

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan pembangunan menuju era industrialisasi, untuk meningkatkan produksi dan produktivitas suatu perusahaan tentunya harus didukung oleh kualitas sumber daya manusia agar memiliki keahlian khusus sehingga mampu bersaing dengan dunia usaha. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting.

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor *internal* misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor *eksternal* adalah lingkungan fisik dan non fisik

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam upaya memberdayakan karyawan dan pengembangan karyawan, pihak manajerial selalu berupaya melakukan tugas fungsinya melalui *planning, organizing, staffing, directing* dan *controlling* dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran.

Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana dimana berusaha mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif yang bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem yang fair dan struktur yang *fleksibel* dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi, memperhatikan kemampuan karyawan dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya.

Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional, perlu ditumbuhkan budaya kerja yang baik. Budaya kerja akan mampu muncul dalam kinerja seseorang karyawan jika mereka mempunyai dasar nilai-nilai yang baik dan luhur. Kemunculan tersebut didorong oleh suatu lingkungan kerja yang kondusif. Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, Lingkungan kerja, kemampuan psikologis, dan keselamatan, kesehatan kerja (K3). Dikemukakan oleh Rivai,2009 (dalam Narianggono, 2014:2). Suatu organisasi baik perusahaan maupun instalasi dalam melakukan aktivitasnya sudah tentu memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Bagaimanapun lengkap dan canggihnya sumber-sumber daya non-manusia yang di miliki oleh suatu perusahaan, tidaklah menjadi jaminan bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Jaminan untuk dapat berhasil, lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan, dan menggunakan sumber-sumber daya non-manusia yang dimiliki. Oleh karena itu masalah karyawan merupakan masalah besar yang harus mendapat perhatian bagi perusahaan. Dalam rangka penerapan teknologi canggih, beberapa persiapan dan langkah perlu dilakukan untuk menghindari bencana, memperkecil kecelakaan dan penyakit kerja. Setiap teknologi baru yang hendak diterapkan perlu diketahui dan diinformasikan kemungkinan resiko yang akan ditimbulkan, sehingga karyawan dan pengguna tehnologi tersebut dapat mempersiapkan sarana penanggulangan bahaya dan cara mencegahnya. Dalam penggunaan peralatan canggih tersebut sebagai alat bantu manusia dalam melakukan suatu pekerjaannya dapat menghasilkan dampak positif dan dapat pula menghasilkan dampak negatif. Salah satu dampak positif dalam penggunaan peralatan tersebut adalah membantu manusia dalam menyelesaikan pekerjaan secara

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

efisien, sedangkan dampak negatifnya adalah kemungkinan bahaya atau kecelakaan yang ditimbulkan dari penggunaan peralatan tersebut.

Dalam melaksanakan pekerjaannya tenaga kerja ini akan menghadapi ancaman bagi keselamatan dan kesehatannya yang datang dari pelaksanaan tugas mereka tersebut. Karena itu dalam rangka menjalankan usaha yang aman (*safe business*) maka program perlindungan bagi karyawan melalui penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) harus dilakukan secara konsisten. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per.05/Men/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan kewajiban pengusaha melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya yang dihadapinya.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per.05/Men/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, bahwa yang dimaksud Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumberdaya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Sedangkan tujuan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diharapkannya keselamatan, kesehatan kerja (K3) tersebut adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Pada Permenaker tersebut diatur bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak seratus orang atau lebih dan atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja (K3).

Dengan adanya pelaksanaan keselamatan, kesehatan kerja (K3) ini, diharapkan karyawan akan merasa aman, terlindungi dan terjamin keselamatannya, sehingga diharapkan dapat mencapai efisiensi baik dari segi biaya, waktu dan tenaga serta dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, komitmen serta kinerja pegawai.

Meskipun menghadapi situasi krisis tersebut perusahaan transportasi sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa tetap berpeluang untuk terus dikembangkan karena peluang pemasarannya masih sangat terbuka. Mengingat peluang yang masih terbuka ini, perusahaan harus berusaha meningkatkan kuantitas maupun kualitas produk jasa yang dihasilkan. Peran

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sumber daya manusia sebagai pelaku ekonomi sangatlah besar, terutama untuk mendukung sektor usaha sebagai penggerak pembangunan.

Dengan sumber daya yang berkualitas, maka produktivitas kerja yang tinggi dapat dimiliki oleh perusahaan, sehingga menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan tuntutan pelanggan yang terus berkembang. PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru ini adalah salah satu perusahaan yang juga menerapkan Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) kepada karyawannya. Peralatan keamanan seperti Helm, Masker, Sepatu boot, Sarung Tangan, Penutup Telinga dan baju kerja diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang bekerja dilapangan. Dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan sangat dituntut untuk memberikan perhatian ekstra terhadap para karyawannya, hal ini mengingat sebagian besar karyawan yang dipekerjakan bekerja di lapangan. Perusahaan ini sendiri adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang menyalurkan produk Coca-Cola Riau.

*Outsourcing* berasal dari kata *out* yang berarti keluar dan *source* yang berarti sumber, sedangkan menurut Pasal 64 UUK, *outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

*Outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu. *Outsourcing* terbagi atas dua suku kata: *out* dan *sourcing*. *Sourcing* berarti mengalihkan kerja, tanggung jawab dan keputusan kepada orang lain. *Outsourcing* dalam bahasa Indonesia berarti alih daya. Dalam dunia bisnis, outsourcing atau alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya non-core atau penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.

Sedangkan yang dimaksud dengan perusahaan penyediaan jasa pekerja yaitu pengalihan suatu posisi kepada vendor *outsourcing*, dimana vendor menempatkan karyawannya untuk mengisi posisi tersebut. Vendor hanya bertanggung jawab terhadap manajemen karyawan tersebut serta hal-hal yang bersifat non-teknis lainnya, sedangkan hal-hal teknis menjadi tanggung jawab perusahaan selaku pengguna dari karyawan vendor.

Untuk wilayah Riau Daratan sendiri hingga tahun 2012, perusahaan telah mempekerjakan karyawan yang ditempatkan di Pekanbaru Kota, Dumai, Duri, Rokan Hulu, Rengat, Kerinci, Kampar dan lainlain.

Mengingat perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor produk coca-cola, maka dipandang perlu adanya pemberian jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) kepada seluruh karyawannya. Jika

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak ada jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diberikan kepada para karyawannya. Adapun tujuan dari program Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) ini adalah untuk memberikan rasa aman dan nyaman kepada para karyawan baik itu yang bekerja di Kota Pekanbaru maupun yang ditugaskan di luar Kota Pekanbaru.

Dengan demikian diharapkan tingkat kinerja karyawan tetap akan baik. Disisi lain, penyebab adanya tuntutan pemberian program Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) ini adalah dikarenakan sebagian besar karyawan bekerja dilapangan seperti sebagai Credit Marketing Office (CMO), Survey (Surveyor), Penagihan (Collection), Remedial Operation dan Coleteral Operation.

Berdasarkan data Tahun 2015-2016, diketahui bahwa jumlah karyawan tetap PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru adalah:

**Tabel 1.1**

**Jumlah karyawan tetap PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru**

No	Job Description	Jumlah
1	DC (Distribusi Center)	31 orang
2	MT (Modern Trade)	21 orang
3	GT (General Trade)	35 orang
Total		87 Orang

**Sumber: PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru, 2016**

Berdasarkan penjelasn tabel diatas dapat kita pahami bahwa sebanyak 31 orang adalah karyawan bagian *Distribusi Center*, sebanyak 21 orang adalah karyawan *Modern Trade*, dan 35 orag bagian *General Trade*.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel diatas adalah sebagai karyawan tetap di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru yang mana mereka bekerja dengan berbagai fungsi sesuai dengan keahlian dalam bidang sumber daya manusianya sendiri.

Sedangkan dibawah ini diketahui bahwa jumlah karyawan outsourcing PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru adalah:

**Tabel 1.2**  
**Keadaan Karyawan *Outsourcing* PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru**

NO	Tahun	Jumlah Karyawan	Klasifikasi Kecelakaan Ringan	Klasifikasi Kecelakaan Berat	Jumlah	Persentase
1	2012	40	5	1	6	15%
2	2013	40	3	-	3	7,5%
3	2014	44	3	1	4	9%
4	2015	47	1	1	2	4.2%
5	2016	53	-	2	2	3.8%

**Sumber: PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru, 2016**

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, diketahui bahwa data kecelakaan kerja yang terjadi pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru menunjukan klasifikasi kecelakaan yang terdiri dari ringan dan berat. Secara umum dapat disimpulkan bahwa tingkat kecelakaan kerja yang terjadi selama 5 tahun terakhir dan perusahaan harus mempersiapkan Program Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) terhadap seluruh karyawannya.

Kecelakaan ringan yaitu karyawan yang mengalami kecelakaan dapat ditangani langsung oleh P3K yang ada diperusahaan atau berobat ke klinik terdekat dengan menggunakan kartu Jamsostek. Umumnya biaya yang



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.4

**Penilaian Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru**

No	Standar Kinerja	Prestasi	Penilaian Kinerja
<b>A. Reward</b>			
1	Tingkat Kehadiran	Karyawan aktif dalam koordinasi kehadiran Dan menerima resiko absen dari pimpinan perusahaan PT.Coca-cola Amatil Indonesia	Baik
2	Ketelitian dan Ketepatan Kerja	Penyusunan barang dalam gudang	Cukup
3	Dapat bekerjasama dengan oranglain	Kemampuan Komunikasi	Cukup
4	Menarik pelanggan	Kemampuan Komunikasi	Baik
5	Kepemimpinan dapat mengarahkan karyawan	Lingkungan efektif dan efisien	Cukup
6	Kemampuan Memperbaiki diri	Dapat mengoreksi kekurangan	Cukup
7	Keikutsertaan dalam pendapat dan ide	Hadir dalam rapat	Cukup
8	Pengetahuan atas pekerjaan	Karyawan bekerja sesuai standar Dapat menggunakan alat dalam perusahaan	Baik
9	Inisiatif dan Kreativitas	Berperan aktif dalam mengatasi masalah	Baik
10	Loyalitas dan Kejujuran	Kesetiaan kepada perusahaan PT. Coca-cola Amatil Indonesia	Cukup
<b>B. Pelanggaran</b>			
1	Teguran Lisan		Baik
2	Surat Peringatan 1, 2, 3		Baik

Sumber: PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru, 2016

Penelitian ini lebih di fokuskan pada karyawan yang berstatus *outsourcing* dikarenakan produk utama perusahaan adalah penyaluran tenaga kerja yang berstatus *outsourcing* dimana perusahaan akan memutuskan kontrak kerjanya

setelah karyawan tersebut diangkat oleh perusahaan coca-cola sebagai karyawan tetap.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul penelitian” Pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru”

## 1.2 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru?
3. Apakah Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (k3) dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

#### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini sangat membantu untuk menambah pengetahuan dan pengalaman, selain memperdalam ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah.

#### 2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dari hasil penelitian ini akan dapat dijadikan informasi bagi PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengevaluasi khususnya masalah Program Keselamatan, Kesehatan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Bagi Akademisi

Sebagai bahan referensi untuk peneliti berikutnya mengenai masalah pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini terdiri dari enam bab dimana setiap bab terdiri dari beberapa sub bab sebagai berikut:

### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan beberapa teori yang mendasari penelitian, penarikan hipotesis, variabel dan kerangka operasional.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode penelitian data seta analisis data.

### BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi serta aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian.

**BAB VI : PENUTUP**

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan memberikan beberapa saran yang kiranya berguna dan bermanfaat terhadap pihak perusahaan.

