

**PENGARUH UPAH DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.**

**MADEN JAYA ABADI PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh :**

**SARWO EDY**

**NPM. 1601110009**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**PALEMBANG**

**2020**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : SARWO EDY  
Nomor Pokok/NIRM : 1601110009  
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH UPAH DAN KESELAMATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. MADEN JAYA ABADI PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 15 Juli 2020 Pembimbing I :

**Kartawinata, SE, MP**  
NIDN : 0214125901

Tanggal 13 Juli 2020 Pembimbing II :

**Yun Suprani, SE, M.Si**  
NIDN : 0207066701

Mengetahui :  
Dekan Fakultas Ekonomi :  
Tanggal :



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



## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sarwo Edy  
Nomor Pokok : 1601110009  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis 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 berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.



Palembang, Maret 2020

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ *Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang - orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman” – QS Ali Imran : 139*
- ❖ *Sebuah kegagalan memang menyakitkan, tetapi jangan biarkan kegagalan merenggut banyak hal yang akan terjadi di masa depan Anda.*
- ❖ *Mulailah dari mana Anda berada. Gunakan apa yang Anda miliki. Lakukan apa yang Anda bisa. – Arthur Ashe*
- ❖ *Ingatlah apa yang hari ini orang lain katakan padamu, Jadikanlah itu tujuan untukmu membuktikan sebuah Kesuksesan. – Bang BW*

## KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- ❖ **Mama & Papa Tercinta**
- ❖ **Kakak Perempuan Yang Tercinta**
- ❖ **Seluruh Keluarga Besar**
- ❖ **Teman – Teman di Universitas Tridianti Palembang**
- ❖ **Almamaterku, Universitas Tridianti Palembang**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

**“Pengaruh Upah dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maden Jaya Abadi Palembang”**

Penulis membuat skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Kartawinata,SE,MP selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Ibu Yun Suprani,SE,M.Si selaku Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada seluruh Karyawan PT. Maden Jaya Abadi Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.

9. Kepada Martini Isa Bella yang senantiasa memberikan Support, Perhatian, Dukungan dalam penyusunan Skripsi
10. Kepada Keluarga Kogap, Keluarga Seru Pasti, Sahabat – Sahabat seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
11. Kepada Afni, Ananda, Diki, Khalid, dan Roy yang sudah berjuang bersama dan saling membantu dalam penyusunan skripsi ini.
12. Berbagai pihak yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulis ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, Maret 2020  
Penulis,

Sarwo Edy

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP .....	xiii

### BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang .....	1
1.2	Rumusan Masalah .....	6
1.3	Tujuan Penelitian .....	6
1.4	Manfaat Penelitian .....	7

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Kajian Teoritis .....	8
2.1.1	Upah.....	8
	A. Pengertian Upah .....	8
	B. Komponen Upah .....	9
	C. Jenis – Jenis Upah .....	10
	D. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah .....	12
	E. Dimensi Upah.....	14
	F. Indikator Upah .....	16
2.1.2	Pengertian Keselamatan Kerja.....	18
	A. Keselamatan Kerja .....	18
	B. Unsur dan Prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	19
	C. Tujuan Keselamatan Kerja .....	20

D.	Syarat – Syarat Keselamatan Kerja .....	21
E.	Indikator Keselamatan Kerja .....	22
2.1.3	Kinerja .....	23
A.	Kinerja .....	23
B.	Standar Kinerja .....	24
C.	Fungsi Standar Kinerja .....	25
D.	Persyaratan Standar Kinerja .....	25
E.	Penilaian Kinerja .....	26
F.	Indikator Kinerja .....	29
2.2	Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	30
2.3	Kerangka Pemikiran .....	32
2.4	Hipotesis .....	33

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	34
3.1.1	Tempat Penelitian .....	34
3.1.2	Waktu Penelitian .....	34
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.2.1	Sumber Data .....	35
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	36
3.3.1	Populasi .....	37
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling .....	37
3.4	Rancangan Penelitian .....	37
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	38
3.5.1	Variabel Penelitian .....	38
3.5.2	Definisi Operasional .....	38
3.6	Instrumen Penelitian .....	40
3.6.1	Uji Validitas .....	41
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	42



3.7	Teknik Analisis Data .....	43
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	43
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial .....	43
3.7.2.1	Regresi Linear Berganda .....	44
3.7.2.2	Koefisien Korelasi ( $r$ ) .....	44
3.7.2.3	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	45
3.8	Uji Hipotesis Penelitian .....	46
3.8.1	Uji Simultan (Uji F) .....	46
3.8.2	Uji Parsial (Uji t) .....	47
3.9	Sistematika Penulisan .....	48

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil Penelitian .....	50
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	50
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	50
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan.....	51
4.2	Pembahasan .....	53
4.3	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	54
4.3.1	Uji Validitas .....	54
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	56
4.4	Analisis Data .....	57
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	57
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial .....	57
4.4.2.1	Regresi Linear Berganda .....	57
4.4.2.2	Koefisien Korelasi .....	58
4.4.2.3	Koefisien Determinasi .....	59
4.5	Pengujian Hipotesis .....	61
4.5.1	Uji Simultan (Uji F) .....	61
4.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	63

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....66  
5.2 Saran.....67

**DAFTAR PUSTAKA .....68**

**LAMPIRAN .....69**

## DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	24
3.1	Waktu Penelitian .....	29
3.2	Variabel dan Definisi Operasional .....	34
3.3	Skala Likert .....	36
3.4	Interpretasi Koefisien Korelasi .....	40
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
4.2	Responden Berdasarkan Usia .....	51
4.3	Hasil Uji Validitas.....	52
4.4	Hasil Uji Reliabilitas .....	53
4.5	Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi.....	54
4.6	Deskripsi Variabel Kompensasi .....	55
4.7	Persentase Skor Variabel Kompensasi.....	56
4.8	Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Kerja .....	56
4.9	Deskripsi Variabel Komitmen Kerja.....	57
4.10	Persentase Skor Variabel Komitmen Kerja .....	58
4.11	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja .....	58
4.12	Deskripsi Variabel Kinerja .....	59
4.13	Persentase Skor Variabel Kinerja .....	60
4.14	Uji Multikolinearitas.....	62
4.15	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	64
4.16	Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	66
4.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	67
4.18	Hasil Uji F (Uji Simultan).....	68
4.19	Hasil Uji t (Uji Parsial).....	70

## DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Berpikir Teoritis .....	27
3.1	Regresi Linear Berganda.....	39
4.1	Struktur Organisasi PT. Pandawa Karya Palembang.....	47
4.2	Uji Normalitas .....	61
4.3	Uji Heteroskedastisitas .....	63

## ABSTRAK

**Sarwo Edy, Pengaruh Upah dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maden Jaya Abadi Palembang. ( Di bawah bimbingan Bapak Kartawinata,SE,MP dan Ibu Yun Suprani,SE,M.Si ).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Upah dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maden Jaya Abadi Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.24 pada uji F diperoleh F hitung sebesar (23,117 > 3,24) diketahui bahwa Upah dan Keselamatan Kerja secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Maden Jaya Abadi Palembang.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Upah (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Maden Jaya Abadi Palembang dengan nilai (4,925 > 0,68118) dengan signifikansi 0,000.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Keselamatan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Maden Jaya Abadi Palembang dengan nilai (1,693 > 0,68118) dengan signifikansi 0,000.

Disarankan untuk lebih meningkatkan kebijakan pemberian Upah dan pemberian kesempatan agar keselamatan kerja setiap individu menjadi lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

## **RIWAYAT HIDUP**

Sarwo Edy, Dilahirkan di Palembang 28 Agustus 1997, Yang merupakan anak dari Bapak Jamaludin dan Ibu Yurita S.Pd. dan merupakan anak ke 2 dari 2 bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri 92 Palembang. Sekolah Menengah Pertama Diselesaikan pada tahun 2012 di SMP YWKA Palembang. Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan pada tahun 2015 di SMK Negeri 2 Palembang. Pada tahun 2016 Melanjutkan pendidikan ke program Studi Strata 1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menjalankan suatu bisnis setiap perusahaan membutuhkan sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan jalannya perusahaan, karena sumber daya manusia (SDM) adalah faktor utama dalam suatu organisasi. ( Benny Kurniawan, 2017 )

Karyawan atau sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting yang dapat menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Apabila dikerjakan sungguh-sungguh oleh karyawan maka output yang dihasilkan akan memuaskan , namun sebaliknya jika dikerjakan dalam suasana yang tidak kondusif akan menghasilkan output yang jauh dari. Mencapai kinerja yang unggul dan kompeten dalam segala bidang, perusahaan harus terlebih dahulu mengetahui lebih secara spesifik dan mendalam terutama pada keinginan serta kebutuhan para karyawan yang menjadi dasar tercapainya kinerja organisasi yang baik.

Kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi. Motivasi dan kemampuan berinteraksi menentukan kinerja, karena keduanya untuk memajukan organisasi

Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal, karena kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan dan akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Kondisi ini bukan menyangkut kondisi fisik saja melainkan juga berhubungan dengan hubungan sosial dengan orang lain dan suasana psikologis di tempat kerja. Dengan suasana kerja dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan berkerja secara optimal.

Didalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan perusahaan tidak lepas dari beberapa faktor, diantaranya yaitu upah yang diberikan kepada karyawan dan juga motivasi yang ada didalam diri karyawan merupakan kesesuaian balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, semakin memadai upah yang diberikan semakin memadai pula kebutuhan yang bisa dipenuhi, sehingga memicu kerja karyawan.



Apabila program upah dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan perusahaannya.

Sebagian besar orang dalam organisasi bekerja untuk mendapatkan penghargaan atas usaha mereka. Kecuali dalam organisasi sukarelawan, orang-orang berharap untuk mendapat nilai yang adil dalam bentuk upah nyata atas usaha mereka, Apakah dengan mempertimbangkan gaji pokok, penghasilan tidak tetap, atau tunjangan, sejauh mana para karyawan merasa upah mereka adil dapat mempengaruhi kinerja mereka dan bagaimana mereka memandang pekerjaan dan pemberi kerja mereka.

Konsep adil ( *equity* ) adalah keadilan yang dirasa dari apa yang dilakukan seseorang ( masukan ) dan apa yang diterima orang tersebut ( hasil ). Individu menilai keadilan dalam upah dengan membandingkan usaha dan kinerja yang mereka berikan dengan usaha dan kinerja orang lain serta penghargaan yang diterima sesudahnya. Perbandingan ini bersifat pribadi dan berdasarkan pada persepsi individual, tidak hanya pada fakta-fakta. Akan tetapi rasa ketidak adilan muncul ketika proses perbandingan menghasilkan ketidak seimbangan antara masukan dan hasil.

Karyawan pada saat ini mengharapkan perusahaan agar dapat memberikan lingkungan kerja yang aman, terjamin, dan sehat. Akan tetapi, banyak pemberi kerja menganggap kecelakaan dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan sebagai

hasil kerja yang tidak diinginkan yang tidak dapat dihindari. Pemikiran ini mungkin masih lazim di banyak lokasi industri di negara berkembang, Untungnya disebagian besar negara maju, pemikiran ini telah diganti dengan konsep pencegahan dan pengendalian untuk memperkecil atau meniadakan resiko ditempat kerja. Tetapi dibanyak negara berkembang, terdapat persoalan keselamatan dan keamanan yang signifikan di tempat kerja.

Pengaruh keselamatan kerja dengan kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan, dan fasilitas yang memadai dapat membuat pekerja dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menekan sekecil mungkin kecelakaan kerja yang dialami karyawan ditempat kerja. ( Benny, Kurniawan,2017 )

Perkembangan teknologi yang demikian pesat ini, menuntut kita untuk meningkatkan tenaga kerja untuk menjadi sumber daya yang berdaya guna serta dapat berpartisipasi didalam pembangunan, sehingga sumber daya manusia dapat produktif. Dengan meningkatkan sumber daya manusia dalam menyesuaikan dengan kemajuan teknologi, dapat mengurangi resiko kecelakaan pada saat bekerja. Seperti yang dikatakan bartos (2009) Era industrilisasi yang ditandai oleh pertumbuhan dan perkembangan sector industry pasti akan menggunakan teknologi maju di berbagai sector kegiatan. Penerapan teknologi canggih tersebut disatu sisi akan memacu perkembangan ekonomi memasuki era industrialisasi, namun disisi lain bila tidak ditangani secara berencana dan terpadu, dapat meningkatkan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, bahkan meningkatkan pekerjaan.

Tingkat keselamatan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi kognitif karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa cemas dan tidak sepenuh hati, tentu saja ini dapat menurunkan kinerja karyawan yang berdampak pada turunnya kualitas perusahaan. Seperti target yang tidak terpenuhi karena kinerja karyawan yang buruk. Terlebih jika terjadi kecelakaan kerja, ini akan berdampak pada pekerja yang lain, mereka akan takut dan cemas dalam bekerja, sampai ada yang mengundurkan diri karena melihat temannya mengalami kecelakaan kerja.

PT. Maden Jaya Abadi Palembang yang bergerak di bidang penyedia jasa kebersihan ( Cleaning Service ) ini memiliki 40 orang karyawan. Setiap karyawan memiliki tanggung jawab atas tugas yang di berikan perusahaan. Bukan hanya bekerja selama jam atau waktu kerja yang ada, tetapi karyawan dituntut untuk bekerja dengan sepenuh hati dan mentaati prosedur yang ada agar kinerja yang diberikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Dan sebaliknya perusahaan harus memfasilitasi kinerja karyawan dengan upah dan keselamatan kerja untuk menunjang kinerja dari karyawan. Yang terjadi di PT. Maden Jaya Abadi memang sudah memfasilitasi karyawan dengan peralatan keselamatan kerja namun ada beberapa indikator yang belum terpenuhi seperti perusahaan yang menggunakan jasa kebersihan dari PT. Maden Jaya Abadi yang kurang perhatian jika terjadinya resiko kecelakaan saat bekerja. Hal ini jika dibiarkan akan menimbulkan rasa ketidak nyamanan karyawan dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Upah & Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maden Jaya Abadi Palembang** ”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mencoba merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Upah dan Keselamatan kerja secara Simultan terhadap kinerja karyawan PT. Maden Jaya Abadi Palembang?
2. Bagaiman pengaruh Upah Secara Parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Maden Jaya Abadi Palembang?
3. Bagaimana pengaruh Keselamatan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja karyawan PT. Maden Jaya Abadi Palembang ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Upah dan Keselamatan kerja secara Simultan terhadap kinerja karyawan PT. Maden Jaya Abadi Palembang?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Upah Secara Parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Maden Jaya Abadi Palembang?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Keselamatan kerja Secara Parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Maden Jaya Abadi Palembang?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman penulis dalam bidang Upah dan Keselamatan Kerja dalam meningkatkan Kinerja, sekaligus menerapkan apa yang dipelajari penulis selama kuliah kedalam praktek nyata.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran yang bermanfaat kepada perusahaan dalam menyelenggarakan Upah dan Keselamatan Kerja yang baik untuk meningkatkan Kinerja karyawan dan perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Dapat menambah wawasan intelektual tentang peningkatan kinerja karyawan melalui Upah dan Keselamatan Kerja. Dan juga sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti permasalahan yang sama di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

Benny, Kurniawan. 2017. "*Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3), dan Kompensasi, terhadap Kinerja karyawan PT. Indopal Harapan Murni Palembang*", Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti: Palembang

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*. Bumi aksara : Jakarta

Saputra, Wahyu Hendri. 2018 "*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sico Sumber Saki Palembang* " Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti: Palembang

Sulbahri. Dkk, 2014, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti: Palembang

[http://repository.ump.ac.id/3790/3/BAB%20II\\_ADITYA%20SATRIA%20NANDA\\_MANAJEMEN%2717.pdf](http://repository.ump.ac.id/3790/3/BAB%20II_ADITYA%20SATRIA%20NANDA_MANAJEMEN%2717.pdf)

<http://digilib.uinsby.ac.id/9992/5/Bab%202.pdf>

[http://repository.radenintan.ac.id/1233/3/BAB\\_II.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/1233/3/BAB_II.pdf)

<http://repository.uin-suska.ac.id/4270/3/BAB%20II%282%29.pdf>

<https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/download/5296/pdf>