

**PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3),  
PUNISHMENT DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. MUARA DUA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



**Diajukan Oleh :**

**NYAYU NURUL AISYAH  
NPM. 2001110526**

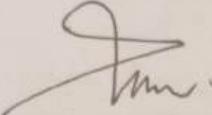
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2024**

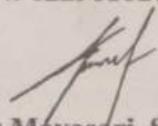
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : NYAYU NURUL AISYAH  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2001110526  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN  
KERJA (K3), PUNISHMENT, DAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
MUARA DUA PALEMBANG

Pembimbing Proposal

Tanggal 02-10-2024 Pembimbing I:   
Ulil Amri, SE.,M.Si  
NIDN: 0229016201

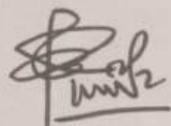
Tanggal 03-10-2024 Pembimbing II:   
Veny Mayasari, SE,MM  
NIDN: 0204078902

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi



  
Mariyam Zanariah, SE,MM  
NIDN: 0222096301

052/PS/DFEB/24

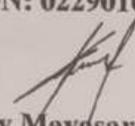
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nyayu Nurul Aisyah  
Nomor Pokok/NIRM : 2001110526  
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3),  
Punishment dan Insentif Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Muara Dua Palembang

Penguji Skripsi :

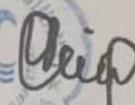
Tanggal 02-10-2024 .....Ketua Penguji :   
Ulil Amri, SE.,M.Si  
NIDN: 0229016201

Tanggal 03-10-2024 .....Penguji I :   
Veny Mayasari, SE,MM  
NIDN: 0204078902

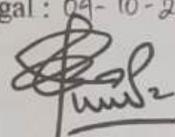
Tanggal 02-10-2024 .....Penguji II :   
Dian Septianti, SE,MM  
NIDN : 0206098501

Mengesahkan :

Dekan  
Tanggal :

  
Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA.CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal : 04-10-2024

  
Mariyam Zanariah,SE,MM  
NIDN:022096301

052/PS/DFEB/24

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nyayu Nurul Aisyah

NPM : 2001110526

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Agustus 2024

Penulis



Nyayu Nurul Aisyah

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto :

*“ You have a dream that you can conquer always remember that failure is never a barrier it only makes you strong.”*

*“You have to fight through some bad days in order to earn the best days of your life”*

*“Trust to Allah for everything no matter what. You lose trust to Allah you win, you trust to Allah you gain you trust to Allah, you have a problem you trust to Allah, things are not going your way, you think him even more and you talk to him, that’s a very good habit to talk to Allah”*

### Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- ❖ Allah SWT
- ❖ Orang tua tersayang Ayah Saleh dan Ibu Yunidar ucapan terimakasih saja takkan pernah cukup untuk membalas kebaikan orang tua, karena selalu memberikan motivasi dan dukungan dengan sabar kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana
- ❖ Skripsi ini saya persembahkan untuk aak saya wawan dan abang adon yang selalu memberikan doa dan dukungan serta kasih sayang hingga saat ini
- ❖ Skripsi ini merupakan persembahan istimewa untuk orang yang saya tidak bisa saya sebutkan. Terima kasih atas dukungan, kebaikan, perhatian, dan sangat bersabar terhadap penulis.
- ❖ Terimakasih untuk Erma teman sedari SMP hingga saat ini yang mau mendengarkan keluh kesah saya menulis skripsi.
- ❖ Terima kasih Erika dan Tarissa yang sudah banyak berperan penting dalam hidup penulis.

- ❖ Terima kasih teman-temanku Fira, Ica dan Pramitha sudah mau berjuang bersama-sama mengerjakan skripsi, dan terlebih terimakasih Pramitha yang sudah mau direpotkan oleh saya setiap harinya untuk mengerjakan skripsi di kosannya.
- ❖ Dan yang terakhir kepada diri saya sendiri Nyayu Nurul Aisyah. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih telah menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada, Aisyah. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah dan Karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan proposal skripsi dengan judul “**Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Punishment dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Muara Dua**”. Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.

Peneliti menyadari dalam penyusunan proposal Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan berbagai pihak. Karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan Proposal Skripsi ini. Secara khusus penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE,M.S. Selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si. Ak. CA. CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Maryam Zanariah ,S.E., MM Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Bapak Ulil Amri, SE., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Proposal ini.
5. Ibu Veny Mayasari, SE,MM. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Proposal ini.
6. Seluruh Staf Karyawan PT. Muara Dua Palembang yang telah bersedia membantu dan memberikan data dalam penyusunan Proposal ini.
7. Jajaran Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
8. Orang Tua Tercinta yang senantiasa mendoakan, mendukung dan memberikan bantuan moral dan *material*.
9. Teman-teman Seperjuangan Manajemen Angkatan 2020.

10. Semua Pihak yang telah memberikan bantuannya kepada penulis dalam menyelesaikan Proposal ini yang tidak dapat peneliti ucapkan satu persatu.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Proposal ini masih banyak kekurangan. Peneliti berharap kritik dan saran yang dapat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penyusunan Proposal ini sehingga Proposal dapat bermanfaat untuk Pendidikan dan penerapan di lapangan serta dapat dikembangkan lebih lanjut lagi.

Palembang, 2024

Nyayu Nurul Aisyah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
2.1 Kajian Teoritis .....	13
2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan .....	13
2.1.2 Pengertian Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) .....	16
2.1.3 Punishment.....	22
2.1.4 Insentif .....	26
2.2 Penelitian Yang Relevan .....	29
2.3 Kerangka Berpikir.....	36
2.4 Hipotesis.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>38</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
3.1.1 Tempat Penelitian.....	38
3.1.2 Waktu Penelitian .....	38
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.2.1 Sumber Data.....	39
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.3 Populasi dan Sampel.....	42
3.3.1 Populasi.....	42
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling.....	43

3.4 Rancangan Penelitian.....	43
3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....	44
3.5.1 Variabel Penelitian .....	44
3.5.2 Definisi Operasional Variabel .....	45
3.6 Instrumen Penelitian .....	48
3.7 Uji Instrumen .....	49
3.7.1 Uji Validitas.....	49
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	50
3.8 Teknik Analisis Data .....	51
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	51
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
3.8.3 Uji Koefisien Korelasi (R).....	54
3.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	54
3.9 Uji Hipotesis.....	55
3.9.1 Uji Simultan (Uji F).....	55
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	58
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	58
4.1.2 Visi dan Misi PT. Muara Dua Palembang.....	59
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Muara Dua Palembang .....	60
4.1.4 Pembagian Tugas.....	61
4.2 Pembahasan.....	64
4.2.1 Karakteristik Responden.....	65
4.3 Hasil Uji Instrumen.....	67
4.3.1 Uji Validitas.....	67
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	69
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	70
4.4.1 Uji Normalitas.....	70
4.5 Teknik Analisis Data .....	73
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	73
4.5.2 Koefisien Korelasi .....	75

4.5.3 Koefisien Determinasi .....	75
4.6 Uji Hipotesis.....	76
4.6.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	76
4.6.2. Uji secara Parsial (Uji T) .....	78
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>881</b>
5.1 Kesimpulan.....	<b>81</b>
5.2 Saran .....	<b>82</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>87</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Struktur Seluruh Karyawan.....	4
Tabel 2.1	Penelitian Yang Relevan .....	29
Tabel 2.2	Kerangka Berpikir .....	36
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian .....	38
Tabel 3.2	Jumlah Karyawan Pergudangan .....	42
Tabel 3.3	Variabel Penelitian Dimensi dan Indikator .....	45
Tabel 3.4	Skala Likert.....	49
Tabel 3.5	Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel 3.6	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi.....	54
Tabel 4.1	Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia .....	66
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	66
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas .....	68
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 4.6	Hasil Uji Normalitas .....	70
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinieritas .....	72
Tabel 4.8	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	73
Tabel 4.9	Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	75
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	76
Tabel 4.11	Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	77
Tabel 4.12	Hasil Uji Secara Parsial (Uji T).....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Standard Penerapan K3 .....	6
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Muara Dua Palembang.....	61
Gambar 4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	71

## ABSTRAK

**NYAYU NURUL AISYAH. Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja, Punishment dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Muara Dua Palembang.**

**(dibawah bimbingan Bapak Ulil Amri, SE,M.Si, dan Ibu Veny Mayasari, SE,MM).**

Penelitian ini di latar belakang oleh beberapa masalah yang timbul dan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Muara Dua Palembang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer untuk mengetahui apakah ada korelasi dan pengaruh pada variabel yang digunakan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, peneliti menyebarkan kuisioner sebagai perantaranya. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang yang merupakan karyawan PT. Muara Dua Palembang. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, ( uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas), teknik analisis data ( analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, dan analisis koefisien determinasi) serta uji hipotesis (uji F dan uji t).

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan alat uji yang telah disebutkan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kesehatan keselamatan kerja, punishment dan Insentif memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan persamaan regresi linear berganda dengan hasil  $Y = 1,575 + 0,089X_1 + 0,116X_2 + 0,772X_3 + e$ , yang artinya jika salah satu variabel yang digunakan naik satu – satuan akan meningkatkan kinerja karyawan tanpa mempengaruhi nilai variabel lain atau dengan menjaga nilai variabel lain tetap konstan. Hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) diperoleh nilai sebesar 0,948 atau 94,8% yang berarti bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel – variabel yang diteliti dalam penelitian ini dan 5,2% dapat dijelaskan oleh faktor lain, pada uji t variabel Kesehatan Keselamatan kerja ( $X_1$ ) dan variabel Punishment ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Insentif ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci : Kesehatan Keselamatan Kerja, Punishment dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

**NYAYU NURUL AISYAH.** *The Effect of Occupational Safety Health, Punishment and Incentives on Employee Performance of PT Muara Dua Palembang.*

*(under the guidance of Mr. Ulil Amri, SE, M.Si, and Mrs. Veny Mayasari, SE, MM).*

*This research is motivated by several problems that arise and affect employee performance at PT Muara Dua Palembang. In this study, researchers used primary data to determine whether there was a correlation and influence on the variables used on Employee Performance. To get the data needed, researchers distributed questionnaires as an intermediary. The number of samples In this study amounted to 40 people who were employees of PT Muara Dua Palembang. The analysis techniques used include validity test, reliability test, classical assumption test, (normality test, heteroscedasticity test, and multicollinearity test), data analysis techniques (multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, and determination coefficient analysis) and hypothesis testing (F test and t test).*

*Based on the test results using the test tools mentioned above, the researcher can conclude that occupational health and safety, punishment and incentives have a significant effect simultaneously on employee performance. With multiple linear regression equations with the results  $Y = 1.575 + 0.089X_1 + 0.116X_2 + 0.772X_3 + e$ , which means that if one of the variables used increases by one unit, it will improve employee performance without affecting the value of other variables or keeping the value of other variables constant. The results of the coefficient of determination test (Adjusted R Square) obtained a value of 0.948 or 94.8% which means that employee performance can be explained by the variables studied in this study and 5.2% can be explained by other factors, in the t test the Occupational Health and Safety variable ( $X_1$ ) and the Punishment variable ( $X_2$ ) have no significant effect partially on employee performance, while the Incentive variable ( $X_3$ ) has a significant effect partially on employee performance.*

**Keywords:** *Occupational Safety Health, Punishment and Incentives to Employee Performance*

## **RIWAYAT HIDUP**

NYAYU NURUL AISYAH, dilahirkan di MANGGAR pada tanggal 14 Juni 2001, dari pasangan bapak Saleh dan Ibu Yunidar, saya anak ke 3 dari 3 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 149 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP IT Al-Furqon Palembang kemudian Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2019 di SMA Negeri 06 Palembang dan selanjutnya pada tahun 2020 mulai memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridianti.

Nyayu Nurul Aisyah

Palembang, Agustus 2024

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia atau sering disebut SDM sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik instansi maupun perusahaan karena mempunyai peran penting dan paling berharga yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi maupun individu didalam organisasi atau perusahaan. Untuk mencapainya tujuan tersebut, perusahaan harus didukung oleh sumber daya yang berkualitas, yang meliputi manusia sebagai sumber daya, keuangan, peralatan, mesin dan pemasaran dari perusahaan itu sendiri. Jumlah SDM sangat menentukan dalam perhitungan efektif dan efisiennya penyelesaian pekerjaan, ketidaktepatan dalam penyediaan SDM dapat mengakibatkan tidak efisien dan efektifnya penyelesaian pekerjaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi atau suatu perusahaan. Sunarsi (2019) Sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang berupa daya pikir yang ditentukan oleh lingkungannya serta termotivasi untuk memenuhi kebutuhan kepuasannya. Susan (2019) Sumber daya manusia merupakan individu aktif yang bekerja untuk memajukan organisasi dimana harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian semua aktivitas yang terkait dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. MSDM dikenal dengan nama *Human Resource Management* (HRM) bertugas memastikan perusahaan memiliki

tenaga kerja yang handal. Hasibuan (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Prasadja Ricardianto (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga goal bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal. Sihotang dalam Sinambela, L. P., (2021) Manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Anief (2020) Distributor adalah perantara yang menyalurkan produk dari produsen konsumen, dan selanjutnya menjual produk tersebut ke pengecer (*retailer*) atau langsung ke konsumen terakhir. Perusahaan distributor barang mempunyai tugas untuk mendistribusikan barang dari para produsen langsung kepada pedagang eceran, yang mana kemudian barang tersebut dijual pengecer atau *retailer* kepada konsumen akhir. Distributor sangat penting untuk daerah yang jauh dari pusat perkotaan, daerah terpencil yang jauh dari pusat produksi akan sangat tergantung pada perusahaan distributor. PT. Muara Dua Palembang merupakan salah satu distributor jual beli besi dan baja yang awalnya beroperasi sebagai pengecer kecil kemudian berkembang seiringnya waktu menjadi besar dan

sekarang menjadi distributor terbesar di Sumatera Selatan yang mencakup seluruh wilayah Palembang, Sumbagsel, sebagian pulau Jawa dan beberapa kota besar lainnya yang ada di Indonesia. PT.Muara Dua mengembangkan kemampuannya untuk beradaptasi dengan kebutuhan pasar dan menjalin kerjasama dengan produsen besar.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu proses prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Adhari (2020) Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja mencakup berbagai aspek seperti kualitas, kuantitas, efisien, dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan. Dengan memahami dan mengelola kinerja dengan baik, organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuan mereka lebih efektif dan efisien, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan.

Suwardi dan Daryanto (2018) Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuat institusi maupun lokasi proyek. Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) adalah upaya untuk menciptakan keselamatan dan kesatuan kerja

dengan melibatkan unsur tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

PT. Muara Dua di Palembang adalah salah satu distributor besar besi dan baja yang sangat berpengaruh di Sumatera Selatan. Karyawan perusahaan PT Muara Dua Palembang pada tahun 2023 adalah 40 orang.

**Tabel 1.1**  
**Struktur Seluruh Karyawan PT. Muara Dua Palembang**  
**Tahun 2024**

<b>No</b>	<b>Divisi Perusahaan</b>	<b>Jumlah Karyawan (orang)</b>
1	Direktur	1
2	Admin Accounting/ Pajak	2
3	Admin Penjualan/ Kasir	3
4	Admin Online/ Freelance	4
5	Kepala Gudang	1
6	Staff Gudang	3
7	Admin Marketing	2
8	Sales Promotion	2
9	Sales Luar Kota	3
10	Teknisi (Servis)	6
11	Driver	6
12	Helper	7
<b>Jumlah</b>		<b>40 Orang</b>

Permasalahan yang ada di PT. Muara Dua yaitu diduga pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan aturan berdasarkan kenyataan yang terjadi diperusahaan, adapun beberapa kendala yang berkaitan dengan penerapan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja adalah Kecelakaan kerja yang dapat disebabkan karena di PT.Muara Dua itu berhubungan dengan alat-alat berat dan besi dan baja, biasanya kecelakaan itu sangat mungkin terjadi misalnya kejatuhan besi terkena kaki atau ketika pengangkatan besi tersebut terkena tangan pegawai dan yaitu masih adanya karyawan yang tidak disiplin seperti tidak menggunakan perlengkapan keamanan saat bekerja, pajangan atau display melebihi kapasitas sehingga bisa saja menyebabkan terjatuhnya besi atau baja tersebut, pemaksaan alat kerja yang sudah tidak layak pakai, kurangnya fasilitas Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K), kurangnya fasilitas tabung pemadam kebakaran dan belum adanya pelatihan cara penggunaan tabung pemadam jika terjadi kebakaran.

Guna memberikan rasa aman dan nyaman bagi pekerjanya, program keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diterapkan oleh PT. Muara Dua adalah dengan melakukan sosialisasi penggunaan mesin dan peralatan yang benar yang dimiliki perusahaan, menyediakan perlengkapan keamanan seperti masker, penutup kepala, dan sarung tangan untuk melindungi karyawan, serta merancang standar operasional kerja pada PT. Muara Dua untuk mengantisipasi dan mencegah terjadinya hal yang tidak diinginkan pada saat bekerja.

Namun pada kenyataannya, pelaksana proyek sering mengabaikan persyaratan dan peraturan-peraturan dalam K3. Hal tersebut disebabkan karena kurang menyadari betapa besar resiko yang harus ditanggung oleh tenaga kerja dan

perusahaannya. Penanggulangannya dapat dilakukan dengan engineering, administratif dan Menggunakan Alat Pelindung Diri (APD).

**Gambar 1.1**

### **Standard Penerapan K3**



Sumber : [www.adipranaindovesco.com](http://www.adipranaindovesco.com) (2020)

Penangannya dengan mengurangi, mendanai, menanggulangi dan mengalihkan risiko ke pihak lain seperti asuransi serta pihak lain yang berhubungan langsung. Pentingnya pelaksanaan K3 dapat dilakukan dengan sosialisasi terhadap seluruh karyawan petugas di tempat kerja agar semuanya dapat mengetahui alur pelaksanaan K3 dalam menangani kecelakaan yang terjadi sehingga target *zero accident* dapat terwujud dengan peran dari karyawan di kantor, dan karyawan di pergudangan.

Menurut Mangkunegara (2016) punishment adalah sanksi ditujukan untuk mengoreksi karyawan yang menyinggung, menegakkan peraturan dan membersihkan pelanggar. Punishment juga punya fungsi yang tak kalah penting didalam membentuk atau membenahi sikap seseorang (Ansory & Indrasari, 2018).

Punishment dikerjakan oleh seseorang untuk memberi perbaikan atas kelakuan atau pencapaian yang kurang memuaskan. Menurut (Ansory & Indrasari, 2018) kinerja merupakan perolehan kerja yang sudah dicapai didalam menuntaskan tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberi didalam sebuah masa tertentu. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, pelanggaran yang terjadi di PT. Muara Dua Palembang salah satunya, kedisiplinan misalnya terlambat masuk kerja, tidak menyelesaikan pekerjaan, pulang dibawah jam kerja, melakukan aktivitas lain diwaktu jam kerja. Dalam perusahaan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja sewaktu bekerja dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Pererapan kesehatan keselamatan kerja itu sangat penting bagi perusahaan harus memperhatikan kesehatan keselamatan kerja karyawannya di dalam perusahaan tersebut karena sangat berpengaruh tercapainya produktifitas yang maksimal.

Punishment menurut merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar memelihara peraturan yang berlaku yang memberi pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara dalam Kawulur et al. 2018). Punishment dapat diberikan atasan berupa kritikan, pengalihan jabatan, bahkan pemutusan hubungan kerja. Salah satu peran penting Punishment dalam perusahaan adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Semakin berat Punishment yang diberikan akan membuat karyawan takut melanggar peraturan perusahaan. Punishment seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat, karena punishment itu bersifat mendidik dan menjadi sarana motivasi untuk meningkatkan

kedisiplinan dalam suatu perusahaan. Punishment digunakan sebagai alat untuk mengoreksi perilaku negatif, menjaga ketertiban, dan memberikan pembelajaran kepada individu agar tidak mengulangi kesalahan yang sama.

Adanya punishment dilakukan agar para pegawai lebih bertanggung jawab atas apa yang menjadi pekerjaan mereka, karena apabila mereka lalai dalam tanggung jawabnya maka akan ada punishment yang mereka dapatkan. Punishment diberikan bentuknya disesuaikan dengan apa yang telah dilanggar oleh para pegawai. Penggunaan punishment dapat lebih efektif untuk merubah perilaku Karyawan yang menyimpang karena dalam penerapan punishment dimaksudkan dapat menimbulkan efek jera kepada pelanggar. Sanksi atau punishment dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang dilakukan cukup berat. Adapun ancaman punishment yang terdapat di PT.Muara Dua adalah potongan gaji perjam apabila terlambat datang ke kantor. Jika sering tidak masuk bekerja akan dikenakan Surat Peringatan (SP).

Insentif merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada individu atau kelompok untuk mendorong mereka mencapai kinerja yang lebih tinggi atau mencapai tujuan tertentu. Dengan penerapan yang tepat, insentif dapat menjadi alat yang sangat efektif untuk meningkatkan motivasi, kinerja dan kesejahteraan karyawan di suatu perusahaan. Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Pemberian insentif bermanfaat

baik bagi perusahaan maupun karyawan. Salah satu fenomena insentif yang menarik adalah bagaimana bonus di tempat kerja dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Namun, jika insentif terlalu tinggi atau tidak terjangkau, bisa menyebabkan stres dan mengurangi produktivitas. Ini menunjukkan bahwa insentif harus dirancang dengan cermat untuk mencapai hasil yang optimal. Bagi karyawan insentif berfungsi sebagai penyemangat dan bisa memotivasi karyawan agar untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk mencapai hal tersebut suatu perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya secara optimal. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan insentif yang memuaskan untuk karyawannya. Sedangkan untuk perusahaan dengan adanya insentif maka mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya dan karyawan juga mempunyai semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Astuti (2021) Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang atau yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bias bekerja dengan motivasi yang tinggi. Manik dan Syafrina (2018) Insentif juga merupakan suatu penghormatan untuk meningkatkan motivasi yang diberikan pihak pemimpin organisasi kepada karyawan dalam bentuk uang sehingga karyawan bekerja keras untuk memperoleh tujuan organisasi perusahaan. Dari beberapa definisi insentif diatas menurut para ahli diatas mana penulis dapat menyimpulkan bahwa insentiif adalah suatu alat sebagai motivasi atau pendorong

karyawan yang melakukan pekerjaan yang lebih baik guna mencapai produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan.

Anief (2020) Distributor adalah perantara yang menyalurkan produk dari produsen konsumen, dan selanjutnya menjual produk tersebut ke pengecer (*retailer*) atau langsung ke konsumen terakhir. Perusahaan distributor barang mempunyai tugas untuk mendistribusikan barang dari para produsen langsung kepada pedagang eceran, yang mana kemudian barang tersebut dijual pengecer atau *retailer* kepada konsumen akhir. Distributor sangat penting untuk daerah yang jauh dari pusat perkotaan, daerah terpencil yang jauh dari pusat produksi akan sangat tergantung pada perusahaan distributor. PT. Muara Dua Palembang merupakan salah satu distributor jual beli besi dan baja yang awalnya beroperasi sebagai pengecer kecil kemudian berkembang seiringnya waktu menjadi besar dan sekarang menjadi distributor terbesar di Sumatera Selatan yang mencakup seluruh wilayah Palembang, Sumbagsel, sebagian pulau Jawa dan beberapa kota besar lainnya yang ada di Indonesia. PT.Muara Dua mengembangkan kemampuannya untuk beradaptasi dengan kebutuhan pasar dan menjalin kerjasama dengan produsen besar.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah adalah pernyataan atau pertanyaan yang dirancang untuk mengidentifikasi dan menggambarkan masalah yang akan diteliti atau dipecahkan dalam suatu penelitian. Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka rumusan masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Punishment, dan Insentif secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja karyawan pada PT. Muara Dua Palembang ?
2. Apakah terdapat pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Muara Dua Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh Punishment secara parsial terhadap Kinerja PT. Muara Dua Palembang ?
4. Apakah terdapat pengaruh Insentif secara parsial terhadap Kinerja PT. Muara Dua Palembang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Punishment, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muara Dua Palembang.
2. Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja pada PT. Muara Dua Palembang.
3. Pengaruh Punishment terhadap Kinerja pada PT. Muara Dua Palembang.
4. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja pada PT. Muara Dua Palembang

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat mendapatkan pengetahuan serta menambah wawasan tentang masalah yang dihadapi perusahaan mengenai Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Punishment, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

### **2. Bagi Akademik**

Dari hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi Referensi dan menambah bacaan bagi mereka yang membutuhkan informasi untuk pengambilan keputusan dan bahan studi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Insentif terhadap Turnover Intention Karyawan di Grand Basko Hotel* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Padang).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Znafa Publishing
- Astriyani, D. V., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Gavra Perkasa Gresik*. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(03), 219-230.
- Astuti, W. S., & Purnomo, S. (2018). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan*.
- Astuti, Widia. (2021). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Inti Persada Jakarta Selatan*. *Jurnal Semarak*. Vol. 4 N. 3, Oktober 2021.
- Chang, D. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Dana Central Mulia* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Fadilah, L. P., & Purnamasari, P. (2022). *Pengaruh Insentif Kerja dan Pengalaman Auditor terhadap Kinerja Audit Judgment*. *Jurnal Riset Akuntansi*, 2(1), 69-76.
- Firdaus, F. (2020). *Esensi Reward dan Punishment dalam Diskursus Pendidikan Agama Islam*. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 5 (1), 19-29.
- Firdaus, M. F., Goib, A.A., &Febiana, C. (2021, November). *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Melong Asih*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol 2 No 6
- Hasibuan, D. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan*. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 9-15.
- Hendra, H. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*

- Kanaf, YR, FoEh, JE, & Manafe, HA (2023). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* , 4 (6), 886-897.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (C lima ed.)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Lestari, A. R., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 28-33.
- Mangkunegara, (2020). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mutmainah, S. (2018). Pemanfaatan ilustrasi buku teks sebagai media pengembangan karakter siswa sekolah dasar: Beberapa saran berdasarkan penelitian. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran (EduLearn)* , 12 (1), 52-56
- Nurdin Batjo, S. P., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Aksara Timur.
- Nompo, V. G., & Pandowo, M. H. (2020). Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4).
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2).
- Rizal, M. F., & Widyasunu, P. (2019). Pengaruh Pemberian Kebijakan Penghargaan (Reward) Dan Sanksi Hukum (Punishment) Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sanggau. *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 5(1)
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 57-63.
- Pratomo, D. B. (2022). Laporan Kuliah Kerja Magang (KKM) *Implementasi Manajemen SDM di Bagas Dekorasi*.
- Prasadja, Ricardianto., 2018., *Human Capital Management*. In Media, Bogor.

- Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., & William, W. (2019). Pengaruh Insentif dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia. *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 108-120.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- SOFIA, A. P. (2018). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Keluhan Pernapasan Pada Pekerja Non Organik Packing Plant Indarung Biro Pengantongan I PT Semen Padang Tahun 2018* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ANDALAS).
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono pada tahun 2019:126
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Sunaryo, D. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Area Terdampak Pintu Tol Serang-Panimbang. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 100-110.
- Sunarsi, D., Pd, S., & Mm, C. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*.
- Suparmi, S., & Septiawan, V. (2019). Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Iv Ungaran. *Serat Acitya*, 8(1), 51
- Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 92 Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962.
- Suwardi., dan Daryanto. 2018. *Pedoman Praktis K3LH (Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup)*. Gava Media. Yogyakarta
- Swastika, B., Wibowo, P. A., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 11(02), 197-204.
- Syahyuni, D. (2019). Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Perspektif*, 17(2), 169-175.
- Wiratna, V. Sujarweni. (2018) *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: Pustaka Baru

Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward dan punishment terhadap kinerja dan motivasi karyawan pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 242-257.