perusahaan menyediakan tempat sampah di setiap ruangan sebanyak 45 orang dengan persentase 52,3%, kurang setuju perusahaan menyediakan tempat sampah di setiap ruangan sebanyak 16 orang dengan persentase 18,6%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{353}{430} \times 100\% = 82\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 82%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori sangat setuju, responden sangat setuju terhadap pernyataan “perusahaan menyediakan tempat sampah di setiap ruangan”.

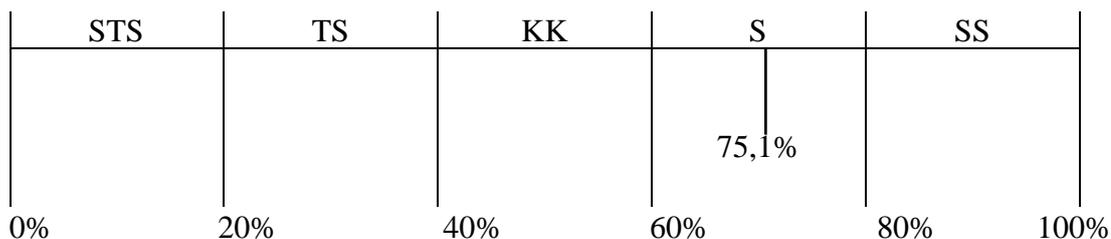
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	18,6
Setuju	4	36	144	41,9
Kurang Setuju	3	31	93	36,0
Tidak Setuju	2	3	6	3,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	323	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk bekerja sebanyak 16 orang dengan persentase 18,6%, setuju perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk bekerja sebanyak 36 orang dengan persentase 41,9%, kurang setuju perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk bekerja sebanyak 31 orang dengan persentase 36,0%, dan tidak setuju perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk bekerja sebanyak 3 orang dengan persentase 3,5%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{323}{430} \times 100\% = 75,1\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 75,1%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori setuju, responden setuju terhadap pernyataan “perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk bekerja”.

2) Penerangan

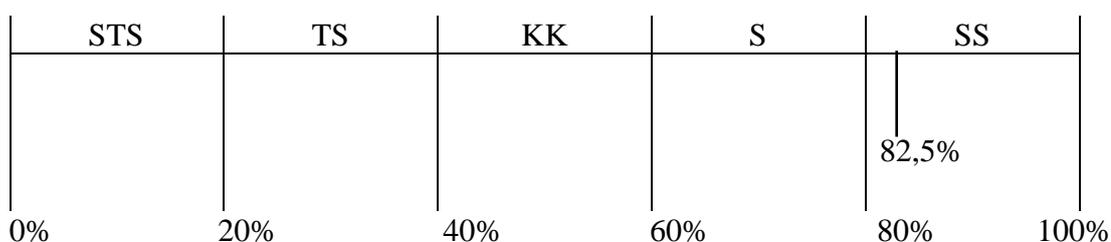
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan”Perlengkapan penerangan dalam ruangan sudah baik dan memadai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	16,3
Setuju	4	69	276	80,2
Kurang Setuju	3	3	9	3,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	355	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju perlengkapan penerangan dalam ruangan sudah baik dan memadai sebanyak 14 orang dengan persentase 16,3%, setuju perlengkapan penerangan dalam ruangan sudah baik dan memadai sebanyak 69 orang dengan persentase 80,2%, kurang setuju perlengkapan penerangan dalam ruangan sudah baik dan memadai sebanyak 3 orang dengan persentase 3,5%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{355}{430} \times 100\% = 82,5\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 82,5%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori sangat setuju, rsponden

sangat setuju terhadap pernyataan “perlengkapan penerangan dalam ruangan sudah baik dan memadai”.

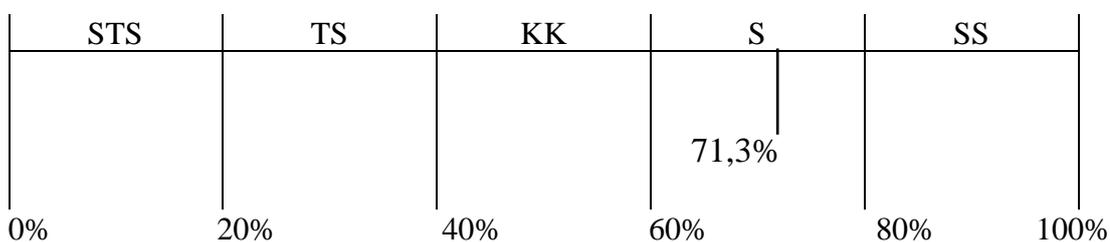
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Pencahayaan di ruangan kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	11,6
Setuju	4	41	164	47,7
Kurang Setuju	3	25	75	29,1
Tidak Setuju	2	8	16	9,3
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,3
Jumlah		86	307	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju pencahayaan di ruangan kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 10 orang dengan persentase 11,6%, setuju pencahayaan di ruangan kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 41 orang dengan persentase 47,7%, kurang setuju pencahayaan di ruangan kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 25 orang dengan persentase 29,1%, tidak setuju pencahayaan di ruangan kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 8 orang dengan persentase 9,3%, dan sangat tidak setuju pencahayaan di ruangan kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 2 orang dengan persentase 2,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{307}{430} \times 100\% = 71,3\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 71,3%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori setuju, responden setuju terhadap pernyataan “pencahayaan di ruanga kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan”.

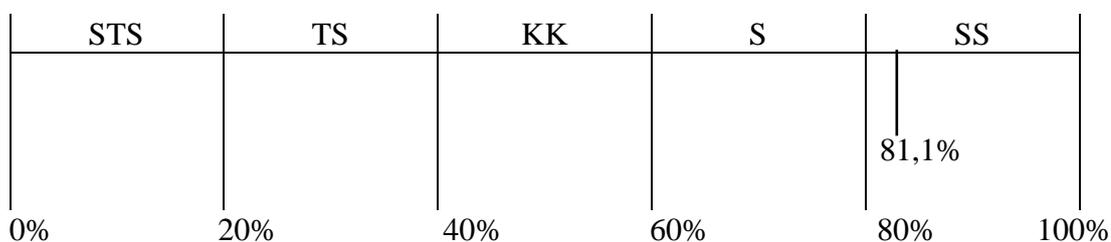
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Pencapaian di tempat kerja saya tidak menyilaukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	14,0
Setuju	4	68	272	79,1
Kurang Setuju	3	5	15	5,8
Tidak Setuju	2	1	2	1,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	349	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju pencapaian di tempat kerja saya tidak menyilaukan sebanyak 12 orang dengan persentase 14,0%, setuju pencapaian di tempat kerja saya tidak menyilaukan sebanyak 68 orang dengan persentase 79,1%, kurang setuju pencapaian di tempat kerja saya tidak menyilaukan sebanyak 5 orang dengan persentase 5,8%, dan tidak setuju pencapaian di tempat kerja saya tidak menyilaukan sebanyak 1 orang dengan persentase 1,2%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{349}{430} \times 100\% = 81,1\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 81,1%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori sangat setuju, responden sangat setuju terhadap pernyataan “pencapaian di tempat kerja saya tidak menyilaukan”.

3) Pemakaian peralatan kerja

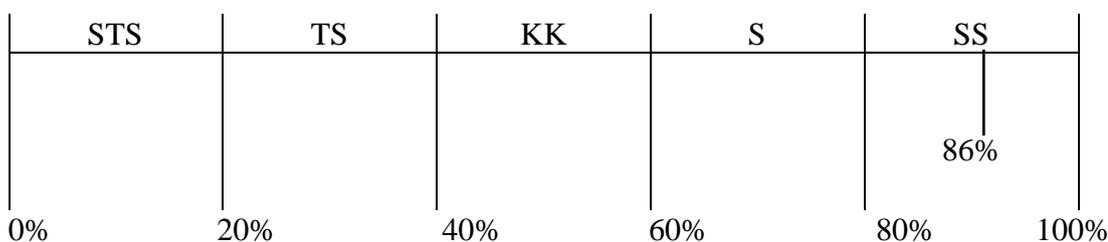
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Perusahaan mewajibkan karyawan menggunakan APD”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	28	140	14,0
Setuju	4	56	224	79,1
Kurang Setuju	3	2	6	5,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	370	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju perusahaan mewajibkan karyawan menggunakan APD sebanyak 28 orang dengan persentase 14,0%, setuju perusahaan mewajibkan karyawan menggunakan APD sebanyak 56 orang dengan persentase 79,1%, kurang setuju perusahaan mewajibkan menggunakan APD sebanyak 2 orang dengan persentase 5,8%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{370}{430} \times 100\% = 86\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 86%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori sangat setuju, responden sangat setuju terhadap pernyataan “perusahaan mewajibkan karyawan menggunakan APD”.

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Perusahaan menyediakan APD yang memadai untuk menunjang pekerjaan”

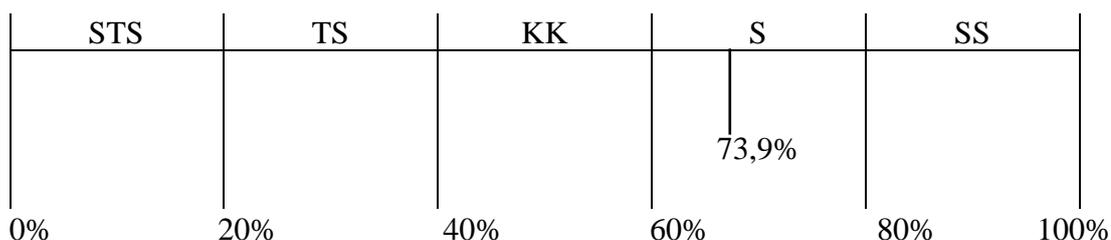
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	18,6
Setuju	4	35	140	40,7

Kurang Setuju	3	29	87	33,7
Tidak Setuju	2	5	10	5,8
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,2
Jumlah		86	318	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju perusahaan menyediakan APD yang memadai untuk menunjang pekerjaan sebanyak 16 orang dengan persentase 18,6%, setuju perusahaan menyediakan APD sebanyak 35 orang dengan persentase 40,7%, kurang setuju perusahaan menyediakan APD sebanyak 29 orang dengan persentase 33,7%, tidak setuju perusahaan menyediakan APD sebanyak 5 orang dengan persentase 5,8%, dan sangat tidak setuju perusahaan menyediakan APD sebanyak 1 orang dengan persentase 1,2%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{318}{430} \times 100\% = 73,9\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui total tanggapan responden sebesar 73,9%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori setuju, responden setuju terhadap pernyataan “perusahaan menyediakan APD yang memadai untuk menunjang pekerjaan”.

4) Kondisi fisik dan mental

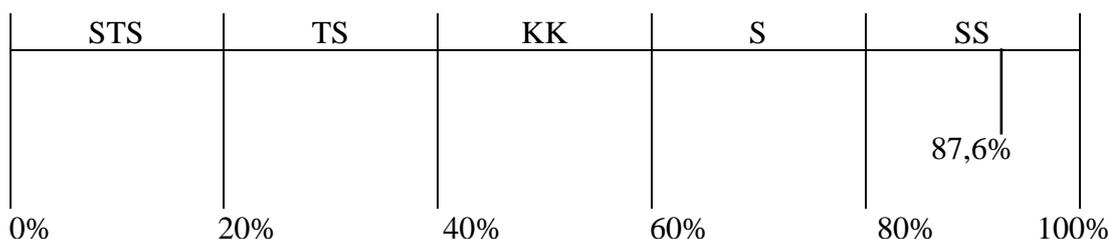
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Perusahaan memberikan izin tidak bekerja kepada karyawan yang sakit”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	33	165	38,4
Setuju	4	53	212	61,6
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	377	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju perusahaan memberikan izin tidak bekerja kepada karyawan yang sakit sebanyak 33 orang dengan persentase 38,4%, setuju perusahaan memberikan izin tidak bekerja kepada karyawan yang sakit sebanyak 53 orang dengan persentase 61,6%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{377}{430} \times 100\% = 87,6\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 87,6%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori sangat setuju, responden sangat setuju terhadap pernyataan "perusahaan memberikan izin tidak bekerja kepada karyawan yang sakit".

Tabel 4.30 Hasil Rekapitulasi Dan Rata-Rata Hasil Tanggapan Responden Variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X2)

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Total Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Per Indikator (%)
Keadaan tempat lingkungan kerja				
1	Perusahaan menyediakan tempat sampah di setiap ruangan	353	82	78,5
2	Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk bekerja	323	75,1	
Penerangan				
3	Perlengkapan penerangan dalam ruangan sudah baik dan memadai	355	82,5	78,3
4	Pencahayaan di ruang kerja membantu saya menyelesaikan pekerjaan	307	71,3	
5	Pencahayaan ditempat kerja saya tidak menyilaukan	349	81,1	
Pemakaian peralatan kerja				
6	Perusahaan meajibkan karyawan menggunakan APD	370	86	79,5
7	Perusahaan menyediakan APD yang memadai untuk menunjang pekerjaan	318	73	
Kondisi fisik dan mental				

8	Perusahaan memberikan izin tidak bekerja kepada karyawan yang sakit	377	87	87
Rata-Rata		79,7		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tanggapan responden mengenai K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) diperoleh rata-rata sebesar 79,7. K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) pada PT Noble Indonesia termasuk dalam kategori baik terhadap pernyataan mengenai K3. Sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu perusahaan memberikan izin tidak bekerja kepada karyawan yang sakit dengan persentase 87%, sedangkan sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan terendah yaitu pencahayaan di ruang kerja membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan persentase 71,3%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kondisi fisik dan mental karyawan dengan persentase 87%, sedangkan untuk indikator yang memiliki rata-rata terendah yaitu penerangan dengan persentase 78,3%.

Tabel 4.31 Interpretasi Hasil

Rasio Efektivitas	Nilai Efektivitas	Tingkat Capaian
0 – 20		Sangat Kurang Baik
21 – 40		Kurang Baik
41 – 60		Cukup Baik
61 – 80	79,7	Baik
81 – 100		Sangat Baik

3. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai selama bekerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan.

1) Kualitas kerja

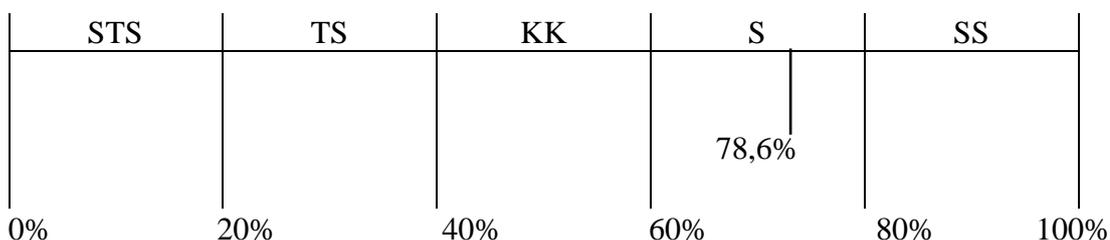
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Karyawan mengaplikasikan metoda baru dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	24	120	27,9
Sering	4	32	128	37,2
Kadang-Kadang	3	30	90	34,9
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		86	338	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa responden yang menjawab selalu karyawan mengaplikasikan metoda baru dalam bekerja sebanyak 24 orang dengan persentase 27,9%, sering karyawan mengaplikasikan metoda baru dalam bekerja sebanyak 32 orang dengan persentase 37,2%, kadang-kadang karyawan mengaplikasikan metoda baru dalam bekerja sebanyak 30 orang dengan persentase 34,9%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{338}{430} \times 100\% = 78,6\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 78,6%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori sering, responden sering terhadap pernyataan “karyawan mengaplikasikan metod baru dalam bekerja”.

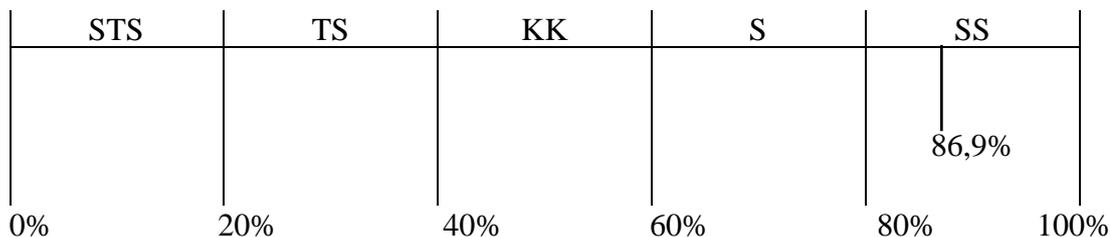
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	34	170	39,5
Sering	4	49	196	57,0
Kadang-Kadang	3	2	6	2,3
Pernah	2	1	2	1,2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		86	374	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa responden yang menjawab selalu karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti sebanyak 34 orang dengan persentase 39,5%, sering karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti sebanyak 49 orang dengan persentase 57,0%, kadang-kadang karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti sebanyak 2 orang dengan persentase 2,3%, pernah karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti sebanyak 1 orang dengan persentase 1,2%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{374}{430} \times 100\% = 86,9\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 86,9%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori selalu, responden selalu terhadap pernyataan “karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti”.

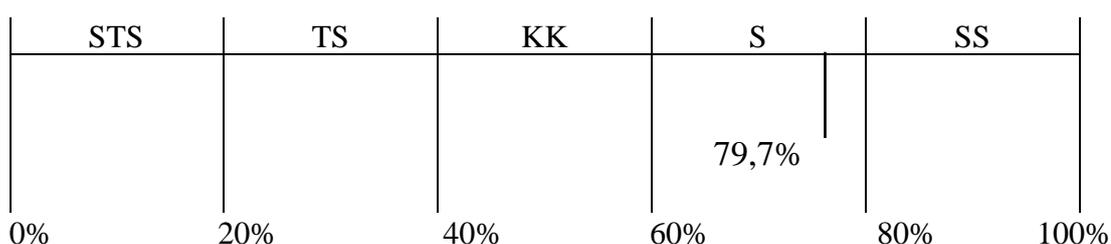
Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Karyawan dapat diandalkan dalam pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	22	110	25,8
Sering	4	44	176	51,2
Kadang-Kadang	3	19	57	22,1
Pernah	2	1	0	1,2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		86	343	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa responden yang menjawab selalu karyawan dapat diandalkan dalam pekerjaan sebanyak 22 orang dengan persentase 25,8%, sering karyawan dapat diandalkan dalam pekerjaan sebanyak 44 orang dengan persentase 51,2%, kadang-kadang karyawan dapat diandalkan dalam pekerjaan sebanyak 19 orang dengan persentase 22,1%, pernah karyawan dapat diandalkan dalam pekerjaan sebanyak 1 orang dengan persentase 1,2%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{343}{430} \times 100\% = 79,7$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 79,7%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori sering, responden sering terhadap pernyataan “karyawan dapat diandalkan dalam pekerjaan”.

2. Kuantitas kerja

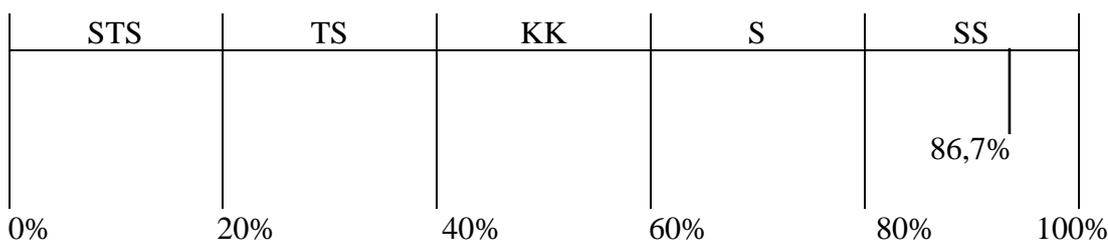
Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Karyawan selalu berusaha dalam mencapai target”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	31	155	36,0
Sering	4	53	212	61,6
Kadang-Kadang	3	2	6	2,3
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		86	373	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa responden yang menjawab selalu karyawan selalu berusaha dalam mencapai target sebanyak 31 orang dengan persentase 36,0%, sering karyawan berusaha dalam mencapai target sebanyak 53 orang dengan persentase 61,6%, kadang-kadang karyawan berusaha dalam mencapai target sebanyak 2 orang dengan persentase 2,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{373}{430} \times 100\% = 86,7\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 86,7%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori selalu, responden selalu terhadap pernyataan karyawan selalu berusaha dalam mencapai target”.

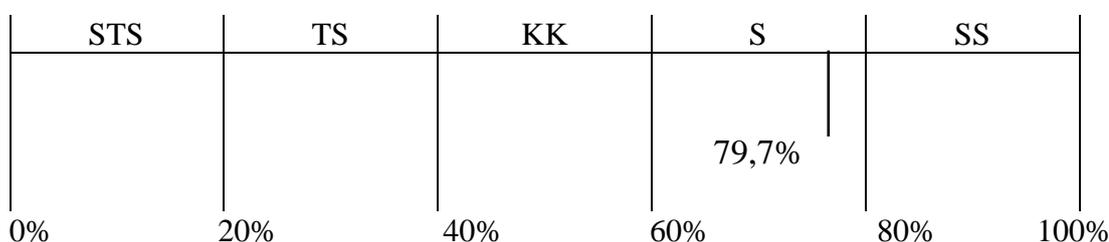
Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan 'Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan'

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	18	90	20,9
Sering	4	49	196	57,0
Kadang-Kadang	3	19	57	22,1
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		86	343	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa responden yang menjawab selalu karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan sebanyak 18 orang dengan persentase 20,9%, sering karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan sebanyak 49 orang dengan persentase 57,0%, kadang-kadang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan sebanyak 19 orang dengan persentase 22,1%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{343}{430} \times 100\% = 79,7\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 79,7%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori sering, responden sering terhadap pernyataan "karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan".

3. Ketepatan waktu

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Karyawan datang sesuai waktu yang ditentukan"

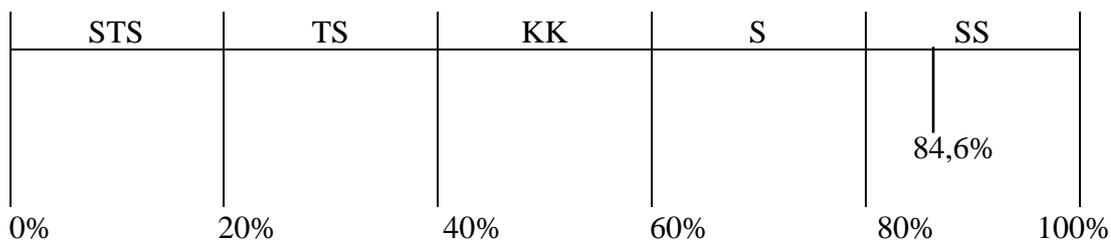
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	22	110	25,6
Sering	4	42	168	48,8

Kadang-Kadang	3	21	63	24,4
Pernah	2	1	2	1,2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		86	343	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa responden yang menjawab selalu karyawan datang sesuai waktu yang ditentukan sebanyak 22 orang dengan persentase 25,6%, sering karyawan datang sesuai waktu yang ditentukan sebanyak 42 orang dengan persentase 48,8%, kadang-kadang karyawan datang sesuai waktu yang ditentukan sebanyak 21 orang dengan persentase 24,4%, pernah karyawan datang sesuai waktu yang ditentukan sebanyak 1 orang dengan persentase 1,2%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{343}{430} \times 100\% = 84,6\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 84,6%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori selalu, responden selalu terhadap pernyataan “karyawan datang sesuai waktu yang ditentukan”.

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan”

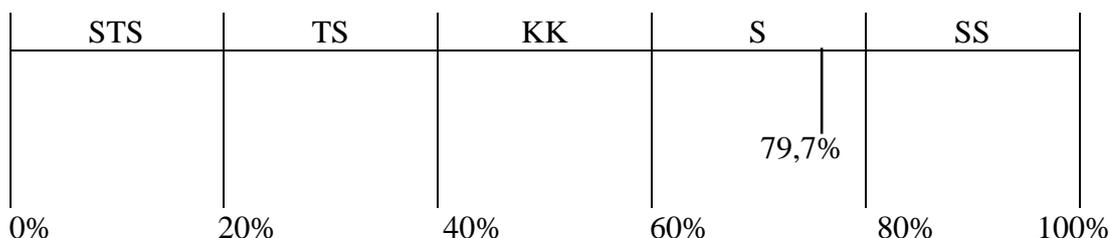
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	27	135	31,4
Sering	4	52	208	60,5
Kadang-Kadang	3	7	21	8,1
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		86	364	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa responden yang menjawab selalu karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan sebanyak 27 orang dengan persentase 31,4%, sering karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan sebanyak 52 orang dengan persentase 60,5%,

kadang-kadang karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan sebanyak 7 orang dengan persentase 8,1%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{364}{430} \times 100\% = 79,7\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 79,7%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori sering, responden sering terhadap pernyataan “karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan”.

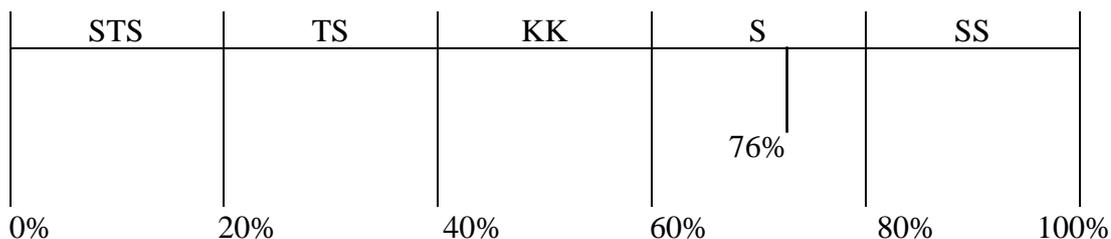
Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Karyawan berusaha memanfaatkan waktu bekerja secara optimal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	14	70	16,3
Sering	4	42	168	48,8
Kadang-Kadang	3	29	87	33,7
Pernah	2	1	2	1,2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		86	327	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa responden yang menjawab selalu karyawan berusaha memanfaatkan waktu bekerja secara optimal sebanyak 14 orang dengan persentase 16,3%, sering karyawan berusaha memanfaatkan waktu bekerja secara optimal sebanyak 42 orang dengan persentase 48,8%, kadang-kadang karyawan berusaha memanfaatkan waktu bekerja secara optimal sebanyak 29 orang dengan persentase 33,7%, pernah karyawan berusaha memanfaatkan waktu bekerja secara optimal sebanyak 1 orang dengan persentase 1,2%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{327}{430} \times 100\% = 76\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 76%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori sering, responden sering terhadap pernyataan “karyawan selalu berusaha memanfaatkan waktu bekerja secara optimal”.

4. Kerja sama

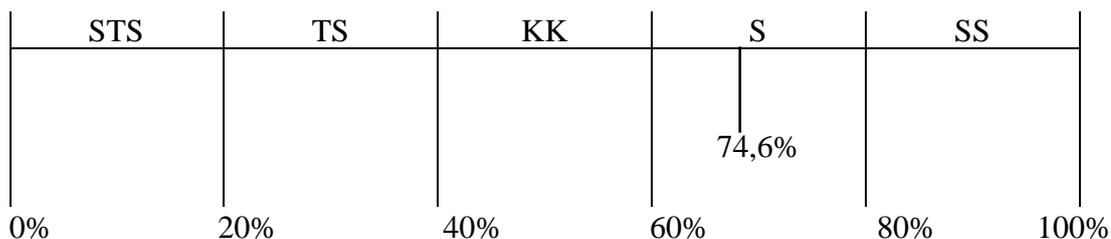
Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Karyawan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	16	80	18,6
Sering	4	35	140	40,7
Kadang-Kadang	3	31	93	36,0
Pernah	2	4	8	4,7
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		86	321	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa responden yang menjawab selalu karyawan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan sebanyak 16 orang dengan persentase 18,6%, sering karyawan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan sebanyak 35 orang dengan persentase 40,7%, kadang-kadang karyawan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan sebanyak 31 orang dengan persentase 36,0%, pernah karyawan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan sebanyak 4 orang dengan persentase 4,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{321}{430} \times 100\% = 74,6\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 74,6%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori sering, responden sering terhadap pernyataan “ karyawan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan”.

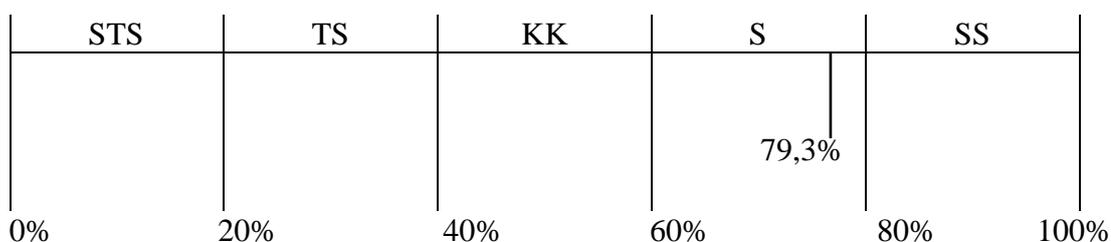
Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan” Karyawan lebih mementingkan kepentingan kelompok”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	18	90	20,9
Sering	4	47	188	54,7
Kadang-Kadang	3	21	63	24,4
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		86	341	100

Berdasarkan penelitian 86 responden diketahui bahwa responden yang menjawab selalu karyawan lebih mementingkan kepentingan kelompok sebanyak 18 orang dengan persentase 20,9%, sering karyawan lebih mementingkan kepentingan kelompok sebanyak 47 orang dengan persentase 54,7%, kadang-kadang karyawan lebih mementingkan kepentingan kelompok sebanyak 21 orang dengan persentase 24,4%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{341}{430} \times 100\% = 79,3\%$$



Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 79,3%. Nilai tersebut termasuk kedalam kategori sering, responden sering terhadap pernyataan “karyawan lebih mementingkan kepentingan kelompok”.

Tabel 4.42 Hasil Rekapitulasi Dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Per Indikator (%)
Kualitas kerja				
1	Karyawan mengaplikasikan metoda baru dalam bekerja	338	78,6	81,7
2	Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti	374	86,9	
3	Karyawan dapat diandalkan dalam bekerja	343	79,7	
Kuantitas kerja				
4	Karyawan selalu berusaha dalam mencapai target	373	86,7	83,2
5	Karyawan mampu meyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan	343	79,7	
Ketepatan waktu				
6	Karyawan datang sesuai waktu yang ditentukan	343	84,6	80,1
7	Karyawan meyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan	364	79,7	
8	Karyawan berusaha memanfaatkan waktu bekerja secara optimal	327	76	
Kerja sama				
9	Karyawan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan	321	74,6	76,9
10	Karyawan lebih mementingkan kepentingan kelompok	341	79,3	
Rata-Rata		80,5		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh rata-rata sebesar 80,5. Kinerja karyawan pada PT Noble Indonesia termasuk dalam kategori baik terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti dengan persentase sebesar 86,9%, sedangkan sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu karyawan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan dengan persentase 74,6%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kuantitas kerja dengan persentase 83,2%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kerja sama dengan persentase sebesar 76,9%.

Tabel 4.43 Interpretasi Hasil

Rasio Efektivitas	Nilai Efektivitas	Tingkat Capaian
0 – 20		Sangat Kurang Baik
21 – 40		Kurang Baik
41 – 60		Cukup Baik
61 – 80	80,5	Baik
81 – 100		Sangat Baik

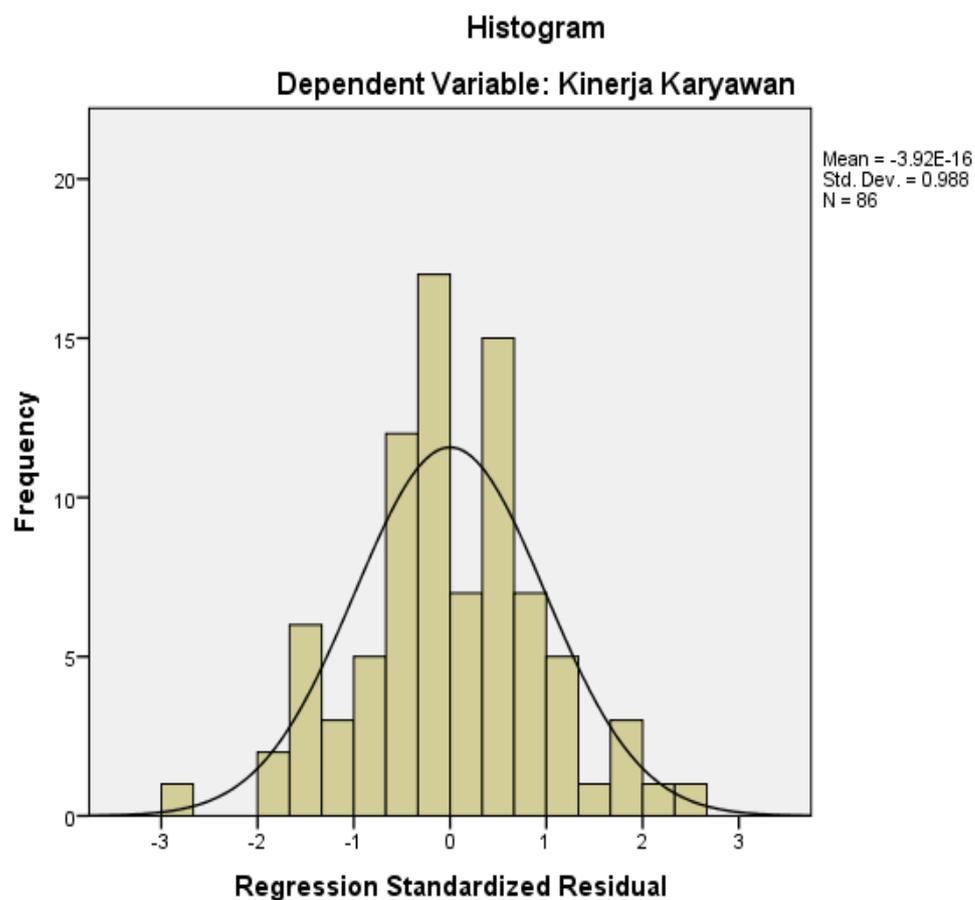
4.3. Pengujian Data

4.3.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

1. Metode Grafik Histogram

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahuinya dengan cara analisis grafik histogram. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini memiliki sebaran normal. Cara melihat kenormalan nilai residual yaitu dengan melihat grafik histogram yang membentuk kurva seperti gunung/lonceng.



Sumber: Data Output SPSS 24, 2023

Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

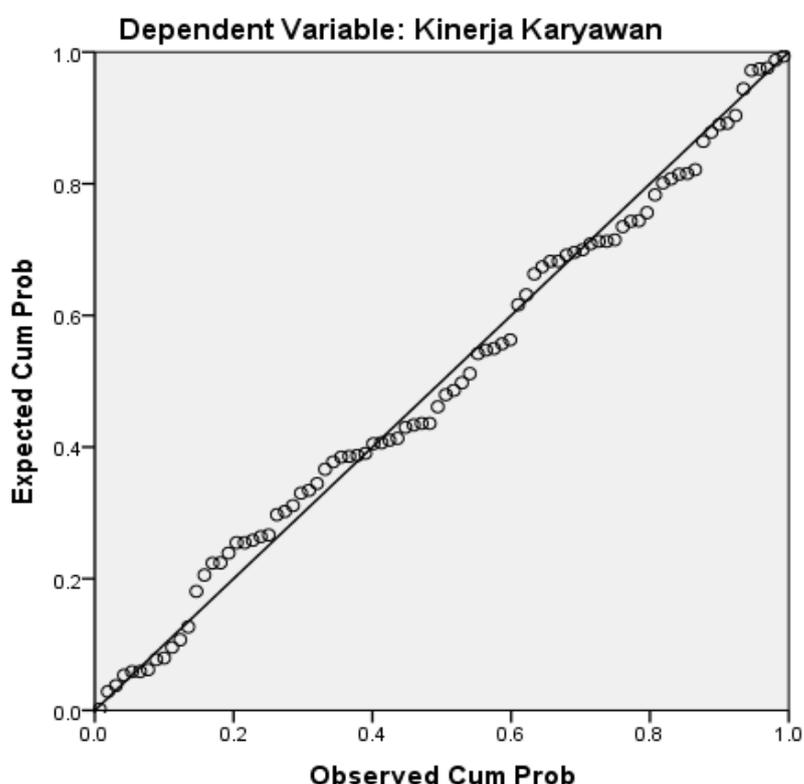
Berdasarkan gambar 4.6 grafik histogram diatas, dapat dilihat bahwa data penelitian ini memiliki nilai residual berdistribusi normal.

2. Metode Grafik Normal P-Plot

Pengujian normalitas dengan menggunakan analisis grafik normal p-plot. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian normalitas yaitu:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar menjauh dari diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Output SPSS 24, 2023

Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-Plot

Berdasarkan gambar 4.7 diatas dapat diketahui bahwa data dengan grafik normal P-Plot berdistribusi normal, karena titik-titik pada gambar distribusi menyebar atau mendekati di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik searah dengan garis diagonal, maka variabel dependen memenuhi asumsi normalitas.

3. Metode Kolmogorov Smirnov

Uji normalitas penelitian ini dilakukan dengan uji one sample Kolmogorov smirnov test. Dasar pengambilan keputusan:

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai signifikansi tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.44 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58788166
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.053
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Output SPSS 24, 2023

Berdasarkan tabel 4.44 dapat dilihat bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas karena nilai signifikansi $0,200 > 0,05$.

2. Uji Multikoleniaritas

Dasar pengambilan keputusan uji multikoleniaritas adalah:

- Jika nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikoleniaritas
- Jika nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi meultikoleniaritas

Tabel 4.45 Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.614	4.414		5.577	.000		
	Budaya Organisasi	.066	.055	.120	1.183	.240	.989	1.011

K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	.367	.101	.368	3.640	.000	.989	1.011
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

Sumber: Data Output SPSS 24, 2023

Berdasarkan tabel 4.45 dapat diketahui bahwa nilai tolerance budaya organisasi yaitu $0,989 > 0,10$ serta nilai VIF $1,011 < 10,00$ dan nilai tolerance K3 yaitu $0,989 > 0,10$ serta nilai VIF $1,011 < 10,00$, jadi hasil dari uji multikoleniaritas variabel X_1 dan X_2 tidak terjadi multikoleniaritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan pada uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

- Jika nilai p value $\geq 0,05$ maka H_0 ditolak, tidak terdapat masalah heteroskedastisitas
- Jika nilai p value $\leq 0,05$ maka H_0 diterima, terdapat masalah heteroskedastisitas

Tabel 4.46 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.678	2.721		1.720	.089
	Budaya Organisasi	.007	.034	.024	.219	.827
	K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	-.098	.062	-.171	-1.570	.120
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

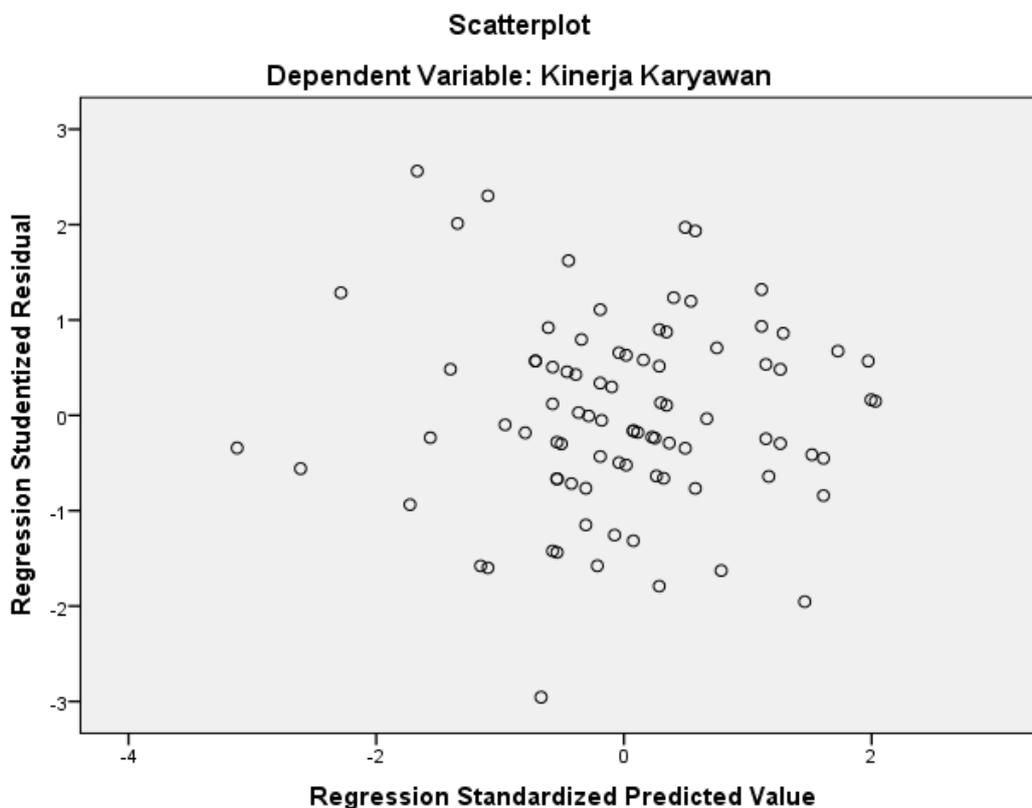
Sumber: Data Output SPSS 24,2023

Berdasarkan tabel 4.46 diatas menunjukkan hasil dari uji heteroskedastisitas pada variabel X_1 dengan nilai sig $0,827 > 0,05$ dan pada variabel X_2 menunjukkan hasil nilai sig sebesar $0,120 > 0,05$ artinya dalam pengujian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu pengujian dengan menggunakan *Scatter Plot*, dasar analisisnya sebagai berikut:

- Apabila ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur misalnya bergelombang, maka akan terjadi heteroskedastisitas

- b. Apabila titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Sumber: Data Output SPSS 24, 2023

Gambar: 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

4.3.2. Uji Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh secara linear antara satu variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut hasil uji analisis regresi sederhana:

- a. Analisis regresi sederhana budaya organisasi

Tabel 4.47 Hasil Uji Regresi Sederhana Budaya Organisasi (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.062	3.589		9.770	.000
	Budaya Organisasi	.087	.059	.159	1.475	.144

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Output SPSS 24, 2023

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat diketahui konstanta sebesar 35,062 dan koefisien regresi sebesar 0,087. Adapun persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 35,062 + 0,087X_1$$

Ket:

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi budaya organisasi (X1)

X = Nilai variabel budaya organisasi

Y = Nilai variabel kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan persamaan regresi sederhana di atas nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,087 menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Analisis regresi sederhana K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Tabel 4.48 Hasil Uji Regresi Sederhana K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.185	3.229		8.728	.000
	K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	.380	.101	.381	3.778	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Output SPSS 24, 2023

Berdasarkan tabel *coefficient* di atas dapat diketahui konstanta sebesar 28,185 dan koefisien regresi sebesar 0,380. Adapun persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 28,185 + 0,380X_2$$

Ket:

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X2)

X = Nilai variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Y = Nilai variabel kinerja karyawan

Berdasarkan persamaan regresi sederhana diatas nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,380 menunjukkan bahwa K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Berikut hasil uji regresi linear berganda menggunakan SPSS 24.

Tabel 4.49 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.614	4.414		5.577	.000
	Budaya Organisasi	.066	.055	.120	1.183	.240
	K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	.367	.101	.368	3.640	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 24, 2023

Berdasarkan tabel 4.49 dapat dilihat pada kolom *unstandardized coefficient* dalam kolom B pada sub kolom terdapat nilai konstanta sebesar 24,614 dan nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_1) sebesar 0,066 dan K3 (X_2) sebesar 0,367. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dan interpretasinya. Adapun model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 24,614 + 0,066 X_1 + 0,367 X_2$$

Berikut interpretasi dari persamaan tersebut:

- Nilai a sebesar 24,614 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel budaya organisasi (X_1) dan variabel K3 (X_2). Jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi ($X_1\beta_1$) sebesar 0,066 menunjukkan bahwa peningkatan variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,066. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan searah, apabila budaya organisasi mengalami peningkatan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,066 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel K3 ($X_2\beta_2$) sebesar 0,367 artinya peningkatan variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X_2) sebesar 1 satuan maka akan

menyebabkan peningkatan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,367. Nilai koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) searah, apabila K3 mengalami peningkatan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,367 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan.

4.3.3. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya nilai pengaruh antar variabel. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dengan kinerja karyawan. Berikut hasil uji determinasi menggunakan SPSS 24:

Tabel 4.50 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.399 ^a	.159	.139	2.61888
a. Predictors: (Constant), K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), Budaya Organisasi				

Sumber: Data Output SPSS 24, 2023

Pada tabel 4.50 dapat dilihat besarnya nilai korelasi (r) yaitu sebesar 0,399 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,159 yang artinya adalah kontribusi pengaruh budaya organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan sebesar 15,9% dan sebesar 84,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4. Analisis Dari Variabel Yang Diteliti di Lokasi Penelitian

4.4.1. Budaya Organisasi Pada PT Noble Indonesia

Budaya organisasi yaitu suatu nilai, norma, peraturan atau kebijakan yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya. Kebijakan tersebut harus dipatuhi oleh semua anggota yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi bisa mengubah sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja, meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Untuk mengetahui budaya organisasi di PT Noble Indonesia menggunakan indikator menurut Robbins (2016) yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian untuk detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresivitas dan stabilitas.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel budaya organisasi sebesar 80,8%. Rata-rata tersebut termasuk dalam interval 61 - 80, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada PT Noble Indonesia berada dalam kategori baik. Pada indikator inovasi dan pengambilan resiko nilai rata-rata sebesar 78,9% inovasi dan pengambilan resiko yang dimaksud adalah karyawan mampu menciptakan ide yang inovatif dalam bekerja dan berani bertindak

untuk mengambil keputusan, selanjutnya indikator perhatian untuk detail nilai rata-rata sebesar 80,9% perhatian untuk detail yang dimaksud adalah perusahaan mengharapkan karyawan detail terhadap pekerjaan yang dilakukan seperti ketika pemasangan kancing baju harus rapi dan proses penguntingan harus sesuai dengan pola yang sudah dibentuk, selanjutnya indikator orientasi terhadap hasil nilai rata-rata sebesar 85,1% orientasi terhadap hasil yang dimaksud adalah perusahaan lebih mengedepankan hasil kerja yang tinggi dalam pekerjaan, selanjutnya indikator orientasi terhadap individu nilai rata-rata sebesar 82% orientasi terhadap individu yang dimaksud adalah perusahaan menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan, selanjutnya indikator orientasi terhadap tim nilai rata-rata sebesar 84% orientasi terhadap tim yang dimaksud adalah karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama, selanjutnya indikator agresivitas nilai rata-rata sebesar 68,8% agresivitas yang dimaksud adalah karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang diberikan sehingga tertantang untuk melakukan pekerjaan lainnya dan pada indikator stabilitas nilai rata-rata sebesar 79,7% stabilitas yang dimaksud adalah perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan.

Dari beberapa indikator tersebut dapat dilihat nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator orientasi terhadap hasil dengan persentase 85,1% dan nilai rata-rata sub indikator tanggapan responden tertinggi pada indikator orientasi terhadap hasil dengan pernyataan “saya meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal” dengan persentase 88,1%, sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah dan nilai rata-rata sub indikator terendah yaitu indikator agresivitas sebesar 68,8% dengan pernyataan “saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga tertantang untuk tugas selanjutnya” berdasarkan tanggapan responden dapat dilihat bahwa agresivitas karyawan masih kurang, perlu adanya dorongan semangat untuk bekerja keras sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi itu sebagai identitas atau pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan tujuan perusahaan dapat dicapai.

4.4.2. K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Pada PT Noble Indonesia

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah segala bentuk kegiatan untuk menjamin dan melindungi para tenaga kerja dari bahaya yang ditimbulkan saat bekerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja. PT Noble Indonesia telah membuat peraturan mengenai pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, tetapi masih ada karyawan yang mengabaikan peraturan tersebut. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang garment yang memproduksi pakaian tentu saja menggunakan alat atau mesin untuk proses produksi. Jika tidak menggunakan alat pelindung diri seperti sarung tangan akan menyebabkan luka atau tangan tertusuk jarum, karyawan yang tidak menggunakan kacamata safety bisa menyebabkan mata terkena air

gosokan. Untuk mengetahui bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja di PT Noble Indonesia menggunakan indikator menurut Mangkunegara (2016) keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sebesar 79,7%. Rata-rata tersebut termasuk dalam interval 61– 80, dapat disimpulkan bahwa K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berada dalam kategori baik. Pada indikator keadaan tempat lingkungan kerja nilai rata-rata sebesar 78,5% keadaan tempat lingkungan kerja yang dimaksud adalah kondisi tempat kerja dimana peralatan kerja atau barang disimpan pada tempatnya, adanya fasilitas yang memadai untuk bekerja, selanjutnya indikator penerangan nilai rata-rata sebesar 78,3% penerangan yang dimaksud adalah pencahayaan yang akan menunjang aktivitas pekerjaan yang tentunya akan berpengaruh terhadap kualitas produk yang dihasilkan, selanjutnya indikator pemakaian peralatan kerja nilai rata-rata sebesar 79,5% pemakaian peralatan kerja yang dimaksud adalah karyawan harus menggunakan alat atau mesin dengan benar dan menggunakan alat pelindung diri, dan indikator kondisi fisik dan mental nilai rata-rata sebesar 87% kondisi fisik dan mental yang dimaksud adalah kondisi fisik karyawan saat bekerja.

Dari beberapa indikator tersebut dapat dilihat nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator kondisi fisik dan mental dengan persentase 87% dan nilai rata-rata sub indikator tanggapan responden tertinggi pada indikator kondisi fisik dan mental dengan pernyataan “perusahaan memberikan izin tidak bekerja kepada karyawan yang sakit, sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu indikator penerangan dengan persentase 78,3% dan nilai rata-rata sub indikator tanggapan responden terendah pada indikator penerangan dengan pernyataan “pencahayaan diruang kerja membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan persentase 71,3%, berdasarkan tanggapan responden dapat dilihat bahwa penerangan dalam ruangan kerja harus diperhatikan lagi. Pencahayaan yang remang-remang akan berpengaruh pada kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja seperti tangan tertusuk jarum atau terkena gunting.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan. Kondisi yang aman saat bekerja tentu akan meningkatkan kinerja karyawan dan target perusahaan dapat tercapai.

4.4.3. Kinerja Karyawan Pada PT Noble Indonesia

Kinerja yaitu hasil pencapaian yang didapat selama bekerja berdasarkan tanggungjawab yang diberikan. Proses penilaian dilakukan untuk mengetahui bagaimana hasil kerja yang didapat selama waktu yang ditentukan. Untuk mengetahui kinerja pada PT Noble Indonesia menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan kerjasama.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden sebesar 80,5%. Rata-rata tersebut termasuk dalam interval 61 – 80, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berada dalam kategori baik. Pada indikator kualitas kerja nilai rata-rata sebesar 81,7% kualitas kerja yang dimaksud adalah karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik akan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi, selanjutnya indikator kuantitas kerja nilai rata-rata sebesar 83,2% kuantitas kerja yang dimaksud adalah perusahaan mengharapkan karyawan dapat mencapai target yang telah ditentukan, selanjutnya indikator ketepatan waktu nilai rata-rata sebesar 80,1% ketepatan waktu yang dimaksud adalah perusahaan mengharapkan karyawan agar menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan dan indikator kerja sama nilai rata-rata sebesar 76,9% kerja sama yang dimaksud adalah karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan.

Dari beberapa indikator tersebut dapat dilihat nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator kuantitas kerja dengan persentase 83,2% dan nilai rata-rata sub indikator tertinggi yaitu pada indikator kualitas kerja dengan pernyataan “karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti” dengan persentase 86,9%, sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu pada indikator kerja sama dengan persentase sebesar 76,9% dan nilai rata-rata sub indikator terendah yaitu pada indikator kerja sama dengan pernyataan “karyawan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan” dengan persentase 74,6%. Berdasarkan tanggapan responden dapat dilihat bahwa dalam kerja sama, dimana kerja sama dalam melakukan pekerjaan itu sangat penting dan berpengaruh terhadap jumlah produksi yang dihasilkan, kerja sama membuat pekerjaan lebih cepat terselesaikan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan digunakan untuk menilai hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada masing-masing karyawan, dengan dilakukan penilaian kinerja pimpinan akan mengetahui kualitas kerja dari karyawannya.

4.4.4. Pengaruh Budaya Organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Noble Indonesia

Berdasarkan hasil uji analisis regresi sederhana budaya organisasi diperoleh persamaan $Y = 35,062 + 0,087X_1$ yang artinya ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan analisis regresi sederhana K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) diperoleh persamaan $Y = 28,185 + 0,380X_2$ artinya ada pengaruh positif K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji analisis regresi berganda budaya organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terdapat pengaruh positif dengan persamaan $Y = 24,614 + 0,066 X_1 + 0,367X_2$. Nilai a sebesar 24,614 merupakan keadaan saat variabel kinerja karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi (X1) dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X2). Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar

0,066 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,066. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan searah, apabila budaya organisasi mengalami peningkatan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,066 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan.

Nilai koefisien variabel K3 sebesar 0,367 artinya peningkatan variabel K3 sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,367. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel K3 terhadap kinerja karyawan searah, apabila K3 mengalami peningkatan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,367 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan. Besarnya nilai koefisien determinasi 15,9% dan sebesar 84,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Effendy Gunardi (2022), hasil penelitian analisis secara parsial menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $11,718 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,973$. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,576 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,973$. Artinya variabel budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah sistem makna, nilai atau norma yang melandasi sikap atau perilaku seseorang dalam organisasi, nilai atau norma tersebut akan menjadi pembeda antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya.

K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) adalah bentuk kegiatan untuk melindungi keselamatan dan kesehatan para tenaga kerja agar merasa aman dan nyaman pada saat bekerja, terhindar dari penyakit dan bahaya yang ditimbulkan pada saat bekerja. Jika para tenaga kerja merasa keselamatan dan kesehatannya terlindungi tentu akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan yang sudah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan memberikan saran mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Noble Indonesia Gunung Putri.

5.1. Simpulan

Simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan hasil nilai analisis deskriptif rata-rata tanggapan responden variabel budaya organisasi (X1) dengan skor 80,8%. Total tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator orientasi terhadap hasil dengan skor 85,1%, perusahaan mengutamakan hasil kerja yang tinggi, memberi penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi dan karyawan meningkatkan efektivitas bekerja untuk memperoleh hasil yang optimal. Total tanggapan responden terendah terdapat pada indikator agresivitas dengan skor 68,8%.
2. Berdasarkan hasil nilai analisis deskriptif rata-rata tanggapan responden variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X2) dengan skor 79,7%. Total tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator kondisi fisik dan mental dengan skor 87%, perusahaan memberikan izin tidak bekerja kepada karyawan yang sakit, hal ini dilakukan supaya tidak terjadinya kemungkinan kecelakaan kerja karena kondisi karyawan yang tidak fit, perusahaan juga menyediakan asuransi kesehatan dan menyediakan obat-obatan. Total tanggapan responden terendah terdapat pada indikator penerangan dengan skor 78,3%.
3. Berdasarkan hasil nilai analisis deskriptif rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan (Y) dengan skor 80,5%. Total tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator kuantitas kerja dengan skor 83,2%, karyawan melakukan pekerjaannya dengan teliti, bisa mengaplikasikan metode baru dalam bekerja dan karyawan dapat diandalkan dalam bekerja. Total tanggapan responden terendah terdapat pada indikator kerja sama dengan skor 76,9%.
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menggunakan analisis regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 35,062 + 0,087X_1$ artinya nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,087 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan menggunakan analisis regresi sederhana diperoleh persamaan $y = 28,185 + 0,380X_2$ artinya nilai koefisien regresi sederhana K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sebesar 0,380 menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6. Pengaruh budaya organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan menggunakan analisis regresi berganda diperoleh persamaan Y

= $24,614 + 0,066X_1 + 0,367X_2$. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,066 menunjukkan bahwa peningkatan variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,066. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) searah, apabila budaya organisasi mengalami peningkatan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,066 dengan asumsi bahwa variabel independent lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien regresi variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X_2) sebesar 0,367 artinya peningkatan variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,367. Koefisien bernilai positif yang berarti arah hubungan variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) searah, apabila K3 mengalami peningkatan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,367 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan. Besarnya nilai koefisien determinasi 15,9% dan sebesar 84,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka penulis dapat memberikan saran pada perusahaan dan diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi perusahaan. Saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Rata-rata tanggapan responden terendah budaya organisasi terdapat pada indikator agresivitas dengan persentase 68,8% mengenai pernyataan saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga tertantang untuk tugas selanjutnya. Dapat dilihat bahwa agresivitas karyawan masih kurang, diharapkan perusahaan dapat memberikan semangat dan motivasi kepada karyawan sehingga karyawan tidak mudah merasa puas dengan tugas yang diberikan, memberikan briefing mingguan dan melakukan evaluasi.
2. Rata-rata tanggapan responden terendah K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terdapat pada indikator penerangan dengan persentase 78,3%. Diharapkan perusahaan menyediakan perlengkapan penerangan yang memadai, pencahayaan yang remang-remang membuat mata jadi perih dan kemungkinan bisa terjadi kecelakaan kerja.
3. Rata-rata tanggapan responden terendah kinerja karyawan terdapat pada indikator kerjasama dengan persentase 76,9%. Diharapkan perusahaan bisa menciptakan kerjasama yang baik dengan rekan kerja, membangun komunikasi terbuka sehingga karyawan bisa berpartisipasi dalam kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan, dengan begitu kinerja dapat tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.
4. Budaya organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Noble Indonesia. Perusahaan harus

meningkatkan lagi penerapan nilai-nilai budaya organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) di lingkungan kerja, menciptakan semangat kerja, memotivasi karyawan dan lebih memperhatikan lagi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan seperti pencahayaan dan penggunaan alat pelindung diri pada saat bekerja. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperhatikan variabel lain diluar budaya organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang mempengaruhi kinerja karyawan dan memperbesar jangkauan penelitian dengan mencari faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bagun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintaro, A.W., et al. (2019). *Sistem dan Manajemen K3 (Persektif Dunia Industri dan Produktivitas Kerja)*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Basuki., et all. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis : Dilengkapi Aplikasi SPSS & EVIEWS*. Depok : Rajagrafindo Persada.
- Cartwright, J. (2016). *Cultural Transformation*. London: Person Education Limited.
- Edison, E., et all. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fadilla, A.R. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Wirakencana Yasapiranti. *Jurnal Repository Universitas Tridianti*. Tersedia di: <http://repository.univ.tridianti.ac.id/id/eprint/3031> [Diakses pada 28 Juni 2023].
- Gunardi, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Minanusa Aurora Tarakan-Kalimantan Utara. *Jurnal Ilmiah Indonesia*. Tersedia di: <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax.literate/article/view/11814> [Diakses pada 05 Oktober 2023].
- Hartatik, I.F, & Henry. S. (2014). *Buku Praktik Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Penerbit Laksana.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Irzal, M.S. (2016). *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rajagrafindo.
- Keeps & Stolovitch. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV AA Rizky.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Kristiawan, R. & Abdullah, R. (2018). Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja Pada Area Penambangan Batu Kapur Unit Alat Berat PT Semen Padang. Universitas Negeri Padang.
- Larasati, S. (2020). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Lasmi, M.(2016). *Teori Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Penerbit CV Pustaka Setia.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Naima, N. & Aransyah, M.F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*. Universitas Mulawarman. Tersedia di: <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/2922> [Diakses pada [05 Oktober 2023].
- Pemerintah Indonesia. Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Prawirosentono. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, D.J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Edisi pertama. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P. & Timothy, A.J. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, H. (2018). *Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sumamur, P.K. (2017). *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.

- Supriadi, A., et.al. (2022). *Manajemem Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Surakarta: Tahta Media Group.
- Suwardi & Daryanto (2018). *Pedoman Praktis K3LH (Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup)*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Tahang, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Besowa Beton Indonesia. *Jurnal Repository Universitas Hasanudin*. Tersedia di: <http://repository.unhas.ac.id:443/id/eprint/25581> [Diakses pada 28 Juni 2023].
- Taringan, E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan Sistem Manajemen Mutu Iso 9001 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Medan Industri. *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma*. Tersedia di: <https://doi.org/10.30743/akuntansi.v7i1.2724> [Diakses pada 28 Juni 2023].
- Torang, S. (2014). *Organisasi & Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjono, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Rajagrafindo.
- _____. (2018). *Budaya Organisasi*. Edisi Kedua. Depok: Rajagrafindo
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Yusnita, N. (2020). Budaya Organisasi dan Efektivitas Komunikasi Antarpribadi sebagai prediktor Komitmen terhadap Organisasi. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 6(2), 211-220. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v6i2.2412> [Diakses pada 11 Januari 2024].
- Zulfikar. (2016). *Pengantar Pendekatan Statistika*. Yogyakarta: Deepublish.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Asnita

Alamat : Perum. Griya Bukit Jaya RT 12/RW 27, Blok N7 No.3,
Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor

Tempat dan tanggal lahir : Rimbo Karambil, 31 Desember 2000

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN 11 VII Koto Sungai Sarik, Padang Pariaman
- SMP : SMPN 1 VII Koto Sungai Sarik, Padang Pariaman
- SMA : SMAN 1 Lubuk Puar, Padang Pariaman
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 29 Januari 2024

Peneliti,

(Asnita)

Kuesioner Penelitian



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NOBLE INDONESIA GUNUNG PUTRI

Saya Asnita, mahasiswi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pakuan, Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat membantu mengisi kuesioner ini untuk mengumpulkan data guna menunjang keberhasilan kegiatan penelitian ini tanpa ada maksud yang lainnya.

A. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Pengisian kuesioner dilakukan oleh karyawan PT Noble Indonesia
2. Mohon lengkapi identitas responden dengan mengisikan nama, jenis kelamin, usia, lama kerja dan pendidikan terakhir.
3. Untuk menjawab kuesioner, beri tanda ceklis (√) pada kolom 5, 4, 3, 2,1 yang tersedia, dengan keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju	= 5
S : Setuju	= 4
KS : Kurang Setuju	= 3
TS : Tidak Setuju	= 2
STS : Sangat Tidak Setuju	= 1
4. Pilih jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, setiap pernyataan hanya boleh diisikan satu jawaban.
5. Tidak ada jawaban yang salah. Mohon usahakan agar menjawab setiap pernyataan dengan keyakinan tinggi.

B. IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

Beri tanda checklist (√) pada pilihan jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu, saudara/sdri:

a. Nama

:

b. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan

c. Usia : 18-25 tahun 26-33 tahun
 34-41 tahun > 42 tahun

d. Lama Kerja : < 1 tahun 1-4 tahun
 5-8 tahun < 9 tahun

e. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK
 D3
 S1
 S2
 SMP

Budaya organisasi (X1)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
A. Inovasi dan Pengambilan Resiko						
1	Perusahaan mendorong saya untuk inisiatif dalam bekerja					
2	Saya menciptakan ide yang inovatif dalam pekerjaan					
3	Perusahaan memberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan					
B. Perhatian Untuk Detail						
4	Perusahaan memberikan arahan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan					
5	Perusahaan menetapkan target kerja yang terukur					
6	Perusahaan memberitahu untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam perusahaan					
C. Orientasi Terhadap Hasil						
7	Perusahaan mengedepankan hasil kerja yang tinggi dalam pekerjaan					
8	Saya meningkatkan efektifitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal					

9	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja					
D. Orientasi Terhadap Individu						
10	Perusahaan menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan					
E. Orientasi Terhadap Tim						
11	Saya senang menyelesaikan tugas dengan kerjasama tim					
12	Perusahaan menjalin kebersamaan antar anggota tim					
F. Agresivitas						
13	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga tertantang untuk tugas selanjutnya					
G. Stabilitas						
14	Perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan					
15	Perusahaan menyediakan informasi tentang pekerjaan					

K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2))

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja						
1	Perusahaan menyediakan tempat sampah di setiap ruangan					
2	Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai untuk bekerja					
B. Penerangan						
3	Perlengkapan penerangan dalam ruangan sudah baik dan memadai					
4	Pencahayaan di ruangan kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan					
C. Pemakaian Peralatan Kerja						
6	Perusahaan mewajibkan karyawan menggunakan APD					
7	Perusahaan menyediakan APD yang memadai untuk menunjang pekerjaan					
D. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai						
8	Perusahaan memberikan izin tidak bekerja kepada karyawan yang sakit					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KK	P	TP
A. Kualitas Kerja						
1	Karyawan mengaplikasikan metode baru dalam bekerja					
2	Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti					
3	Karyawan dapat diandalkan dalam pekerjaan					
B. Kuantitas Kerja						
4	Karyawan selalu berusaha dalam mencapai target					
5	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan					
C. Ketepatan Waktu						
6	Karyawan datang sesuai waktu yang ditentukan					
7	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan					
8	Karyawan berusaha memanfaatkan waktu bekerja secara optimal					
D. Kerja Sama						
9	Karyawan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan					
10	Karyawan lebih mementingkan kepentingan kelompok					

Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Budaya Organisasi (X1)

No Responden	Item Pernyataan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	62
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	62
4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	70
5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	62
6	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	4	60
7	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	58
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61
9	4	3	1	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	55
10	3	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	1	4	3	55
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	63
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
14	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	4	60
15	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	60
16	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	62
17	5	2	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	2	4	5	63
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	61
19	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	54
20	4	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	59
21	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	3	57
22	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	61
23	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	61
24	2	4	3	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	57
25	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	53
26	4	4	3	2	3	4	4	5	4	3	4	4	2	2	4	52
27	3	4	2	4	2	4	5	3	3	2	4	2	2	3	2	45
28	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	52
29	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	3	4	1	4	4	57
30	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	2	4	3	59
31	4	5	3	2	4	4	2	4	4	5	3	3	2	2	2	49
32	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	53
33	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	65
34	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
35	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	65
36	2	3	3	2	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	54
37	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	55
38	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	59
39	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	52

40	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	62
41	4	2	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	54
42	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	60
43	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	60
44	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	58
45	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	61
46	4	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	61
47	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	67
48	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	62
49	5	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	62
50	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	66
51	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	65
52	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	67
53	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	61
54	4	4	3	3	4	4	5	4	5	3	4	3	3	5	3	57
55	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	3	57
56	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	59
57	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	63
58	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	62
59	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	66
60	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	67
61	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	67
62	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	53
63	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	63
64	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	68
65	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	69
66	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	66
67	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	63
68	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	68
69	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	61
70	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	60
71	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	66
72	4	4	5	4	5	4	4	3	2	4	5	3	4	4	4	59
73	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	5	3	5	5	63
74	4	3	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	61
75	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	65
76	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	64
77	3	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	5	60
78	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	70
79	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	64
80	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	66
81	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	58
82	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4	5	60

34	4	5	4	3	4	4	2	5	31
35	5	4	4	4	4	4	4	4	33
36	4	5	4	4	5	4	3	5	34
37	5	5	4	3	4	4	4	5	34
38	3	4	4	4	4	5	3	4	31
39	4	3	4	4	4	4	5	4	32
40	4	4	4	3	4	4	3	4	30
41	4	3	5	4	4	4	4	4	32
42	5	5	4	4	5	5	4	4	36
43	5	4	4	4	5	5	4	5	36
44	4	3	5	5	5	5	2	5	34
45	4	5	5	5	5	4	5	5	38
46	4	4	4	4	4	4	3	4	31
47	4	3	4	3	4	4	4	4	30
48	5	5	5	5	5	5	3	5	38
49	5	3	4	4	4	5	4	4	33
50	4	4	5	4	4	5	5	4	35
51	4	4	5	3	4	4	4	4	32
52	4	3	4	4	4	5	3	5	32
53	5	3	4	4	4	4	4	5	33
54	5	4	4	3	4	4	4	5	33
55	3	4	4	4	4	5	3	4	31
56	4	2	4	2	4	4	4	4	28
57	5	5	5	4	4	4	3	5	35
58	4	4	4	4	4	4	3	5	32
59	4	3	4	3	4	4	4	4	30
60	3	4	4	4	4	4	2	4	29
61	4	3	5	5	5	5	5	5	37
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	4	5	5	4	4	4	4	4	34
64	5	2	4	5	5	5	5	5	36
65	4	4	4	4	4	4	3	4	31
66	3	3	4	3	4	4	3	5	29
67	3	4	4	4	4	4	4	4	31
68	4	4	4	4	4	4	4	5	33
69	3	3	4	3	5	4	5	5	32
70	4	4	4	4	4	5	1	5	31
71	5	5	4	4	4	5	5	4	36
72	5	4	4	3	4	5	3	4	32
73	3	3	4	4	4	4	5	4	31
74	5	5	4	5	4	4	3	4	34
75	4	4	4	3	4	4	4	4	31
76	5	3	4	4	4	5	5	5	35

77	4	5	4	4	4	4	3	4	32
78	5	4	4	2	4	5	4	4	32
79	4	3	4	4	4	4	3	4	30
80	5	5	5	4	4	4	4	5	36
81	5	5	4	5	4	5	4	4	36
82	4	4	5	4	4	5	3	4	33
83	4	3	5	4	4	5	5	5	35
84	4	4	4	3	4	4	4	4	31
85	5	3	4	5	5	5	3	5	35
86	3	3	4	3	5	3	3	4	28

Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Kinerja Karyawan

No Responden	Item Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	36
4	3	5	5	4	4	5	4	4	3	4	41
5	4	4	5	5	3	5	4	3	3	4	40
6	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	42
7	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
8	4	5	5	5	3	3	4	3	4	3	39
9	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	36
10	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	41
11	5	2	4	5	4	5	4	4	2	4	39
12	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	36
13	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	45
14	3	4	4	4	4	3	4	5	2	3	36
15	5	5	5	5	3	4	3	2	4	3	39
16	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	41
17	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	41
18	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	37
19	4	4	3	5	3	4	4	5	4	5	41
20	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36
21	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	36
22	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
23	5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	39
24	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	36
25	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	35
26	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	35
27	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	38
28	3	5	5	4	3	4	3	4	4	5	40
29	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	38
30	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40

31	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	41
32	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
33	3	4	3	5	4	3	4	4	5	4	39
34	3	5	4	4	4	4	5	3	3	3	38
35	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
36	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	39
37	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	39
38	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	38
39	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	39
40	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	40
41	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	41
42	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	43
43	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	41
44	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	40
45	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	44
46	3	5	4	4	5	4	4	4	2	3	38
47	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	4	3	5	5	3	5	3	5	5	43
49	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	44
50	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	44
51	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	40
52	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	40
53	5	5	2	5	5	5	4	3	3	4	41
54	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	40
55	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	39
56	4	5	3	5	5	3	4	3	4	4	40
57	3	5	5	5	5	4	5	3	5	4	44
58	3	4	4	4	3	5	5	5	4	3	40
59	3	5	4	5	4	3	4	4	5	5	42
60	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	42
61	5	5	5	5	3	4	5	4	3	4	43
62	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	44
63	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	37
64	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	44
65	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
66	3	3	4	4	4	2	4	3	2	3	32
67	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	43
68	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43
69	3	4	5	4	5	3	4	4	5	5	42
70	5	5	3	5	4	4	4	3	3	4	40
71	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	40
72	4	5	5	4	4	3	4	5	3	4	41
73	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	39
74	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
75	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
76	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	40
77	4	4	3	5	5	5	5	4	3	4	42

78	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	44
79	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	41
80	3	5	3	5	5	4	5	4	4	3	41
81	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	43
82	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	43
83	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	37
84	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	41
85	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	45
86	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	44