

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MASAJI TATANAN
KONTAINER INDONESIA CABANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : DWI LASHA KUSUMA
NPM : 1805160620
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muehtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnyanya yang diselenggarakan pada hari senin, tanggal 15 Agustus 2022, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : DWI LASHA KUSUMA
N P M : 1805160620
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA CABANG MEDAN

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si)

Penguji II

(RONI PARLINDUNGAN, SE., M.M)

PEMBIMBING

(MUHAMMAD FAHMI, SE., M.M)

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ketua

(H. JANURI, SE., MM., M.Si.)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, SE., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : DWI LASHA KUSUMA
N.P.M : 1805160620
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 21 Juli 2022

Pembimbing Skripsi

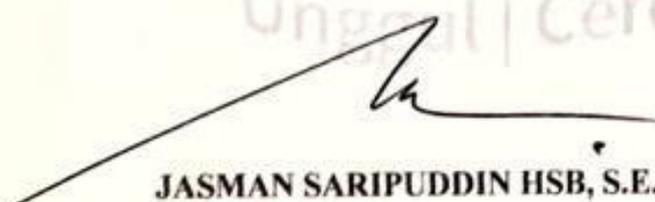


M. FAHMI, SE., M.M

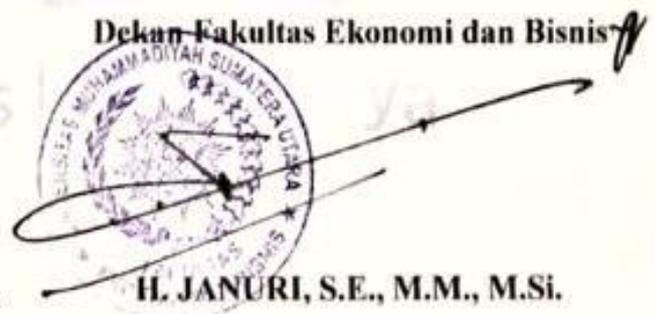
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



UMSU

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dwi Lasha Kusuma
NPM : 1805160620
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : M. Fahmi, SE., M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2	- Tambahkan, kolomst pengantar setiap kutipan	f	06/7/22
Bab 3	- Perbaiki gambar uji t dan uji F.	f	12/7/22
Bab 4	- Gambarkan kembali hasil uji t dan uji F sesuai hasil / hitung	f	12/7/22
Bab 5	- Tambah saran sesuai identifikasi yang dibuat	f	12/7/22
Daftar Pustaka	-		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Lanjut Sidang Skripsi	f	21/7/22

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Medan, 21 Juli 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

M. FAHMI, SE., M.M

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Dwi Lasha Kusuma
NPM : 1805160620
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 14/03/2022

Perbuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA CABANG MEDAN

Dwi Lasha Kusuma

Program Studi Manajemen

Email: dlashakusuma16@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan, Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan, dan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan keselamatan kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan, metode penelitian yang digunakan ini adalah menggunakan metode eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan yang berjumlah 46 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memperoleh data yang diperoleh dari kuesioner/angket. Metode statistic yang digunakan adalah *Statistical Program And Service Solution* (SPSS). Pengolahan data penelitian ini menggunakan software *SPSS* versi 26.0. hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORK SAFETY ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. MASAJI TATANAN KONTINER INDONESIA MEDAN BRANCH

Dwi Lasha Kusuma

Program Studi Manajemen

Email: dlashakusuma16@gmail.com

The purpose of this study is To analyze the effect of the Physical Work Environment on the performance of employees at PT. Masaji Tatanan Container Indonesia Medan Branch, to analyze the effect of work safety on employee performance at PT. Masaji Tatanan Container Indonesia Medan Branch, and to analyze the effect of the Physical Work Environment and work safety on employee performance at PT. Masaji Tatanan Container Indonesia Medan Branch, the research method used is using explanatory methods. The population in this study were all permanent employees of PT. Masaji Container Arrangement Indonesia Medan Branch, totaling 46 people. The data collection technique used is to obtain data obtained from a questionnaire/questionnaire. The statistical method used is Statistical Program And Service Solution (SPSS). This research data processing using SPSS version 26.0 software. The results of the study show that the Physical Work Environment has a positive and significant effect on employee performance, work safety has a positive and significant effect on employee performance, and the physical work environment and work safety have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Physical Work Environment, Work Safety and Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah *rabbil'alamin*, segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan”** sebagaimana mestinya dengan segala kekurangan dan kelebihan. Salam dan shalawat tercurah kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarganya, para sahabatnya dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penyusunan skripsi yang telah dilalui, penulis tidak sendirian, banyak pihak yang membantu dalam pelaksanaan penulisan termasuk doa orang tua penulis dan pengerjaan skripsi itu sendiri. Untuk itu dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kepada Ayahanda Syukri Latief Pinem, Ibunda Mairisdawati dan Abang saya Patih Mahara Iranto yang telah banyak memberi nasehat sehingga penulis termotivasi untuk menjalankan kuliah agar dapat memperoleh hasil yang terbaik.
2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatea Utara.
3. Bapak H. Januri, SE.,M.M.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si Selaku Wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, SE.,M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE.,M.Si Selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak H. Muhammad Fahmi, SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan memberikan arahan selama melakukan penulisan skripsi ini.
9. Seluruh dosen dan seluruh Karyawan Biro Administasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberi ilmu dan telah membantu dalam menyelesaikan segala berkas administrasi yang dibutuhkan selama perkuliahan.
10. Pimpinan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan dan seluruh Karyawan yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
11. Kepada Sahabat Tersayang yang telah memberikan semangat dan nasehat Aldiba Winda Sari, Riska Ade Saputri, Nurmala Dewi, Rifqi Fajar Al Hafiz, Andhika Pradhana dan teman-teman di kelas Manajemen B Malam stambuk 2018 yang telah memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini. Jerih payah yang tidak ternilai ini akan penulis jadikan sebagai motivasi di masa yang akan datang.

Guna penyempurnaan skripsi, penulis selalu terbuka untuk kritik dan saran, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Medan, Agustus 2022

Penulis

DWI LASHA KUSUMA

1805160620

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Rumusan Masalah... ..	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	8
BAB 2 LANDASAN TEORI	9
2.1 Uraian Teori.....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2. Manfaat Kinerja	11
2.1.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.1.4. Indikator Kinerja	19
2.1.2. Lingkungan Kerja Fisik	21
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	21
2.1.2.2. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik	24

2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	26
2.1.3 Keselamatan Kerja.....	28
2.1.3.1. Pengertian Keselamatan Kerja.....	28
2.1.3.2. Tujuan Keselamatan Kerja	29
2.1.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja	30
2.1.3.4. Indikator Keselamatan Kerja	32
2.2 Kerangka Konseptual	32
2.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan .	32
2.2.2. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	34
2.3 Hipotesis.....	35
BAB 3 METODE PENELITIAN	36
3.1 Pendekatan Penelitian	36
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.4 Populasi dan Sampel	39
3.4.1. Populasi.....	39
3.4.2. Sampel.....	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5.1. Kuesioner / Angket	40
3.5.2. Uji Validitas dan Reabilitas	41
3.6 Teknik Analisis Data.....	45
3.6.1. Persamaan Regresi Berganda.....	45

3.6.2. Uji Normalitas	46
3.6.3. Uji Multikolinieritas	47
3.6.4. Uji Heteroskedastiditas	47
3.6.5. Pengujian Hipotesis.....	48
3.6.5.1. Uji t (Parsial)	48
3.6.5.2. Uji F (Simultan).....	49
3.7 Koefisien Determinasi.....	50
BAB 4 HASIL PENELITIAN	51
4.1 Deskripsi Data.....	51
4.1.1 Karakteristik Responden	51
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
4.1.2.1. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1).....	54
4.1.2.2. Variabel Keselamatan Kerja (X_2).....	57
4.1.2.3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	58
4.2. Analisis Data Penelitian	60
4.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda	61
4.2.1.1. Uji Asumsi Klasik	62
4.2.1.2. Uji Multikolinieritas	63
4.2.2 Pengujian Hipotesis.....	65
4.2.2.1. Uji t.....	65
4.2.2.2. Uji F.....	67
4.2.3 Koefisien Determinasi.....	68
4.2.4 Pembahasan.....	69
BAB 5 PENUTUP.....	73

5.1. Kesimpulan.....	73
5.2. Saran.....	74
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	74
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Anak Perusahaan PT. Samudera Indonesia Logistics Centre	5
Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Karyawan (Y)	37
Tabel 3. 2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik (X1)	37
Tabel 3. 3 Indikator Keselamatan Kerja (X2)	38
Tabel 3. 4 Waktu Penelitian	38
Tabel 3. 5 Rincian Data Jumlah Karyawan	39
Tabel 3. 6 Data Jumlah Sampel Tiap Unit Bagian	40
Tabel 3. 7 Skala Likert	41
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X1)	43
Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Keselamatan Kerja (X2)	43
Tabel 3. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	44
Tabel 3. 11 Hasil Uji Reabilitas Variabel X1, X2 dan Y	45
Tabel 4. 1 Skala pengukuran <i>Likert</i>	51
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	53
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
Tabel 4. 6 Penyajian Data Lingkungan Kerja Fisik (X1)	54
Tabel 4. 7 Penyajian Data Keselamatan Kerja (X2)	57
Tabel 4. 8 Penyajian Data Kinerja Karyawan (Y)	59
Tabel 4. 9 Regresi Linier Berganda	61
Tabel 4. 10 Multikolinieritas	64

Tabel 4. 11 Uji t	66
Tabel 4. 12 Uji F	68
Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	33
Gambar 2. 2 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	34
Gambar 2. 3 Kerangka Konseptual Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	35
Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	49
Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-F.....	50
Gambar 4. 1 Grafik Histogram.....	62
Gambar 4. 2 Grafik Scatter Plot.....	63
Gambar 4. 3 Pengujian Heterokedastisitas.....	65
Gambar 4. 4 Grafik Statistik Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan	67
Gambar 4. 5 Grafik Statistik Uji t Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	67
Gambar 4. 6 Kurva Uji F.....	68

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Perkembangan teknologi informasi membawa pengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Tanpa kita sadari teknologi sudah mempengaruhi sistem kerja dalam perusahaan. Misalnya, jika dulu untuk membuat administrasi dengan menggunakan mesin tik. Lalu, dokumen dikirim melalui kurir atau telegram. Kini, berganti memanfaatkan komputer. Surat menyurat dan dokumen lainnya bisa dikirim secara elektronik (email) karena ada fasilitas internet. Bahkan, sekarang komputer dan internet telah menjadi kebutuhan pokok dalam berusaha. Begitu seterusnya, perkembangan teknologi yang terjadi turut mempengaruhi sistem kerja dalam perusahaan.

Disamping itu perkembangan teknologi informasi mempunyai dampak yang besar terhadap keunggulan daya saing perusahaan. Keunggulan daya saing perusahaan dapat dinilai berdasarkan kriteria ekonomi dengan menggunakan ukuran-ukuran seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas. Perkembangan teknologi informasi menciptakan produk dengan kapasitas besar, hemat energi dan dapat melakukan fungsi dan jenis pekerjaan yang semakin banyak serta dengan teknologi informasi dapat mengolah, menyimpan, menampilkan data dan informasi.

Persaingan dunia usaha saat ini kian meningkat sehingga setiap organisasi dituntut untuk mampu menghadapi segala macam bentuk tantangan yang ada. Berbagai tantangan yang dihadapi oleh setiap organisasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam

menentukan laba dan kemajuan suatu usaha. Artinya sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan guna memperoleh keuntungan baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Maka tidak heran jika banyak perusahaan menempatkan sumber daya manusia atau yang biasa disebut dengan Karyawan sebagai aset utama perusahaan dan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar. Salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah melakukan pengembangan karir dan motivasi kerja untuk mencapai kepuasan kerja Karyawan hasil yang maksimal. Pentingnya sumber daya manusia yang memiliki kepuasan kerja akan mampu menjaga kestabilan perusahaan dan mampu memenangkan perusahaan dari persaingan sekaligus membawa perusahaan untuk meraih tujuan.

Setiap perusahaan menginginkan Karyawan nya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Dengan kinerja Karyawan yang tinggi, diharapkan tujuan perusahaan akan dapat tercapai sebagaimana telah direncanakan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Peningkatan efektivitas kerja melalui upaya penataan Lingkungan Kerja Fisik perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen, karena kaitannya dengan

efektivitas kerja sangat erat. Berbagai kelemahan dalam sistem perencanaan kerja dengan cepat memberikan gambaran kelemahan dalam pelaksanaan kerja seperti penyelesaian kerja tidak tepat waktu. Perhatian terhadap sistem perencanaan kerja dan penataan lingkungan kantor akan berpengaruh langsung pada efektivitas dan efisiensi kerja. Salah satu usaha untuk menciptakan keadaan Lingkungan Kerja Fisik yang aman sehingga meningkatkan efektivitas kerja Karyawan adalah pelaksanaannya berdasarkan prinsip-prinsip keselamatan kerja secara menyeluruh.

Lingkungan Kerja Fisik mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan Kerja Fisik mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas-tugas yang bermakna. Kondisi lingkungan dalam variasi-variasi yang relative sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah dapat mendorong efek-efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja Karyawan. Selain itu rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan Karyawan .

Lingkungan Kerja Fisik memang merupakan suatu faktor yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja Karyawan. Lingkungan Kerja Fisik yang nyaman akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para Karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap Karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika Karyawan menyenangi Lingkungan Kerja Fisik dimana dia bekerja, maka

Karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Atau definisi dari Lingkungan Kerja Fisik adalah tempat dimana Karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Manajemen Keselamatan Kerja harus diperhatikan. Kecelakaan kerja sepertinya masih menjadi masalah utama yang sering kita temukan di Indonesia, hal ini terjadi karena masih kurangnya kesadaran dan kepedulian tenaga kerja ataupun perusahaan tentang pentingnya Keselamatan Kerja. Terbatasnya pengetahuan tenaga kerja dan kesadaran mengenai potensi bahaya dari pekerjaan yang dilakukan menjadi salah satu penyumbang terbanyak penyebab kejadian kecelakaan di Indonesia.

Keselamatan dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia ternyata masih minim. Ini terlihat dari banyaknya jumlah kecelakaan kerja tahun 2011 dengan jumlah 96.400 kecelakaan, dari 96.400 kecelakaan kerja yang terjadi, sebanyak 2.144 di antaranya tercatat meninggal dunia dan 42 lainnya cacat. Sampai September 2012 angka kecelakaan kerja masih tinggi yaitu pada kisaran 80.000 kasus kecelakaan kerja. Data Internasional Labor Organization (ILO) menghasilkan kesimpulan bahwa per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja dan 70% di antaranya berakibat fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup. Berdasarkan data Internasional Labour Organization (ILO), 1 pekerja di dunia 4 meninggal setiap 15 detik karena kecelakaan kerja diakibatkan tidak mematuhi aturan kerja dan 160 pekerja mengalami sakit akibat kerja.

Sedangkan berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, dari data BPJS Ketenagakerjaan 2021 sebanyak 65,89 persen kecelakaan kerja terjadi di dalam lokasi kerja, kemudian 25,77 persen kecelakaan di lalu lintas, serta hanya 8,33

persen yang diluar lokasi kerja, sedangkan untuk urutan waktu kecelakaan terjadi paling besar pada pagi yaitu pukul 06:00 hingga 12:00.

Keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan (MTKI) adalah perusahaan yang bergerak dibidang layanan penyimpanan container kosong, pembersihan, pencucian, perawatan dan perbaikan, serta kontainer reefer. Selain itu, terdapat layanan seperti portacamp, penjualan unit kontainer, persewaan kontainer, dan lapangan penumpukan muatan kontiner, serta persewaan genset untuk kontainer reefer. PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan adalah salah satu anak perusahaan dari PT. Samudera Logistics Centre, yang mana memiliki 3 anak perusahaan antara lainnya :

Tabel 1. 1 Anak Perusahaan PT. Samudera Indonesia Logistics Centre

PT. MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA (Depo utama)
PT. MASAJI KARGOSENTRA TAMA (Pusat Gudang dan Distribusi)
PT. SAMUDERA JWD LOGISTICS (Cold Storage dan Otomotif)

Awalnya kegiatan depo petikemas berada di bawah salah satu divisi yang dikenal dengan nama ISTA Division, dimana divisi ini membawahi seluruh kegiatan SIG baik bongkar muat, pergudangan, konsolidasi maupun penumpukan

petikemas di pelabuhan Belawan, Selanjutnya sejalan dengan perkembangan organisasi perusahaan akhirnya MTKI cabang Medan bisa berdiri dengan management sendiri. Dimana MTKI cabang Medan dipimpin oleh seorang Kepala Cabang yang bertanggung jawab kepada MTKI pusat. Hal ini tentu membawa dampak positif bagi perkembangan MTKI cabang Medan terutama dalam efektifitas pengelolaan bisnis guna meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Berdasarkan hasil prariset pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan tingkat pencapaian kinerja kerja Karyawan mengalami penurunan kinerja Karyawan yang disebabkan karena pembagian kerja yang tidak dilakukan secara seimbang sehingga hasil kerja yang kurang maksimal serta realisasi hasil pekerjaan harus secepatnya diselesaikan kemudian ditemukan kondisi keselamatan kerja Karyawan mengalami penurunan hal ini terlihat dari adanya Karyawan yang tidak mematuhi peraturan saat berada dilapangan seperti tidak menggunakan sepatu safety yang maksimal sesuai dengan SOP yang berlaku karena jumlah yang tersedia tidak mencukupi untuk jumlah Karyawan yang ada di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia sehingga memicu keselamatan kerja Karyawan, dan mengenai Lingkungan Kerja Fisik dimana fasilitas yang belum memadai seperti kurang nyaman ruang titik kumpul yang berada di lapangan maupun di lokasi kantor, sehingga masih ada Karyawan yang tidak menggunakan waktu bekerja dengan baik dan terlalu padat jumlah Karyawan yang berada di dalam ruangan sehingga kurangnya ventilasi udara, yang mengakibatkan pertukaran udara yang tidak baik.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan**

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini

1. Kurang nyaman nya ruang istirahat atau titik kumpul yang berada di lapangan maupun di lokasi kantor.
2. Masih adanya Karyawan yang tidak mematuhi peraturan saat berada di lapangan.
3. Kinerja Karyawan masih kurang optimal terlihat dari adanya Karyawan yang melakukan kesalahan saat mengerjakan pekerjaannya.dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

1.3.Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis agar penelitian ini terarah dan sistematis maka penulis hanya membatasi masalah pada Lingkungan Kerja Fisik dan keselamatan kerja di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Untuk lebih mempermudah penelitian, maka dari uraian diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan ?

- c. Apakah Lingkungan Kerja Fisik dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas. maka penulis menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan keselamatan kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ada di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis khususnya yang berkaitan dengan bidang Lingkungan Kerja Fisik dan keselamatan kerja terhadap kinerja Karyawan .
- b. Dapat digunakan sebagai referensi agar perusahaan dapat mengetahui apa saja yang harus diperhatikan dan ditingkatkan lagi.

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu pencapaian yang ingin di capai oleh setiap karyawan atas kinerja yang telah dihasilkan, hal ini sesuai dengan pendapat (Priansa, J. D. 2017). kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban Karyawan. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik. Secara lebih singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja sendiri dalam pekerjaan yang sesungguhnya tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Jufrizen & Ramadhani, 2020). Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu.

Perusahaan akan menilai hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat (Fattah, 2017) kinerja seorang Karyawan adalah hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan yang

ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Setiap karyawan tentu saja tidak luput dengan prestasi yang sudah dicapai oleh seorang karyawan untuk mencapai suatu tujuan organisasi/perusahaan, hal ini sesuai dengan pendapat (Ma'ruf, 2014) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan Karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas guna untuk menunjukkan suatu performance yang terbaik dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan sesuai target/sasaran yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam diri Karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

2.1.1.2. Manfaat Kinerja

Manfaat Kinerja karyawan adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat (Sumarni, 2011) manfaat kinerja Karyawan antara lain adalah:

1. Untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi
2. Untuk menentukan target atau sasaran yang nyata
3. Lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

Manfaat kinerja merupakan hal yang penting untuk menilai bagaimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang di laksanakan, hal ini sesuai dengan pendapat (Handoko, 2012) manfaat dari penilaian kinerja sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kinerja memungkinkan sumber daya manusia, manajer dan departemen sumber daya manusia dapat membentuk kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja.

2. Penyesuaian-penyusuaian kompensasi

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, bonus, dan kompensasi bentuk lain.

3. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan biasanya didasarkan pada presentasi kerja pada masa lalu antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

4. Keputusan pelatihan dan pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia.

7. Ketidaktepatan informasi atau informasi

Kinerja yang jelas mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan sumber daya manusia yang diambil tidak tepat.

8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja membantu diagnose kesalahan-kesalahan tersebut.

2.1.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja Karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh Karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi

maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan .

Jadi atasan langsung sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara Karyawan bekerja pada tempat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah selalu sama. Perbedaan ini akan mengakibatkan kinerja seseorang tidak sama.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya, Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi Karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk

melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika Karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan Karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan Karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja Karyawan nya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja Karyawan . Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi

Karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika Karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka Karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika Karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melaksanakan pekerjaannya maka hasilnya akan meurunkan kinerja Karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat Karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh

atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja Karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja Karyawan.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja Karyawan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika Karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja Karyawan . Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10. Lingkungan Kerja Fisik

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan Kerja Fisik dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika Lingkungan Kerja Fisik dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi Lingkungan Kerja Fisik tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan Karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi

yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan Karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja Karyawan .

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan Karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan Karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seseorang.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha Karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

14. Beban kerja

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh Karyawan, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kinerja terpilih adalah metric finansial ataupun non finansial yang digunakan suatu organisasi atau perusahaan untuk menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran perusahaan, hal ini sesuai dengan pendapat (Moehariono, 2012) indikator kinerja atau disebut *performance indicator* bermacam-macam seperti :

1. Indikator kinerja sebagai *nilai* atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengatur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.
2. Sebagai *alat ukur* yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Sebagai ukuran *kuantitatif* dan *kualitatif* yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
4. Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Menurut (Fattah, 2017) indikator kinerja adalah :

1. Hasil kerja, dengan indikator kuantitas hasil kerja kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Sebagai *alat ukur* yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Sebagai ukuran *kuantitatif* dan *kualitatif* yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
4. Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Sedangkan Indikator kinerja Karyawan menurut (Prasetyo, Hasiholan, & Warso, 2016) dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan prosedur, disiplin, dedikasi, kualitas kerja dapat diukur dari persepsi Karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Karyawan .

3. Keandalan

Keandalan dalam kinerja merupakan kemampuan yang disyaratkan dengan supervise umum. Kendala mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan yang akurat, tepat, dan benar.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan

Kemampuan bekerja sama merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau surat tugas yang telah di terapkan sehingga mencapai tujuan dan hasil yang sebesar-besarnya.

2.1.2. Lingkungan Kerja Fisik

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas, hal ini sesuai dengan pendapat (Julita & Arianti, 2018). Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Kualitas Lingkungan Kerja dalam arti kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat, dapat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja Karyawan. Dimana setiap organisasi harus mempunyai kesempatan yang cukup untuk mengendalikan Lingkungan Kerja dan harus menyadari perlunya menyediakan lingkungan kerja yang sesuai untuk para Karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Sebab, apabila Lingkungan Kerja memadai maka kinerja Karyawan akan menjadi lebih baik.

Lingkungan Kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna penerang yang cukup maupun music yang merdu), serta lingkungan non fisik

(suasana kerja nyaman, kesejahteraan Karyawan, hubungan antar sesama Karyawan, hubungan antar Karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan Kerja Fisik yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga Karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kepuasan kerja Karyawan.

Dengan memperhatikan Lingkungan Kerja Fisik yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat Karyawan dalam bekerja (Rivai, 2019).

Pendapat dari (Nabawi, 2019) mendefinisikan Lingkungan Kerja Fisik adalah lingkungan dimana Karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan Kerja Fisik yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para Karyawan untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, Lingkungan Kerja Fisik juga dapat mempengaruhi emosi Karyawan, misalnya jika Karyawan menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka Karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja Karyawan juga tinggi. Lingkungan Kerja Fisik tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama Karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat Karyawan bekerja.

Lingkungan fisik organisasi sebagai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dan menjadi faktor pendukung berjalannya sebuah aktivitas organisasi atau perusahaan (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017).

Pengertian dari Lingkungan Kerja Fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, Lingkungan Kerja Fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan Karyawan dan berada di dekat Karyawan seperti meja, kursi dan sebagainya. Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut Lingkungan Kerja Fisik yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain (Sedarmayanti, 2009).

Lingkungan Kerja yang nyaman juga berkaitan dengan hubungan kerja yang baik antara karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat (Nurhayati, Minarsih, & Wulan, 2016) adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menajalankan tugas, hal ini sesuai dengan pendapat sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menajalankan tugas, hal ini sesuai dengan pendapat (Wibowo, Musadieq, & Nurtjahjono, 2014) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif atau berbanding lurus dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap kepuasan kerja. Jika Lingkungan Kerja Fisik nyaman maka kepuasan kerja Karyawan meningkat, karena dalam melaksanakan tugas dalam merawat dan melayani pasien membutuhkan lingkungan yang mendukung, dan hal ini akan menambah kepuasan kerja Karyawan dalam bekerja. Lingkungan Kerja Fisik

Karyawan yang baik adalah lingkungan yang nyaman, bersih, dan segar untuk Karyawan. Dengan Lingkungan Kerja Fisik yang baik maka seseorang Karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, karena perusahaan telah memberikan kontribusi yang baik kepada Karyawan nya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik adalah tempat atau wilayah dan segala kondisi yang ada disekitar karyawan untuk melakukan beban kerja yang diberikan perusahaan kepadanya.

2.1.2.2. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan sesuatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik menurut (Saripuddin, 2017) sebagai berikut :

1) Tata Ruang

Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perantoran. Selanjutnya tata ruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen-komponen didalam satu kesatuan yang efisien.

2) Penerangan (cahaya)

Pentingnya penerangan yang tepat didalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai kelelahan mata, perasaan mudah marah dan penggunaan fisik lainnya. Penerangan yang buruk

menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu Karyawan melihat dengan cepat, mudah dan senang.

3) Warna

Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja Karyawan . Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada Karyawan sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada dalam pekerjaan kantor. Oleh karena itu, keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan.

4) Pertukaran udara (sirkulasi udara/ventilasi)

Di tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara , suhu, kelembaban yang dikontrol secara otomatis. Dalam hal ini kondisi yang diperlukan dapat diberikan selama sistem tersebut dirawat dan dirancang dengan baik.

5) Musik

Dalam menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan Karyawan merasa lebih baik dalam bekerja.

6) Suara (tingkat kebisingan)

Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu Karyawan dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik menurut (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018) yakni meliputi :

- 1) Pengaturan penerangan tempat kerja.
- 2) Pengontrolan terhadap suara gaduh dalam tempat kerja.
- 3) Pengontrolan terhadap udara.
- 4) Pengaturan kebersihan tempat kerja.
- 5) Pengaturan tentang keamanan tempat kerja.

2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Saripuddin, 2017) pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana Lingkungan Kerja Fisik yang baik. Indikator Lingkungan Kerja Fisik yaitu :

1) Penerangan

Perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, apabila kondisi Lingkungan Kerja Fisik tidak diperhatikan oleh organisasi perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja Karyawan diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama-kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2) Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para Karyawan , karena sifatnya mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3) Suhu udara

Keadaan suhu udara dialam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang selalu panas akan menurunkan gairah kerja Karyawan , begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruangan kerja yang kurang nyaman.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak Karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruang yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja, luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi Karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada Karyawan .

5) Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja Karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruang kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6) Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kinerja Karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi Karyawan tentu akan mempengaruhi produktifitas perusahaan.

2.1.3 Keselamatan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan karyawan adalah suatu perlindungan terhadap karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat (Roharto & Kasmir, 2017) keselamatan kerja adalah merupakan aktivitas perlindungan Karyawan secara menyeluruh artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai Karyawan mendapatkan suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya.

Keselamatan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja yang telah direncanakan, hal ini sesuai dengan pendapat (Wirawan, 2015) keselamatan adalah kondisi di mana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan berlangsung secara normal tidak terganggu oleh kecelakaan kerja, tenaga kerja dapat mencipakan kinerja yang direncanakan.

Keselamatan kerja juga menyangkut segenap proses produksi dan distribusi, baik barang, maupun jasa. Salah satu aspek penting sasaran keselamatan kerja, mengingat risiko bahayanya, adalah penerapan teknologi, terutama teknologi yang lebih maju dan mutakhir, Maka dari itu di Indonesia mengenai masalah keselamatan kerja sebagai negara yang sedang berkembang dan membangun merupakan suatu hal yang sangat penting seperti yang dijelaskan oleh (Suma'mur S. , 2014) di dalam masyarakat yang sedang membangun dan salah satu aspek penting pembangunan adalah bidang ekonomi dan sosial, maka keselamatan kerja lebih tampil ke depan lagi, dikarenakan cepatnya penerapan teknologi dengan segala seginya termasuk problematika keselamatan kerja

menampilkan banyak permasalahan, sedangkan kondisi sosial-kultur belum cukup siap untuk menghadapinya.

Sedangkan Menurut (Husni, 2009) Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi ditempat kerja atau dikenal dengan kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas. Ada 4 (empat) faktor penyebab kecelakaan kerja :

- 1) Faktor Manusianya.
- 2) Faktor Material/bahan/peralatan.
- 3) Faktor bahaya/sumber bahaya.
- 4) Faktor yang dihadapi (pemeliharaan/perawatan mesin-mesin).

2.1.3.2. Tujuan Keselamatan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2011) perumusan tujuan kesehatan dan keselamatan kerja dilihat dari beberapa segi, adapun tujuan pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja Karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Agar setiap Karyawan mendapat jaminan kesehatan dan keselamatan kerja baik secara fisik , sosial dan psikologis.
- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja yang digunakan sebaiknya seefektif mungkin.
- 3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- 4) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi Karyawan .
- 5) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.

- 6) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- 7) Agar setiap Karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja

Keselamatan kerja juga mempunyai faktor-faktor yang sangat mempengaruhi keselamatan karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat (Roharto & Kasmir, 2017) pada dasarnya bahwa keselamatan kerja Karyawan sangat tergantung kepada faktor lain, yang terlibat langsung dengan pekerja maupun yang tidak langsung, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja yaitu :

1) Kelengkapan peralatan kerja

Peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik.

2) Kualitas peralatan kerja

Disamping kelengkapan peralatan kerja yang dimilikijuga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri.

3) Kedisiplinan Karyawan

Maksudnya hal berkaitan dengan perilaku Karyawan nya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin.

4) Ketegasan pimpinan

Dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan di gunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja Karyawan .

5) Semangat kerja

Dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan Karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.

6) Motivasi kerja

Sama dengan semangat kerja, motivasi Karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna.

7) Pengawasan

Setiap Karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja Karyawan jika tidak diawasi banyak Karyawan yang melanggar hal ini tentu akan mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik.

8) Umur alat kerja

Dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja Karyawan . Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomis maka akan membahayakan keselamatan kerja Karyawan , demikian pula sebaliknya.

2.1.3.4. Indikator Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja mempunyai indikator lingkungan fisi, hal ini sesuai dengan pendapat (Hedianto, Mukzam, & Iqbal, 2014) dalam Indikator keselamatan kerja dapat dilihat dari Lingkungan kerja secara fisik antara lain :

- 1) Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada ditempat kerja atau sekitarnya.
- 2) Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik.
- 3) Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.
- 4) Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja.

2.2 Kerangka Konseptual

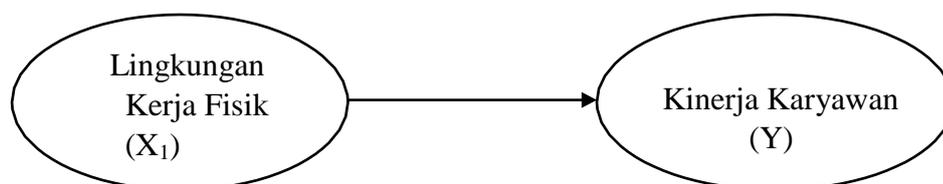
Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antar variable dalam suatu penelitian, dimana Lingkungan Kerja Fisik dan keselamatan kerja sebagai variabel (X_1 dan X_2) dan kinerja Karyawan sebagai variable terikat (Y). Dalam hal ini akan disusun beberapa kerangka konseptual mengenai:

2.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja Fisik yang baik merupakan harapan setiap Karyawan ,dengan Lingkungan Kerja Fisik yang bersih dan nyaman sangat mempengaruhi kinerja. (Maryati, 2008) mengemukakan bahwa, Lingkungan Kerja Fisik yang sehat

dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja Karyawan, jika Karyawan merasa nyaman dalam bekerja biasa dipastikan kinerja akan meningkat dan peningkatan kinerja secara tidak langsung akan meningkatkan keuntungan perusahaan. Lingkungan Kerja Fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan berhubungan erat dengan kinerja Karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan Kerja Fisik dikatakan baik atau sesuai apabila Karyawan di dalamnya merasa nyaman dan dapat melakukan kegiatan dengan baik. Lingkungan Kerja Fisik harus aman, sehat dan nyaman sebagai pendorong untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja Karyawan. Seiring dengan semakin produktif dan semakin baiknya Karyawan maka apa yang menjadi tujuan perusahaan diharapkan lebih mudah untuk dicapai.

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya Lingkungan Kerja Fisik yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman dapat mempengaruhi peningkatan kinerja Karyawan .

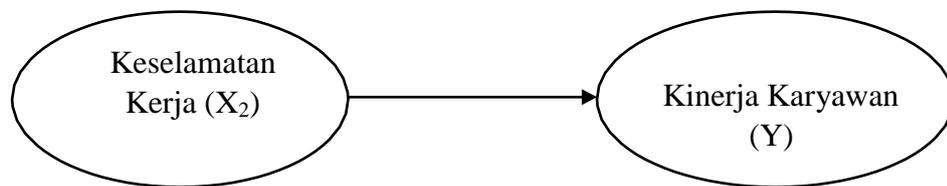


Gambar 2. 1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sombolinggi, Abdurahman, & Hamzah, 2016) bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif pada kinerja Karyawan . Dengan adanya jaminan keselamatan kerja pekerja, maka Karyawan akan merasa aman dan terlindungi pada saat bekerja, sehingga lebih professional lagi dalam bekerja. Seperti yang

dikemukakan oleh (Roharto & Kasmir, 2017) dengan adanya program keselamatan kerja, maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerjanya. Misalnya dengan adanya program keselamatan kerja maka motivasi kerja Karyawan akan meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja Karyawan . Demikian pula sebaliknya jika program keselamatan kerja tidak ada atau kurang sempurna, maka kinerja akan turun. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatan mempengaruhi kinerja Karyawan .

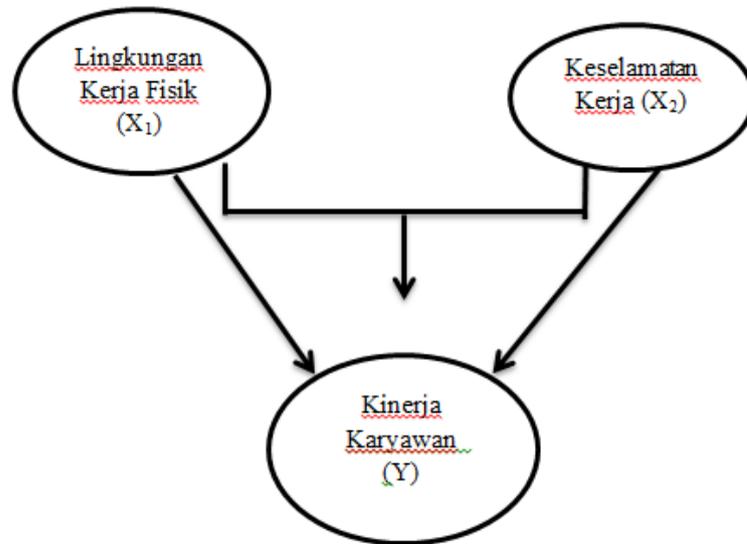


Gambar 2. 2 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai V 2016) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja yang baik dan Lingkungan Kerja Fisik yang nyaman akan menghasilkan kinerja Karyawan yang baik juga.

Menurut penelitian terdahulu menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan . Keselamatan kerja yang dilaksanakan dengan baik dan Lingkungan Kerja Fisik yang nyaman dan aman, akan dapat mencapai kinerja yang baik bagi Karyawan .



Gambar 2. 3 Kerangka Konseptual Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan. Berdasarkan kerangka konseptual maka hipotesis di rumuskan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
2. Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
3. Lingkungan Kerja Fisik & Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu keselamatan kerja, Lingkungan Kerja Fisik, sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional merupakan petunjuk suatu variabel diukur untuk mengetahui baik dan buruknya pengukuran dari suatu penelitian dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional terdapat 3 variabel yaitu Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Kerja, Kinerja Karyawan .

3.2.1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Priansa, J. D. 2017). kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban Karyawan . Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik. Secara lebih singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan di dalam melaksanakan suatu

pekerjaan. Kinerja sendiri dalam pekerjaan yang sesungguhnya tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan.

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator
1	Hasil Kerja
2	Alat Ukur
3	Ukuran Kuantitatif dankualitatif
4	Informasi

Sumber : (Fattah, 2017)

3.2.2. Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Menurut dari (Nabawi, 2019) mendefinisikan Lingkungan Kerja Fisik adalah lingkungan dimana Karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan Kerja Fisik yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para Karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Tabel 3. 2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

No	Indikator
1	Penerangan
2	Kebisingan
3	Suhu Udara
4	Ruang Gerak yang diperlukan
5	Pewarnaan
6	Keamanan

Sumber : (Saripuddin, 2017)

3.2.3. Keselamatan Kerja (X_2)

Menurut (Wirawan, 2015) keselamatan adalah kondisi di mana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan berlangsung secara normal tidak terganggu oleh kecelakaan kerja, tenaga kerja dapat menciptakan kinerja yang direncanakan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013).

Mengenai populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan yang berjumlah 46 orang Karyawan.

Tabel 3. 5 Rincian Data Jumlah Karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.

No	Bagian	Jumlah
1.	Operator ECH	6
2.	Surveyor	6
3.	Tukang Kebun	6
4.	Estimator	2
5.	Surveyor Out	3
6.	HSE	1
7.	Mekanik ECH	2
8.	Petugas Akun	3
9.	Pelayanan Pelanggan	3
10	Urusan Umum	9
11	Bendahara	1
12	Penagihan AR	1
13	Penagihan	1
14	Kasir	1
15	IT	1
Jumlah		46

Sumber : PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan (2022)

3.4.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Karena keterbatasan jumlah yang dimiliki PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan maka

yang menjadi sampel dalam penelitian ini semua jumlah anggota populasi berjumlah 46 orang Karyawan.

Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel yaitu *nonprobability sampling*. Dengan jumlah sampel yang diambil sebagai responden menggunakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013).

Tabel 3. 6 Data Jumlah Sampel Tiap Unit Bagian

No	Bagian	Jumlah
1.	Operator ECH	6
2.	Surveyor	6
3.	Tukang Kebun	6
4.	Estimator	2
5.	Surveyor Out	3
6.	HSE	1
7.	Mekanik ECH	2
8.	Petugas Akun	3
9.	Pelayanan Pelanggan	3
10	Urusan Umum	9
11	Bendahara	1
12	Penagihan AR	1
13	Penagihan	1
14	Kasir	1
15	IT	1
Jumlah		46

Sumber : PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan (2022)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data untuk penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui :

3.5.1. Kuesioner / Angket

Menurut kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan

tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dimana angket penulis akan disebarakan pada Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan dengan teknik pengumpulan data yaitu questioner atau angket dengan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti untuk mengetahui persepsi dari responden peneliti tentang suatu variabel.

Tabel 3. 7Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2013)

Pada tabel 3.7 dapat dilihat bentuk rancangan instrumen pertanyaan kuesioner, yaitu tentang kinerja Karyawan (Fattah, 2017) Lingkungan Kerja Fisik (Saripuddin, 2017) dan Keselamatan Kerja (Hedianto, Mukzam, & Iqbal, 2014).

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.5.2. Uji Validitas dan Reabilitas

3.5.2.1. Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variable penilaian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar (Azuar, 2014).

Untuk mengukur setiap item pertanyaan peneliti, maka akan digunakan teknik korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2013)

Dimana :

R_{xy} = Item instrumen variabel dengan totalnya.

x = Jumlah butir pertanyaan

y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah Sampel

$(\sum x_1)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel (x_1)

Kriteria pengujian validitas suatu item instrument valid jika dinilai korelasi nya adalah “positif” dan lebih besar atau sama dengan r tabel. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig (*2tailed*) dan membandingkannya dengan taraf signifikan yang ditentukan peneliti. Bila nilai sig (*2tailed*) $\leq 0,05$, maka butir instrument valid. Jika nilai sig (*2tailed*) $\geq 0,05$ maka butir instrument tidak valid.

Berdasarkan data yang terkumpul, terdapat 8 item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), 8 item pernyataan untuk variabel Keselamatan Kerja (X_2) dan 8 item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis item ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X1)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,709	0,290	Valid
2.	0,735	0,290	Valid
3.	0,570	0,290	Valid
4.	0,670	0,290	Valid
5.	0,681	0,290	Valid
6.	0,556	0,290	Valid
7.	0,748	0,290	Valid
8.	0,658	0,290	Valid
9.	0,342	0,290	Valid
10.	0,332	0,290	Valid
11.	0,410	0,290	Valid
12.	0,330	0,290	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Keselamatan Kerja (X2)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,498	0,290	Valid
2.	0,718	0,290	Valid
3.	0,826	0,290	Valid
4.	0,740	0,290	Valid
5.	0,682	0,290	Valid
6.	0,606	0,290	Valid
7.	0,757	0,290	Valid
8.	0,791	0,290	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel 3. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,742	0,290	Valid
2.	0,693	0,290	Valid
3.	0,753	0,290	Valid
4.	0,821	0,290	Valid
5.	0,659	0,290	Valid
6.	0,844	0,290	Valid
7.	0,786	0,290	Valid
8.	0,753	0,290	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

3.5.2.2. Pengujian Reabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya, jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi (Juliandi et al., 2015, hal. 80) Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Croanbach Alpha.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Dimana:

r = Reabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varian butir

$\sigma 1^2$ = Varian total

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\alpha \geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\alpha \leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Tabel 3. 11 Hasil Uji Reabilitas Variabel X1, X2 dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0,784	Reliabel
Keselamatan Kerja (X_2)	0,856	Reliabel
Kinerja (Y)	0,893	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program komputer yaitu Statistical Program And Service Solution (SPSS) adalah sebuah program pengolahan data yang berguna untuk pengambilan keputusan terutama dalam bidang penelitian analisis data (Azuar, 2014) Berikut ini metode dan langkah-langkah untuk menganalisis data dengan SPSS pada penelitian ini:

3.6.1. Persamaan Regresi Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel terikat dengan beberapa variabel bebas. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

(Sugiyono, 2013)

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Lingkungan Kerja Fisik

X_2 = Keselamatan Kerja

e = Standar error

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisa apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisa regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., 2015, hal. 160).

3.6.2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah salam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Azuar, 2014).

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya (Azuar, 2014).

3.6.3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variable independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (variance inflasi factor/VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Azuar, 2014).

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen (Azuar, 2014).

Mengukur multikolinieritas juga dapat diketahui dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*). Mengukur VIF untuk koefisien dari variable independen menggunakan rumus :

$$VIF = 1/(1-R^2)$$

3.6.4. Uji Heteroskedastiditas

Uji Heteroskedastiditas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastiditas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastiditas (Azuar, 2014).

Menurut (Azuar, 2014) Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas atau homokedastisitas.

3.6.5. Pengujian Hipotesis

3.6.5.1. Uji t (Parsial)

Uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_1) apakah variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Keselamatan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terkait atau variabel Kinerja (Y). untuk mengetahui tingkat signifikan hubungan, dapat dilakukan uji-t dengan rumus, yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2013)

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tablet

r = Korelasi parsial yang ditemukan

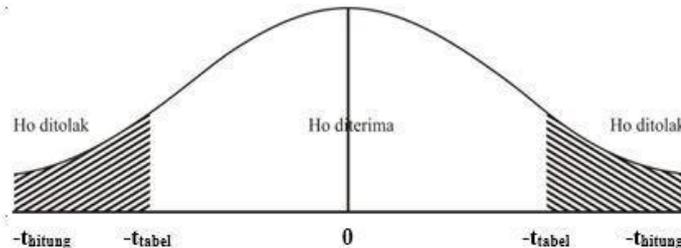
n = Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0, 05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variable x dan y. Sedangkan jika nilai t dengan

probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variable x dan y .

Pengujian hipotesis



Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria pengujian :

- Ho diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$. $Dt = n-k$
- Ha ditolak apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$

3.6.5.2. Uji F (Simultan)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan Uji F, untuk mengujinya taat atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variable terkait dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$f_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (N - K - 1)}$$

(Sugiyono, 2013)

Keterangan :

F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

pengujian hipotesis Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat

F_{tabel} = Nilai F dalam F_{tabel} berdasarkan n (sampel penelitian)

Kriteria pengujian :

1) H_0 ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

2) H_a diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$



Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-F

3.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Presentasi Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam Penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket sebanyak 28 item pertanyaan yang terdiri dari 12 item pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik, 8 item pertanyaan untuk variabel Keselamatan Kerja, dan 8 item pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan. Angket dalam penelitian ini disebar dan diberikan kepada 46 responden sebagai sampel penelitian menggunakan *skala likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4. 1 Skala pengukuran *Likert*

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pada tabel diatas berlaku baik dalam menghitung variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Keselamatan Kerja (X_2) yaitu variabel bebas maupun variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam table berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria pengelompokkan

berdasarkan penilaian jenis kelamin, usia dan pendidikan dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Data identitas responden yang dijadikan sampel penelitian tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	36	78.3	78.3	78.3
	Perempuan	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah 2022)

Berdasarkan data tabel presentasi diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik data jenis kelamin, mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 36 orang (78,3%) dan minoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang (21,7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada kelamin laki-laki.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	8	17.4	17.4	17.4
	31-41	21	45.7	45.7	63.0
	42-56	17	37.0	37.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Berdasarkan tabel presentase diatas dapat dipahami bahwa berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki usia pada kelompok umur 20-30 tahun sebanyak 8 (17,4%), umur 31-41 tahun sebanyak 21 (45,7%) umur 42-56 tahun sebanyak 17 (37,0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan usia responden yang

bekerja pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan lebih banyak didomisili pada kelompok umur 31-41 tahun.

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5-10 Tahun	13	28.3	28.3	28.3
	11-15 Tahun	11	23.9	23.9	52.2
	16-21 Tahun	14	30.4	30.4	82.6
	22-28 Tahun	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah 2022)

Berdasarkan data tabel presentasi diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik data lama kerja, mayoritas responden pada penelitian ini memiliki lama kerja pada kelompok 5-10 tahun sebanyak 13 (28,3%), 11-15 tahun sebanyak 11 (23,9%), 16-21 tahun 14 (30,4%), 22-28 tahun 8 (17,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan lama kerja responden yang bekerja pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan lebih banyak didomisili pada kelompok 16-21 tahun.

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMK	17	37.0	37.0	37.0
	D3	5	10.9	10.9	47.8
	D4	1	2.2	2.2	50.0
	S1	23	50.0	50.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Berdasarkan data tabel presentase karakteristik diatas dapat dipahami bahwa tingkat pendidikan responden menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada tingkat pendidikan SMK sebanyak 17 orang

(37,0), minoritas pada tingkat pendidikan D3 sebanyak 5 orang (10,9), minoritas pada tingkat pendidikan D4 sebanyak 1 orang (2,2%) dan S1 sebanyak 23 orang (50,0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas Karyawan yang bekerja di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan dalam penelitian ini lebih didominasi pada tingkat pendidikan S1.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam Penelitian ini deskripsi variabel penelitian terdiri dari 3 variabel yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Keselamatan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan pada masing-masing variabel akan menampilkan opsi jawaban dengan penelitian *skala likert* yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden masing-masing mendapatkan bobot nilai.

4.1.2.1. Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Dari penelitian variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) yang dirangkum dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Penyajian Data Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

NO	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	32,6	31	67,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	46	100
2	15	32,6	30	65,2	0	0,0	2	2,2	0	0,0	46	100
3	11	23,9	34	73,9	1	2,2	0	0,0	0	0,0	46	100
4	20	43,5	26	56,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	46	100
5	18	39,1	27	58,7	0	0,0	1	2,2	0	0,0	46	100
6	15	32,6	30	65,2	1	2,2	0	0,0	0	0,0	46	100
7	16	34,8	29	63,0	1	2,2	1	0,0	0	0,0	46	100
8	13	28,3	31	67,4	1	2,2	1	2,2	0	0,0	46	100
9	22	47,8	19	41,3	5	10,9	0	0,0	0	0,0	46	100
10	30	65,2	14	30,4	2	4,3	0	0,0	0	0,0	46	100
11	18	39,1	19	41,3	9	19,6	0	0,0	0	0,0	46	100
12	21	45,7	22	47,8	3	6,5	0	0,0	0	0,0	46	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Adanya petugas keamanan dilingkungan perusahaan membuat saya dapat bekerja sangat baik, yang menjawab sangat setuju sebesar (32,6%), dan yang menjawab setuju sebesar (67,4).
- 2) Jawaban responden tentang Kondisi udara diruangan kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja, yang menjawab sangat setuju sebesar (32,6%), dan yang menjawab setuju sebesar (65,2%).
- 3) Jawaban responden tentang Ruangan tidak terlalu padat sehingga tidak menyebabkan karyawan susah bergerak, yang menjawab sangat setuju sebesar (23,9%), dan yang menjawab setuju sebesar (73,9%).
- 4) Jawaban responden tentang Warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja, yang menjawab sangat setuju sebesar (43,5%), dan yang menjawab setuju sebesar (56,5%).
- 5) Jawaban responden tentang Penerangan yang cukup untuk melakukan kegiatan operasional dalam arti tidak terlalu terang dan tidak terlalu redup, yang menjawab sangat setuju sebesar (39,1%), dan yang menjawab setuju sebesar (58,7%).
- 6) Jawaban responden tentang Kulatias udara yang baik tidak menyebabkan bau tidak sedap didalam ruangan, yang

menjawab sangat setuju sebesar (32,6%), dan yang menjawab setuju (65,2%).

7) Jawaban responden tentang Karyawan mendapatkan jaminan keamanan di tempat kerja, yang menjawab sangat setuju sebesar (34,8%), dan yang menjawab setuju sebesar (63,0%).

8) Jawaban responden tentang Sirkulasi udara didalam ruangan sangat baik dalam arti tidak cepat membuat lelah dan mengantuk pada saat bekerja, yang menjawab sangat setuju sebesar (28,3%), dan yang menjawab setuju sebesar (67,4%).

9) Jawaban responden tentang Kebisingan menyebabkan kurangnya konsentrasi terhadap karyawan, yang menjawab sangat setuju sebesar (47,8%), dan yang menjawab setuju sebesar (41,3%).

10) Jawaban responden tentang Suara kebisingan di tempat kerja membuat menjadi lebih mudah emosi atau marah dalam bekerja, yang menjawab sangat setuju sebesar (65,2%), dan yang menjawab setuju sebesar (30,4%).

11) Jawaban responden tentang Penerangan yang redup menyebabkan terjadinya penghambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang menjawab sangat setuju sebesar (39,1%), dan yang menjawab setuju sebesar (41,3%).

12) Jawaban responden tentang Tata letak dokumen yang tidak beraturan menyebabkan sempitnya ruang kerja, yang

menjawab sangat setuju sebesar (45,7%), dan yang menjawab setuju sebesar (47,8%).

4.1.2.2. Variabel Keselamatan Kerja (X_2)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Keselamatan Kerja (X_2) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekwensi sebagai berikut :

Tabel 4. 7 Penyajian Data Keselamatan Kerja (X_2)

NO	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	23,9	35	76,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	46	100
2	14	30,4	31	67,4	1	2,2	0	0,0	0	0,0	46	100
3	13	28,3	31	67,4	2	4,3	0	0,0	0	0,0	46	100
4	18	39,1	28	60,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	46	100
5	18	39,1	27	58,7	1	2,2	0	0,0	0	0,0	46	100
6	15	32,5	31	67,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	46	100
7	23	50,0	21	45,7	2	4,3	0	0,0	0	0,0	46	100
8	17	37,0	29	63,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	46	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Tersedianya perlengkapan alat pelindung diri seperti (helm, sepatu safety, sarung tangan, rompi), yang menjawab sangat setuju sebesar (23,9%), yang menjawab setuju sebesar 76,1%).
- 2) Jawaban responden tentang Penggunaan mesin dan alat elektronik telah sesuai dengan standart keamanan yang baik, yang menjawab sangat setuju sebesar (30,4%), dan yang menjawab setuju sebesar (67,4%).
- 3) Jawaban responden tentang Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai, yang menjawab sangat setuju sebesar (28,3%), dan yang menjawab setuju sebesar (67,4%).

- 4) Jawaban responden tentang Adanya sudah ada SOP mengenai prosedur kerja dan keselamatan kerja, yang menjawab sangat setuju sebesar (39,1%), dan yang menjawab setuju sebesar (60,9%).
- 5) Jawaban responden tentang Adanya pemeriksaan alat sebelum dilakukan pemakaian, yang menjawab sangat setuju sebesar (39,1%), dan yang menjawab setuju sebesar (58,7%).
- 6) Jawaban responden tentang Pemeliharaan rutin dan service berkala terhadap peralatan dan sarana mesin, yang menjawab sangat setuju sebesar (32,5%), dan yang menjawab setuju sebesar (67,4%).
- 7) Jawaban responden tentang Perusahaan akan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak menggunakan peralatan kerja secara lengkap, yang menjawab sangat setuju sebesar (50,0%), dan yang menjawab setuju sebesar (45,7%).
- 8) Jawaban responden tentang Semua bagian dari peralatan kerja yang berbahaya sudah diberi sebuah tanda-tanda, yang menjawab sangat setuju sebesar (37,0%), dan yang menjawab setuju sebesar (63,0%).

4.1.2.3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dirangkum didalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Penyajian Data Kinerja Karyawan (Y)

NO	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	
1	13	28,3	33	71,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	46	100
2	15	32,6	30	65,2	1	2,2	0	0,0	0	0,0	46	100
3	19	41,3	27	58,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	46	100
4	15	32,6	30	65,2	1	2,2	0	0,0	0	0,0	46	100
5	18	39,1	27	58,7	1	2,2	0	0,0	0	0,0	46	100
6	17	37,0	28	60,9	1	2,2	0	0,0	0	0,0	46	100
7	16	34,8	25	54,3	4	8,7	0	0,0	0	0,0	46	100
8	19	41,3	27	58,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	46	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Hasil pekerjaan memenuhi spesifikasi dan kriteria yang ditentukan, yang menjawab sangat setuju sebesar (28,3%), dan yang menjawab setuju sebesar (71,7%).
- 2) Jawaban responden tentang Karyawan dapat mengembangkan ide dan kreativitasnya dalam bekerja, yang menjawab sangat setuju sebesar (32,6%), dan yang menjawab setuju sebesar (71,7%).
- 3) Jawaban responden tentang Kemandirian yang dibuktikan dengan komitmen kerja dan tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan, yang menjawab sangat setuju sebesar (41,3%), dan yang menjawab setuju sebesar (58,7%).
- 4) Jawaban responden tentang Saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang lebih, yang menjawab sangat setuju sebesar (32,6%), dan yang menjawab setuju sebesar (65,2%).

- 5) Jawaban responden tentang Kualitas yang sesuai dengan standart yang dimiliki oleh perusahaan, yang menjawab sangat setuju sebesar (39,1%), dan yang menjawab setuju sebesar (58,7%).
- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu hadir tepat waktu, yang menjawab sangat setuju sebesar (37,0%), dan yang menjawab setuju sebesar (60,9%).
- 7) Jawaban responden tentang Selalu teliti dan tidak tergesa-gesa dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, yang menjawab sangat setuju sebesar (34,8%), dan yang menjawab setuju sebesar (54,3%).
- 8) Jawaban responden tentang Saya mampu bekerja sesuai target yang telah ditetapkan, yang menjawab sangat setuju sebesar (41,3%), dan yang menjawab setuju sebesar (58,7%).

4.2. Analisis Data Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrument penelitian yang sudah di validkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistic tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam uji tersebut.

4.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik, keselamatan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Adapun bentuk model yang akan diuji dalam penelitian ini:

Tabel 4. 9 Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.311	2.850		-0.811	0.422
	Lingkungan Kerja Fisik	0.481	0.094	0.606	5.128	0.000
	Keselamatan Kerja	0.350	0.126	0.328	2.773	0.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Jika dilihat pada tabel 4.8 diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = -2,311
- 2) Lingkungan Kerja Fisik = 0,481
- 3) Keselamatan Kerja = 0,350

Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -2,311 + 0,481 X_1 + 0,350 X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar -2,311 menunjukkan bahwa apabila variabel nilai independen dianggap konstan maka Kinerja karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia meningkat sebesar -2,311
2. β_1 sebesar 0,481 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja Fisik mengalami kenaikan maka Lingkungan Kerja

Fisik akan terpenuhi sebesar 0,481 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

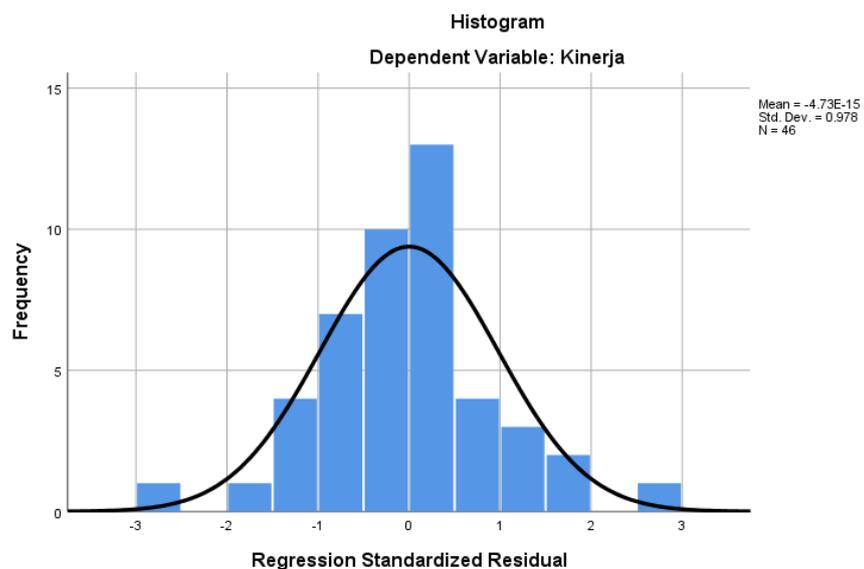
3. β_2 sebesar 0,350 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila Keselamatan Kerja mengalami kenaikan maka Keselamatan Kerja akan terpenuhi sebesar 0,350 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.2.1.1. Uji Asumsi Klasik

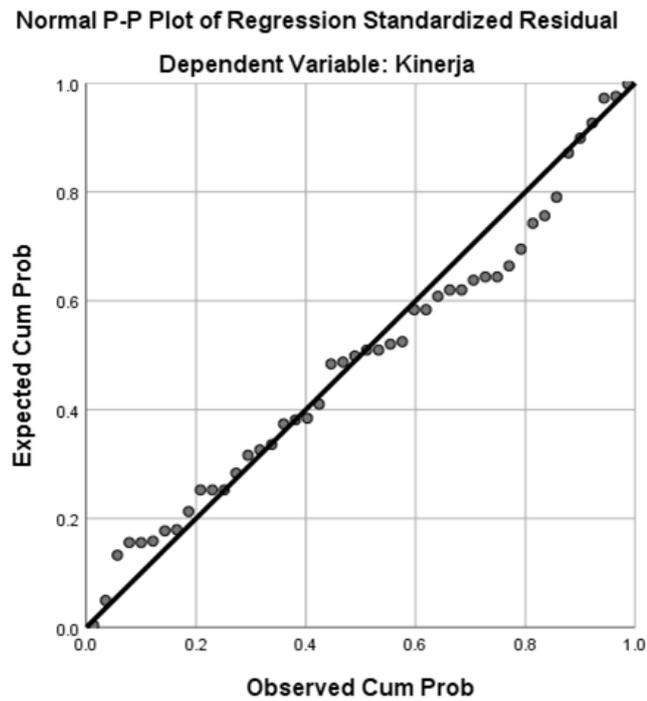
1) Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model Regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berikut ini hasil uji normalitas untuk menguji apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidaknya bias dilihat dari gambar scatter plot dibawah ini:



Gambar 4. 1 Grafik Histogram



Gambar 4. 2 Grafik Scatter Plot

Dari gambar 4.1 grafik histogram diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya pola data yang baik. Sedangkan gambar 4.2 grafiksatter plot diatas berdistribusi normal, hal ini disebabkan karena data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

4.2.1.2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas variabel ini melalui penelitian perhitungan independen antar variabel bebas dapat dilihat dari hasil analisis *colinearity statistic*. Dengan tujuan *multikolinieritas* yaitu untuk melihat apakah diantara bahwa diterima H_0 apabila nilai $VIF < 0,100$ dan angka toleransi mendekati 1, dan ditolak H_0 bila $VIF > 10,00$ dan nilai toleransi mendekati 0. Hasil uji interpendensi antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Multikolinieritas**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.311	2.850		-0.811	0.422		
	Lingkungan Kerja Fisik	0.481	0.094	0.606	5.128	0.000	0.333	3.001
	Keselamatan Kerja	0.350	0.126	0.328	2.773	0.008	0.333	3.001

a. Dependent Variable: Kinerja

sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

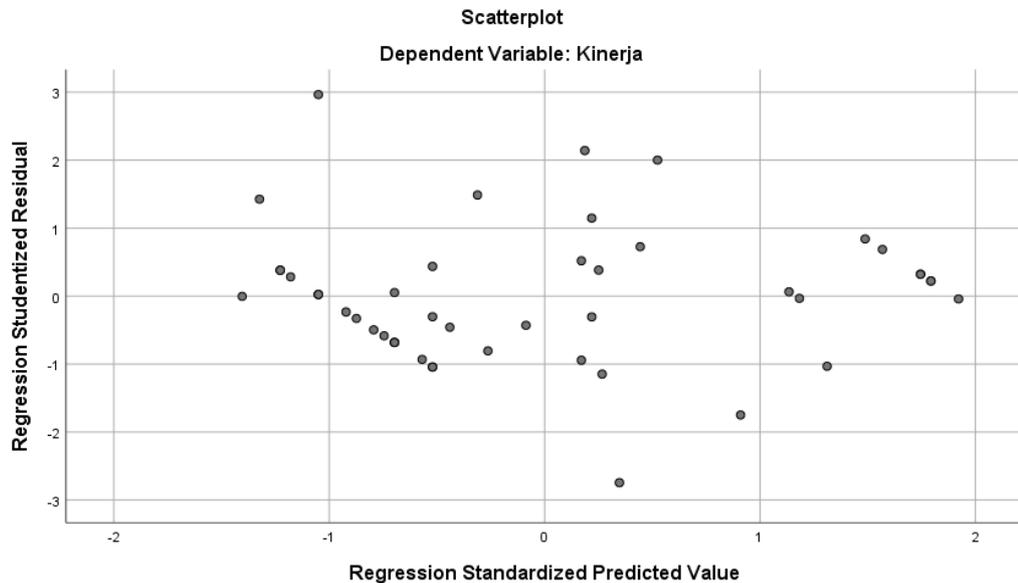
Jika dilihat pada tabel 4.8 diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), sebesar 3,001 dan variabel Keselamatan Kerja (X_2), sebesar 3,001 dari masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai tolerance pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sebesar 0,333 dan variabel Keselamatan Kerja (X_2) sebesar 0,333. Dari masing-masing variabel nilai tolerance setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

1) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heterokedastisitas.

Untuk mengetahui terjadi atau tidak heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, dapat menggunakan metode grafik plot antara lain

prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual (SREZID). Adapun dasar dalam pengambilan ini adalah sebagai berikut :



Gambar 4. 3 Pengujian Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar grafik scatterplot diatas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan pengujian data *heterokedastisitas* dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y.

4.2.2 Pengujian Hipotesis

4.2.2.1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) koefisien regresi secara parsial mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y).

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Bila $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

- 2) Bila $\text{sig} < 0,05$, maka $H_0 = \text{ditolak}$, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel 4. 11 Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.311	2.850		-0.811	0.422
	Lingkungan Kerja Fisik	0.481	0.094	0.606	5.128	0.000
	Keselamatan Kerja	0.350	0.126	0.328	2.773	0.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

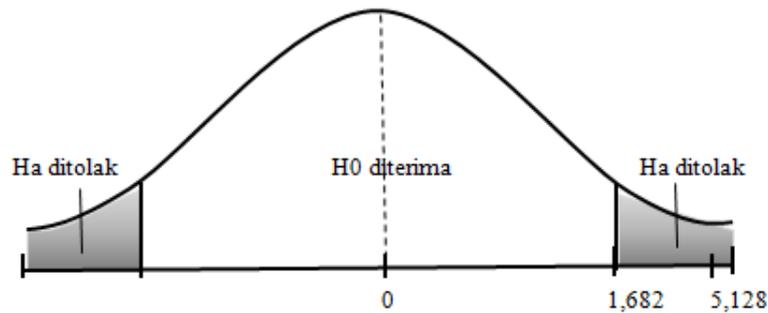
$T_{\text{tabel}} : 1,682$

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa, kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,05). Nilai t-tabel untuk $n = 46$ adalah 1,682.

Hasil uji statistic pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

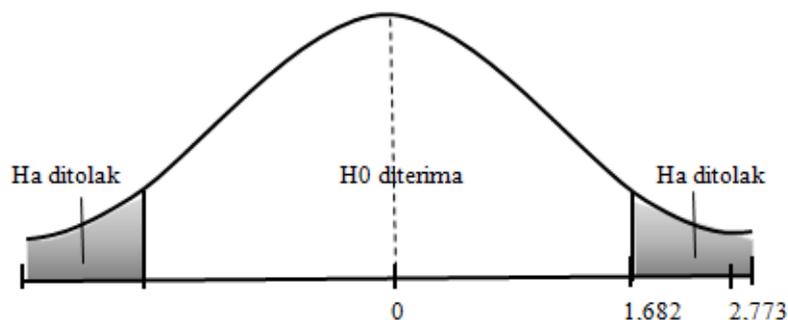
Dari tabel diatas tentang variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t-hitung $5,128 > t\text{-tabel } 1,682$ dengan probabilitas $\text{sig } 0,001 \leq 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini menunjukkan bahwa pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.



Gambar 4. 4 Grafik Statistik Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas tentang variabel Keselamatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t-hitung $2,773 > t\text{-tabel } 1,682$ dengan probabilitas sig $0,008 \leq 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini menunjukkan bahwa pengaruh signifikan antara Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.



Gambar 4. 5 Grafik Statistik Uji t Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

4.2.2.2. Uji F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan Kerja terhadap variabel terikat

kinerja Karyawan secara bersama-sama.berdasarkan ANOVA pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 12 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	333.169	2	166.585	85.848	.000 ^b
Residual	83.439	43	1.940		
Total	416.609	45			

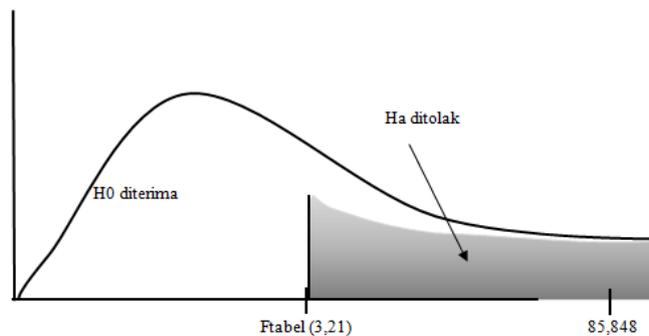
a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

$f_{\text{tabel}} : 3,21$

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} (85,848) > F_{\text{tabel}} 3,21$ dengan tingkat signifikan $0,001 < \alpha 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan



Gambar 4. 6 Kurva Uji F

4.2.3 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi Lingkungan Kerja Fisik dan keselamatan kerja terhadap kinerja Karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai adjusted R pada tabel berikut :

Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.894 ^a	0.800	0.790	1.393	2.246

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0,800 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan keselamatan kerja sebesar 8,00% untuk mempengaruhi variabel kinerja Karyawan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak teliti misalnya disiplin, kompensasi dan variabel lainnya.

4.2.4 Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (Lingkungan Kerja Fisik dan keselamatan kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja Karyawan). lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.4.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Wibowo, Musadieg, & Nurtjahjono, 2014) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif atau berbanding lurus dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap kepuasan kerja. Jika Lingkungan Kerja Fisik nyaman maka kepuasan kerja Karyawan meningkat, karena dalam melaksanakan tugas dalam merawat dan melayani pasien membutuhkan lingkungan yang mendukung, dan hal ini akan menambah kepuasan kerja

Karyawan dalam bekerja. Lingkungan Kerja Fisik Karyawan yang baik adalah lingkungan yang nyaman, bersih, dan segar untuk Karyawan. Dengan Lingkungan Kerja Fisik yang baik maka seseorang Karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, karena perusahaan telah memberikan kontribusi yang baik kepada Karyawan nya.

Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t_{hitung} (5,128) > t_{tabel} (1,682), dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan secara nyata.

4.2.4.2. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sombolinggi, Abdurahman, & Hamzah, 2016) bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif pada kinerja Karyawan. Dengan adanya jaminan keselamatan kerja pekerja, maka Karyawan akan merasa aman dan terlindungi pada saat bekerja, sehingga lebih profesional lagi dalam bekerja. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh oleh (Roharto & Kasmir, 2017) dengan adanya program keselamatan kerja, maka secara

tidak langsung akan mempengaruhi kinerjanya. Misalnya dengan adanya program keselamatan kerja maka motivasi kerja Karyawan akan meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja Karyawan. Demikian pula sebaliknya jika program keselamatan kerja tidak ada atau kurang sempurna, maka kinerja akan turun.

Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh antara Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,773) > t_{tabel} (1,682)$, dengan taraf signifikan $0,008 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Keselamatan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara nyata.

4.2.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Priansa, J. D. 2017). kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban Karyawan. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik. Secara lebih singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja sendiri dalam pekerjaan yang sesungguhnya tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Julita & Arianti, 2018) dan (Roharto & Kasmir, 2017) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan keselamatan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Dengan nilai $F_{hitung} (1,682) < F_{tabel} (3,21)$ dengan tingkat signifikan 0.000. Selanjutnya hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0,800 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh keselamatan kerja dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 8,00% untuk mempengaruhi variabel kinerja Karyawan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain. Artinya bahwa ada pengaruh atau pengaruh yang searah antara Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja Karyawan secara nyata.

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ atau $t_{hitung} 5,128 > t_{tabel} 1,682$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti H_a diterima, maka ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai signifikan sebesar $0,008 > 0,05$ atau $t_{hitung} 2,773 > t_{tabel} 1,682$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti H_a diterima, maka ada pengaruh yang signifikan antara Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan dapat diketahui tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ artinya H_0 dan H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas dan juga telah diambil kesimpulan diatas maka dapat ditemukan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan sebaiknya membuat sarana ruang istirahat atau titik kumpul yang berada di lapangan maupun dilokasi kantor untuk meningkatkan kenyamanan Lingkungan Kerja Fisik menjadi aman dan nyaman.
2. Diharapkan perusahaan agar memberikan sanksi yang lebih tegas kepada karyawan yang tidak mematuhi perlengkapan safety saat berada dilapangan, dan lebih meningkatkan perawatan atau perbaikan alat yang berada dilapangan dan meminimalisirkan kecelakaan kerja.
3. Perusahaan harus membuat standard kinerja apakah seorang karyawan optimal dalam mengerjakan pekerjaannya dan apakah karyawan sudah mencapai target yang sudah di tetapkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan akan dapat mencapai tujuan yang di inginkan

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya, adapun beberapa keterbatasan yang dihadapi :

1. Dalam melakukan penelitian ini penulis mengalami beberapa keterbatasan dalam pengolah data yang belum sempurna. Harapan penulis agar kedepannya penulis dapat lebih baik lagi dalam mengolah data agar memperoleh hasil yang sempurna.
2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Kerja dan Kinerja Karyawan yang digunakan oleh penulis masih terbatas dan

pertanyaannya masih kurang memadai, namun hal ini dapat diatasi dengan memberikan penjelasan kepada responden mengenai pengisian kuesioner.

3. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas berjumlah 46 orang yang berstatus Karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
4. Waktu pada saat pembagian kuesioner membutuhkan waktu yang tidak sebentar dikarenakan bertabrakan dengan jam kerja diperusahaan dan jauh nya jarak perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Daulay, R., Pasaribu, K. H., Putri, P. L., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Elmatara.
- Handoko, H. T. (2012). *Manajemen Perusahaan dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hedianto, R. B., Mukzam, D. M., & Iqbal, M. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian Drilling & Oilfield Service PT. Elnusa TBK, Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(1), 1-3.
- Husni, L. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Jufrizen, J., & Ramadhani, N. K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66-79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Julita, J., & Arianti, N. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 195-205.
- Mangkunegara, P. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ma'ruf, A. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Maryati, M. (2008). *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Moehariono, M. (2012). *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.

- Nasution, I. M., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, A. M. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Conferences Series, 1477(5)*, 1472-1477.
- Nurhayati, D., Minarsih, M. M., & Wulan, S. H. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi Kasus Pada PT.Perwirabhakti Sentrasejahtera di Kota Semarang. *Journal of Management, 1(2)*, 1-24.
- Prasetyo, E., Hasiholan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan SDM . *Journal Of Management, 2(2)*,6-11.
- Priansa, J. D. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Roharto, T., & Kasmir, K. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Fisik, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Jakarta (Studi Kasus Pada Proyek Pengerukan Pembangunan TPK Kalibaru). *Jurnal SWOT, 7(1)*, 63-75.
- Sedarmayanti, S. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sombolinggi, Abdurahman, & Hamzah. (2016). *Studi Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Proyek Pelebaran Rantepao-Palopo*. Toraja: PT. Wakita Karya.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, A. N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, S. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur, S (2014). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sumarni, M. (2011). Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan . *Jurnal Akuntansi & Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta. 8*, 20-47.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara

Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 6-7.

Wibowo, M., Musadieg, A. M., & Nurtjahjono, E. G. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Barawijaya*, 16(1), 2-9.

Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan

Bersama ini saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Informasi yang Bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini.

1. Petunjuk Pengisian :

- 1) Kuisisioner ini semata-mata untuk keperluan akademis penelitian.
- 2) Berilah tanda checklist (√) pada profil responden.
- 3) Baca dan jawablah semua pertanyaan secara teliti.
- 4) Berikan tanda checklist (√) pada pilihan yang telah disediakan.

2. Profil Responden

- 1) Jenis kelamin
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
- 2) Usia
 - a. 20-30 tahun
 - b. 31-41 tahun
 - c. 42-56 tahun
- 3) Lama Kerja
 - a. 5-10 tahun
 - b. 11-15 tahun
 - c. 16-21 tahun
 - d. 22-28 tahun
- 4) Pendidikan
 - a. SMK
 - b. D3
 - c. D4
 - d. S1

3. Kriteria Penilaian

Berilah respon terhadap pernyataan dalam tabel dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan persepsi Bapak/ibu mengenai pernyataan tersebut. Skala respon adalah sebagai berikut :

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Lingkungan Kerja Fisik

No	Pertanyaan	5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1	Adanya petugas keamanan dilingkungan perusahaan membuat saya dapat bekerja sangat baik					
2	Kondisi udara diruangan kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
3	Ruangan tidak terlalu padat sehingga tidak menyebabkan karyawan susah bergerak					
4	Warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja					
5	Penerangan yang cukup untuk melakukan kegiatan operasional dalam arti tidak terlalu terang dan tidak terlalu redup					
6	Kualitas udara yang baik tidak menyebabkan bau tidak sedap didalam ruangan					
7	Karyawan mendapatkan jaminan keamanan ditempat kerja					
8	Sirkulasi udara didalam ruangan sangat baik dalam arti tidak cepat membuat lelah dan mengantuk pada saat bekerja					
9	Kebisingan menyebabkan kurangnya konsentrasi terhadap karyawan					

10	Suara kebisingan di tempat kerja membuat karyawan lebih mudah emosi atau marah dalam bekerja					
11	Penerangan yang redup menyebabkan terjadinya penghambatan dalam menyelesaikan pekerjaan					
12	Tata letak dokumen yang tidak beraturan menyebabkan sempitnya ruang kerja					

Keselamatan Kerja

No	Pertanyaan	5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1	Tersedianya perlengkapan alat pelindung diri seperti (helm, sepatu safety, sarung tangan, rompi)					
2	Penggunaan mesin dan alat elektronik telah sesuai dengan standart keamanan yang baik					
3	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai					
4	Apakah sudah ada SOP mengenai prosedur kerja dan keselamatan kerja					
5	Adanya pemeriksaan alat sebelum dilakukan pemakaian					
6	Pemeliharaan rutin dan service berkala terhadap peralatan dan sarana mesin					
7	Perusahaan akan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak menggunakan peralatan kerja secara lengkap					
8	Semua bagian dari peralatan kerja yang berbahaya sudah diberi sebuah tanda-tanda					

Kinerja

No	Pertanyaan	5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1	Hasil pekerjaan memenuhi spesifikasi dan kriteria yang ditentukan					
2	Karyawan dapat mengembangkan ide dan kreativitasnya dalam bekerja					
3	Kemandirian yang dibuktikan dengan komitmen kerja dan tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan					
4	Saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang lebih					
5	Kualitas yang sesuai dengan standart yang dimiliki oleh perusahaan					
6	Saya selalu hadir tepat waktu					
7	Selalu teliti dan tidak tergesa-gesa dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan					
8	Saya mampu bekerja sesuai target yang telah ditetapkan					

Lampiran Uji Validitas

Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Correlations														
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.624**	0.275	.512**	.371*	.499**	.552**	.414**	0.170	0.152	0.255	0.086	.709**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.065	0.000	0.011	0.000	0.000	0.004	0.259	0.313	0.088	0.568	0.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	.624**	1	.585**	.482**	.786**	.301*	.496**	.358*	.292*	0.138	0.074	-0.067	.735**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.001	0.000	0.042	0.000	0.015	0.049	0.361	0.625	0.656	0.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.3	Pearson Correlation	0.275	.585**	1	0.252	.592**	0.182	.343*	.418**	0.232	0.075	0.003	0.007	.570**
	Sig. (2-tailed)	0.065	0.000		0.092	0.000	0.226	0.020	0.004	0.121	0.619	0.985	0.965	0.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson Correlation	.512**	.482**	0.252	1	.443**	.600**	.468**	0.199	.366*	.294*	0.064	0.013	.670**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.092		0.002	0.000	0.001	0.184	0.012	0.047	0.671	0.934	0.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.5	Pearson Correlation	.371*	.786**	.592**	.443**	1	.369*	.481**	.314*	0.167	0.080	-0.006	0.104	.681**
	Sig. (2-tailed)	0.011	0.000	0.000	0.002		0.012	0.001	0.033	0.266	0.595	0.966	0.491	0.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.6	Pearson Correlation	.499**	.301*	0.182	.600**	.369*	1	.540**	0.080	0.117	0.112	0.131	0.037	.556**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.042	0.226	0.000	0.012		0.000	0.598	0.438	0.460	0.384	0.807	0.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.7	Pearson Correlation	.552**	.496**	.343*	.468**	.481**	.540**	1	.628**	-0.034	0.288	0.175	0.218	.748**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.020	0.001	0.001	0.000		0.000	0.821	0.053	0.244	0.145	0.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.8	Pearson Correlation	.414**	.358*	.418**	0.199	.314*	0.080	.628**	1	0.080	0.085	.313*	.394**	.658**
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.015	0.004	0.184	0.033	0.598	0.000		0.598	0.573	0.034	0.007	0.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.9	Pearson Correlation	0.170	.292*	0.232	.366*	0.167	0.117	-0.034	0.080	1	-0.190	0.073	-0.088	.342*
	Sig. (2-tailed)	0.259	0.049	0.121	0.012	0.266	0.438	0.821	0.598		0.206	0.629	0.560	0.020
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.10	Pearson Correlation	0.152	0.138	0.075	.294*	0.080	0.112	0.288	0.085	-0.190	1	0.130	0.128	.332*

Lampiran Uji Reabilitas

Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.784	12

Keselamatan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.856	8

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.893	8

Descriptive

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja Fisik	46	45	59	52.00	3.836
Keselamatan Kerja	46	31	40	34.67	2.852
Kinerja	46	31	40	34.83	3.043
Valid N (listwise)	46				

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	67.4	67.4	67.4
	5	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	4	30	65.2	65.2	67.4
	5	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	34	73.9	73.9	76.1
	5	11	23.9	23.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	56.5	56.5	56.5
	5	20	43.5	43.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	4	27	58.7	58.7	60.9
	5	18	39.1	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	30	65.2	65.2	67.4
	5	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	29	63.0	63.0	65.2
	5	16	34.8	34.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	3	1	2.2	2.2	4.3
	4	31	67.4	67.4	71.7
	5	13	28.3	28.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10.9	10.9	10.9
	4	19	41.3	41.3	52.2
	5	22	47.8	47.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.3	4.3	4.3
	4	14	30.4	30.4	34.8
	5	30	65.2	65.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	19.6	19.6	19.6
	4	19	41.3	41.3	60.9
	5	18	39.1	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.5	6.5	6.5
	4	22	47.8	47.8	54.3
	5	21	45.7	45.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	76.1	76.1	76.1
	5	11	23.9	23.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	31	67.4	67.4	69.6
	5	14	30.4	30.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.3	4.3	4.3
	4	31	67.4	67.4	71.7
	5	13	28.3	28.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	60.9	60.9	60.9
	5	18	39.1	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	27	58.7	58.7	60.9
	5	18	39.1	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	67.4	67.4	67.4
	5	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.3	4.3	4.3
	4	21	45.7	45.7	50.0
	5	23	50.0	50.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	63.0	63.0	63.0
	5	17	37.0	37.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	71.7	71.7	71.7
	5	13	28.3	28.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	30	65.2	65.2	67.4
	5	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	58.7	58.7	58.7
	5	19	41.3	41.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	30	65.2	65.2	67.4
	5	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	27	58.7	58.7	60.9
	5	18	39.1	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	28	60.9	60.9	63.0
	5	17	37.0	37.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	60.9	60.9	60.9
	5	18	39.1	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	58.7	58.7	58.7
	5	19	41.3	41.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.36169378
Most Extreme Differences	Absolute	0.115
	Positive	0.115
	Negative	-0.085
Test Statistic		0.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.157 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.