

Pengaruh Perilaku Organisasi dan *Work safety* (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan di PT Kimia Farma Trading & Distribution Jakarta Pusat

Zulfa Suryadiraja Abi Iskan*, Rusman Frenдика

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*rajaiskan354@gmail.com, rusmanf82@gmail.com

Abstract. This study aims to explain how the influence of organizational behavior and *Work safety* (K3) on employee performance at PT. Kimia Farma Trading & distribution Central Jakarta. The *Sampling* method of this research uses proportional *Sampling* technique. This study uses quantitative research methods or types with a maximum number of 50 respondents, focusing on the characteristics of 1-5 years of service and sex of 30 men and 20 women, as well as survey data collection techniques using library data. Distributing questionnaires and observations. The results of this study can be summarized as follows. 1) Organizational behavior of employees of PT. Kimia Farma Trading & distribution Central Jakarta wants a change process. 2) *Work safety* at PT. Kimia Farma Trading & distribution Central Jakarta wants to check employee work equipment, complete work equipment, and maintain work equipment. 3) Performance at Kimia Farma Trading & distribution Jakarta wants the quality of the work. 4) organizational behavior has a positive and significant effect on employee performance at PT. Kimia Farma Trading and distribution in Jakarta. 5) Occupational health and safety have a positive and significant effect on employee performance at PT. Kimia Farma Trading and distribution in Jakarta. 6) Organizational Behavior and Occupational Safety (K3) simultaneously contribute or influence the performance of employees of PT Kimia Farma Trading & distribution Central Jakarta by 46.2%. The conclusion of this study is that there is an influence between organizational behavior and *Work safety* (K3) on employee performance at PT. Kimia Farma Trading & distribution Central Jakarta.

Keywords: *organizational behavior, Occupational health and safety, performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh perilaku organisasi dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT. Kimia Farma Trading & distribution Jakarta Pusat. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik proportional *Sampling*. Penelitian ini menggunakan metode atau jenis penelitian kuantitatif dengan jumlah responden maksimal 50 orang, dengan fokus pada karakteristik masa kerja 1-5 tahun dan jenis kelamin 30 laki-laki dan 20 perempuan, serta teknik pengumpulan data survei menggunakan data perpustakaan. Membagikan kuesioner dan observasi. Hasil penelitian ini dapat diringkas sebagai berikut. 1) Perilaku organisasi karyawan PT. Kimia Farma Trading & distribution Jakarta Pusat menginginkan proses perubahan. 2) Keselamatan kerja di PT. Kimia Farma Trading & distribution Jakarta Pusat ingin melakukan pengecekan peralatan kerja karyawan, kelengkapan peralatan kerja, dan perawatan peralatan kerja. 3) Kinerja pada, Kimia Farma Trading & distribution Jakarta menginginkan pada kualitas hasil kerja. 4) perilaku organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading dan distribusi di Jakarta. 5) kesehatan dan Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading dan distribusi di Jakarta. 6) Perilaku Organisasi dan Keselamatan Kerja (K3) secara simultan memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kimia Farma Trading & distribution Jakarta Pusat sebesar 46,2%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara perilaku organisasi dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading & Distribusi Jakarta Pusat.

Kata Kunci: *perilaku organisasi, Kesehatan dan keselamatan kerja, kinerja.*

A. Pendahuluan

Didalam dunia kerja sumber daya manusia adalah *asset* terpenting yang memiliki peran besar dalam pencapaian tujuan perusahaan Seperti di dalam buku DR Nikadek suryani (2018) Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari berbagai kegiatan bisnis dalam suatu organisasi, karena kualitasnya menentukan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan setiap bidang bisnis, terutama di era globalisasi yang kompetitif dan kompetitif. Tentunya setiap perusahaan pasti menginginkan setiap karyawan nya bisa bekerja dengan optimal dan bisa mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Selain itu faktor terpenting dalam peningkatan performa kinerja karyawan adalah penting nya kesadaran dalam bekerja khususnya dalam keselamatan dan Kesehatan kerja seperti yang dikatakan oleh pareek (1996) Seseorang dengan kesadaran diri yang utuh dapat menjadi pribadi yang dewasa dan bertanggung jawab, memahami peran dimana dia hidup, dan selalu bertindak positif sesuai dengan nilai-nilainya, terutama dalam sebuah organisasi dimana dia bekerja.

Selaras dengan pandangan diatas menurut jamaludin (2002) mengatakan bahwa, individu yang memiliki tingkat kesadaran diri Penuh percaya diri orang dapat menginspirasi tindakan untuk mengembangkan inisiatif keberhasilan tim dan kreativitas unik, dan emosional saat menghadapi tantangan yang dihadapi tim. tidak akan kehilangan kendali. Dengan kesadaran yang tinggi, karyawan tentunya akan selalu memperhatikan keselamatan dan Kesehatan kerja berguna untuk upaya kelancaran pencapaian tujuan utama perusahaan. Selain itu kesadaran adalah bagian dari indikator perilaku organisasi bagian no 5 yaitu persepsi dan pengembangan sikap.

Perilaku organisasi itu sendiri adalah sesuatu yang berkaitan dengan orang-orang yang bertindak dan bereaksi di semua jenis organisasi. Dalam kehidupan organisasi, orang dipekerjakan, dididik, dilatih, diinformasikan, dilindungi, dan dikembangkan. Menurut ahli Greenberg dan baron yang di kutip Wibowo (2014), perilaku organisasi yakni studi tentang apa yang orang-orang di dalam dan di sekitar organisasi pikirkan, rasakan, dan lakukan. Dalam penelitian Ummah (2018) perilaku organisasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Artinya kinerja karyawan dapat terpengaruh oleh perilaku organisasi. maka perilaku di dalam organisasi harus mendukung agar kinerja dapat maksimal dan kinerja organisasi dapat merealisasikan tujuan organisasi

Begitu hal nya pada pt kimia farma *trading & distribution* yang mengharapkan setiap karyawan nya dapat bekerja secara optimal dan selalu memperhatikan keselamatan dan Kesehatan kerja. Dari hasil obesrvasi, penulis melihat beberapa permasalahan yang perlu diteliti lebih lanjut sehingga dapat menghasilkan perubahan yang lebih baik untuk perusahaan. Permasalahan atau fenomena yang berkaitan dengan variabel adalah kurangnya perilaku yang inisiatif terhadap kerja dan memperhatikan Kesehatan dan Keselamatan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan selaras dengan judul penelitian ini. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut:

Maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh perilaku organisasi PT Kimia Farma trading & Ditribution
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Work safety* (K3) di PT Kima Farma *Trading & distribution*.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui kinerja di PT Kima Farma *Trading & distribution*
4. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja di PT Kima Farma *Trading & distribution*
5. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Work safety* terhadap kinerja di PT Kima Farma *Trading & distribution*
6. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja dimediasi oleh *Work safety* di PT Kima Farma *Trading & distribution*.

B. Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. dengan Populasi yang tersedia dalam penelitian ini adalah karyawan Pt. Kimia Farma *Trading & distribution* Jakarta pusat yang berjumlah 125 karyawan.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Proposional Sampling* diperoleh jumlah sampel survei yang diperoleh adalah 50 karyawan, dengan mempertimbangkan karakteristik responden dengan masa kerja 1-5 tahun, berjenis kelamin laki-laki 30, dan perempuan 20. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh perilaku organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berikut adalah penelitian pengaruh perilaku organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), yang diuji menggunakan teknik analisis korelasi, regresi sederhana koefisien determinasi dan uji signifikan pengaruh parsial uji T). Hasil pengujian dijelaskan pada tabel

Tabel 1. Koefisien Kolerasi Variabel perilaku organisasi terhadap Kinerja Karyawan

		perilaku organisasi	kinerja karyawan
perilaku organisasi	Pearson <i>Correlation</i>	1	.640**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
kinerja karyawan	Pearson <i>Correlation</i>	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Berdasarkan nilai r hitung (Korelasi Pearson): Hubungan yang kuat, diketahui bahwa nilai r hitung untuk variabel perilaku organisasi (X) dan kinerja karyawan (Y) adalah 0,640 > r-tabel 0,279. Dapat disimpulkan. Variabel perilaku organisasi dan variabel kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat

Tabel 2. Hasil uji analisis regresi linier sederhana

Model		<i>Coefficients^a</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		<i>UnStandardized Coefficients</i>				
	B	Std. Error	Beta			
1	(<i>Constant</i>)	17.604	4.785		3.679	.001
	perilaku organisasi	.625	.108	.640	5.777	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: SPSS Statistic 26.0, diolah 2022

Dari nilai tersebut di dapat persamaan regresi yaitu $Y = 17,604 + 0,625 X$

Maka dari persamaan di atas dapat diartikan, koefisien regresi perilaku organisasi yang dimana setiap mengalami kenaikan atau penurunan sebesar satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan akan bertambah besar sebesar 0,625. Selain itu, karena koefisien regresi bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh perilaku organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif.

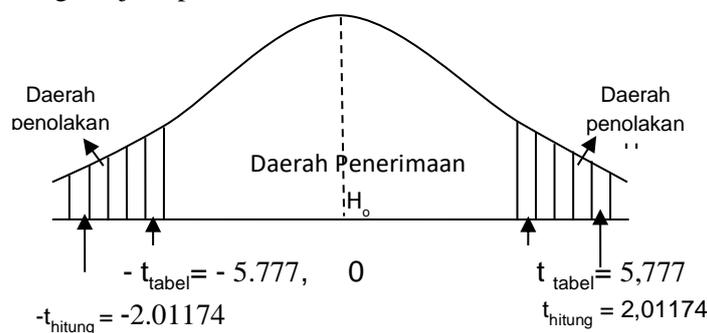
Tabel 3. Koefisien Determinasi Variabel perilaku organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.398	2.667

a. Predictors: (*Constant*), perilaku organisasi

Sumber: SPSS Statistic 26.0, diolah 2022

Berdasarkan tabel output SPSS Model Summary di atas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi atau *R-Squared* adalah 0,410. Nilai *R Square* sebesar 0,410 diturunkan dari koefisien korelasi atau kuadrat dari nilai "R". Ini adalah $0,640 \times 0,640 = 0,410$. Koefisien determinasi sesuai dengan 0,410 atau 41%. Angka tersebut berarti variabel perilaku organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 41% dan 59% oleh faktor lain yaitu peraturan ketenagakerjaan perusahaan.



Sumber: SPSS Statistic 26.0, diolah 2022

Gambar 1. kurva Uji t pengaruh variabel perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan

Kurva di atas menunjukkan nilai t hitung yang didapat adalah sebesar 5.777 dan nilai t tabel adalah sebesar 2.01174 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.777 > 2.01174$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh cukup kuat dan signifikan sebesar 41% antara perilaku organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh *Work safety* (K3) (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berikut adalah penelitian pengaruh *Work safety* (K3) (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), yang diuji menggunakan teknik analisis korelasi, regresi sederhana koefisien determinasi dan uji signifikan pengaruh parsial uji T). Hasil pengujian dijelaskan pada tabel.

Tabel 4. koefisien korelasi variabel *Work safety* (K3) terhadap kinerja karyawan

		Correlations	
		<i>Work safety</i> (k3)	kinerja karyawan
<i>Work safety</i> (k3)	Pearson Correlation	1	.626**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: SPSS Statistic 26.0, diolah 2022

Berdasarkan Nilai *r* hitung (Pearson *Correlations*): Diketahui nilai *r* hitung untuk variabel *Work safety* (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,626 > *r* tabel 0,279, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi yang cukup kuat antara variabel *Work safety* dengan variabel Kinerja Karyawan

Tabel 5. Hasil uji analisis analisis regresi linier sederhana variabel

Model	<i>Coefficients</i> ^a					
		UnStandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.461	4.099		5.480	.000
	<i>Work safety</i> (k3)	.516	.093	.626	5.562	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Maka dari persamaan di atas dapat diambil arti bahwa koefisien regresi *Work safety* yang dimana setiap mengalami kenaikan atau penurunan sebesar satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan bertambah besar sebesar 0,516. Selain dari itu, karena koefisien regresi bernilai positif sehingga dapat diartikan bahwa pengaruh *Work safety* terhadap Kinerja Karyawan adalah positif.

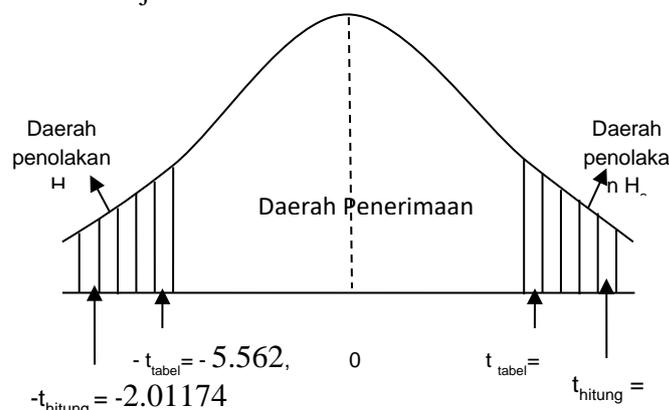
Tabel 6. Koefisien Determinasi Variabel *Work safety* (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.379	2.708

a. Predictors: (Constant), *Work safety* (k3)

Sumber: SPSS Statistic 26.0, diolah 2022

Berdasarkan tabel output SPSS “model Summary” di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 0,392. Nilai *R Square* 0,392 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R”, yaitu $0,626 \times 0,626 = 0,391$. Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,392 atau sama dengan 39,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel *Work safety* (X2) dapat berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 39,2% sedangkan 60,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yaitu kepercayaan diri dalam bekerja



Sumber: SPSS Statistic 26.0, diolah 2022

Gambar 2. kurva Uji t pengaruh variabel *Work safety* terhadap kinerja karyawan

Tabel di atas menunjukkan nilai *t* hitung yang didapat adalah sebesar 5.562 dan nilai *t* tabel yaitu sebesar 2.01174 yang artinya nilai *t* hitung > *t* tabel atau $5.562 > 2.01174$ dan nilai

signifikan $0,000 < 0,05$. berarti H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh dan signifikan sebesar 39,2 % antara *Work safety* terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh perilaku organisasi (X1) dan *Work safety* (K3) terhadap kinerja karyawan (Y)
Berikut adalah penelitian pengaruh perilaku organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), yang diuji menggunakan teknik analisis korelasi, regresi berganda koefisien determinasi dan uji signifikan pengaruh parsial uji T). Hasil pengujian dijelaskan pada tabel:

Tabel 7. Regresi linear berganda variabel perilaku organisasi dan *Work safety* (K3) terhadap kinerja karyawan

		<i>Coefficients^a</i>				
		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.064	4.673		3.437	.001
	perilaku organisasi	.383	.154	.392	2.478	.017
	<i>Work safety</i> (K3)	.278	.130	.337	2.133	.038

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: SPSS Statistic 26.0, diolah 2022

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) = 16.064 Artinya konstanta atau keadaan saat variable kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel perilaku organisasi dan *Work safety* jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja tidak terpengaruh
2. Koefisien $\beta_1 X_1 = 0.383$ Artinya bahwa variabel perilaku organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap keberpengaruhan 1 variabel perilaku organisasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,383
3. Koefisien $\beta_2 X_2 = 0,278$ Artinya *Work safety* terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap keberpengaruhan 1 variabel *Work safety* maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,278

Tabel 8. Koefisien Determinasi Variabel perilaku organisasi dan *Work safety* Terhadap Kinerja Karyawan

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.439	2.573

a. Predictors: (Constant), *Work safety* (K3), perilaku organisasi

Sumber: SPSS Statistic 26.0, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, mendapat informasi bahwa *R-Square* sebesar 0,462 atau 46,2%. Nilai tersebut berarti bahwa perilaku organisasi dan *Work safety* secara simultan memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kimia farma *trading & distribution* Jakarta pusat sebesar 46,2 %. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 46,2\% = 53,8\%$ % lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini adalah regulasi kerja.

Tabel 9. Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267.478	2	133.739	20.196	.000 ^b
	Residual	311.242	47	6.622		
	Total	578.720	49			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (*Constant*), *Work safety* (K3), perilaku organisasi

Sumber: SPSS Statistic 26.0, diolah 2022

Menurut hasil dari Tabel di atas, didapatkan f hitung $\geq f$ Tabel atau $20,196 \geq 3.20$ dan Sig. $0.000 < 0.05$. Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa H_1 diterima atau dengan kata lain Perilaku organisasi dan *Work safety* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Perilaku Organisasi yang ada di PT. Kimia Farma *Trading & distribution* di Jakarta Pusat berada pada kategori yang baik dimana dimensi yang paling tinggi skor adalah proses perubahan dengan ukuran Tingkat proses perubahan positif dan Tingkat penilaian terhadap pengaruh lingkungan dikategorikan pada interpretasi skor garis kontinum cukup. Dimana pada proses perubahan ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Kimia Farma *Trading & distribution* di Jakarta pusat sebagian besar bahkan hampir seluruhnya menghendaki pada proses perubahan dalam hal dapat menyesuaikan diri dengan sistem sosial yang ada di lingkungan kerja sehingga dapat menilai dan mengamati dengan baik terhadap pengaruh lingkungan yang ada pada organisasi.
2. *Work safety* (K3) yang ada di PT. Kimia Farma *Trading & distribution* di Jakarta pusat, berada pada kategori yang baik dimana dimensi yang paling tinggi skornya adalah pengecekan peralatan Kerja dengan ukuran Tingkat kelengkapan peralatan kerja dan Tingkat pemeliharaan peralatan kerja dikategorikan pada interpretasi skor garis kontinum cukup kuat. Dimana pada dimensi pengecekan peralatan kerja ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Kimia Farma *Trading & distribution* di Jakarta pusat hampir seluruhnya menyetujui bahwa kondisi Kelengkapan Fasilitas alat kerja dirasa sangat baik dan lengkap sehingga dalam bekerja dapat merasa aman, nyaman dan maksimal dan Pemeliharaan Fasilitas alat kerja diperusahaan selalu dilakukan sehingga Kesehatan dan keselamatan dapat terjamin dalam bekerja.
3. Kinerja yang ada di PT. Kimia Farma *Trading & distribution* di Jakarta pusat, berada pada kategori yang baik dimana dimensi yang paling tinggi skor nya adalah Kualitas Hasil kerja dengan ukuran Tingkat ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dikategorikan pada interpretasi skor garis kontinum cukup kuat. Dimana pada dimensi Kualitas Hasil Kerja ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Kimia Farma *Trading & distribution* di Jakarta pusat hampir seluruhnya menyetujui bahwa selalu teliti dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan merasa mampu dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.
4. Perilaku organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kimia Farma *Trading & distribution* di Jakarta. Hal ini dilihat dari t hitung $> t$ tabel ($5.777 > 2.01174$) dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dengan kontribusi sebesar 41%. Tingkat pengaruh perilaku organisasi terhadap Kinerja. korelasi yang diperoleh sebesar 0,640. Maka dampaknya adalah karyawan yang meningkatkan perilaku organisasi khususnya pada proses perubahan tentunya akan mempengaruhi kinerja menjadi lebih baik khususnya pada kualitas hasil. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima
5. *Work safety* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kimia

Farma *Trading & distribution* di Jakarta. Hal ini dilihat dari t hitung $>$ t tabel ($5.562 > 2.01174$) dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dengan kontribusi sebesar $39,2\%$. Tingkat pengaruh *Work safety* (K3) terhadap Kinerja. korelasi yang diperoleh sebesar $0,626$. Maka dampaknya adalah apabila perusahaan mampu meningkatkan *Work safety* (K3) khususnya pada pengecekan peralatan kerja di perusahaan, tentu akan mempengaruhi kinerja menjadi lebih baik lagi khususnya pada kualitas hasil kerja. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima

6. perilaku organisasi dan *Work safety* (K3) secara simultan memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kimia farma *trading & distribution* Jakarta pusat sebesar $46,2\%$. Dengan hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai t hitung sebesar $22,821$ dengan signifikansi = $0,000$. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = $0,000$ dengan $\alpha = 5\%$ ($0,05$) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan t hitung = $20,196 > t_{tabel} = 3,20$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Acknowledge

Saya mengucapkan terimakasih kepada semua pihak mulai dari kedua orang tua saya, dosen pembimbing yaitu pak rusman frendika dan teman-teman yang telah memberikan kontribusi pada penelitian ini sehingga penelitian ini dapat selesai sebagaimana semestinya, tanpa kontribusi dan keterlibatan semua pihak anda semua maka penelitian ini tidak akan selesai bahkan hanya rencana saja.

Daftar Pustaka

- [1] DR. Ni kadek suryani, S. M. (2018). perilaku organisasi. sleman: DEEPUBLISH.
- [2] jamaludin, A. (2002). Outbond Management Training. jogjakarta: UII Press
- [3] pareek. (1996). Perilaku Organisasi. jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- [4] Ummah, N. (2018, agustus 03). PENGARUH PERILAKU ORGANISASI KOLEGIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN. hal. 175-176.
- [5] Wibowo. (2014). Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers
- [6] Malika Divya, Irfani Aminuddin. (2022). *Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 2(1), 43-46.