
PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANDO INDONESIA TANGERANG

Irma Sari Octaviani, Lidya Pricilla

Universitas Pamulang

dosen02479@unpam.ac.id, dosen02478@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bando Indonesia Tangerang, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin diperoleh sampel sebanyak 285 responden, namun setelah diolah menggunakan uji normalitas data tidak berdistribusi normal, lalu dilakukan pengobatan untuk membuang data-data *outlier* dan dinyatakan lolos uji normalitas dengan responden sebanyak 283. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 5,515 + 0,563(X_1) + 0,464(X_2)$, artinya jika keselamatan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,563, jika lingkungan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,464. Diperoleh hubungan yang kuat dengan nilai koefisien korelasi keselamatan kerja terhadap kinerja sebesar 0,661 dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,672, sedangkan koefisien determinasi variabel keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54,9% sisanya 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,735 > 1,968$). Artinya terdapat pengaruh signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,316 > 1,968$). Artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Keselamatan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($170,164 > 3,02$). Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja.

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of work safety and work environment on the performance of employees of PT. Bando Indonesia Tangerang, either partially or simultaneously. This research method uses quantitative analysis. The sampling technique using the Slovin formula obtained a sample of 285 respondents, but after being processed using the normality test the data was not normally distributed, then treatment was carried out to remove data outlier and was declared to have passed the normality test with 283 respondents. The data collection method used was a questionnaire. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination test and hypothesis testing. The results obtained by the multiple

linear regression equation, namely $Y = 5.515 + 0.563(X_1) + 0.464(X_2)$, meaning that if work safety is increased it will increase employee performance by 0.563, if the work environment is improved it will increase employee performance by 0.464. There is a strong relationship with the correlation coefficient of work safety on performance of 0.661 and work environment on performance of 0.672, while the coefficient of determination of work safety and work environment variables on employee performance is 54.9%, the remaining 45.1% is influenced by other variables that are not researched. The results of hypothesis testing obtained t arithmetic > t table or ($7.735 > 1.968$). This means that there is a significant effect of work safety on employee performance. Hypothesis work environment obtained t count > t table or ($8.316 > 1.968$). This means that there is a significant effect of the work environment on employee performance. Safety and work environment have a significant effect on employee performance, hypothesis testing is obtained by F arithmetic > F table or ($170.164 > 3.02$). This means that there is a simultaneous significant effect of work safety and work environment on employee performance.

Keywords: Work Safety; Work environment; Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah organisasi (Wiyanto, 2021:2). Untuk melihat sebuah organisasi yang baik dapat dilihat melalui sumber daya manusianya yang berkualitas, untuk mencapai tujuannya. Potensi sumber daya dan kapabilitas yang ada merupakan asset strategis yang dapat menjadi sebuah keunggulan (Wiyanto, 2020:28). Organisasi wajib memberikan kenyamanan untuk karyawanya itu bisa berupa fasilitas yang memadai, perlengkapan keamaan yang memenuhi standar, peralatan kerja yang lengkap dan lingungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik dan dapat memberikan dampak yang bagus terhadap perusahaan. Menurut Kasmir (2016:6), mengemukakan "sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder "Sumber daya manusia dituntut untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan baik, oleh karena itu diperlukan penjajuan bagaimana kinerja karyawan di lapangan seberapa mampu karyawan berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan itu sendiri.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Menurut Tun Huseno (2016:85) kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. PT. Bando Indonesia merupakan satu dari perseroan penghasil ban pengangkutan otomotif dan pabrik tersohor di Indonesia. Perusahaan ini beralamat di Jalan Gajah Tunggal Km.7, Pasir Jaya, Jatiuwung, RT.003/RW.005, Pasir Jaya, Kec. Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten 15135, dan jumlah karyawan keseluruhan 7235, tidak mudah untuk perusahaan mengelola karyawan dengan jumlah ribuan, tentunya kinerja karyawan

juga perlu di perhatikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Adapun beberapa permasalahan di perusahaan seperti menurunnya tingkat kualitas produk dan kuantitas produk. Menurunnya kinerja karyawan disebabkan keselamatan kerja yang masih belum maksimal dan lingkungan kerja yang belum memenuhi standar, dari beberapa hal yang menjadi pemicu menurunnya kinerja pada karyawan dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Data Absensi PT. Bando Indonesia Tahun 2019-2021

Tahun	Total Karyawan	Karyawan Alpa	Presentase Kehadiran (%)	resentase Alpa (%)
2019	1122	202	82%	18%
2020	844	101	88%	12%
2021	996	149	85%	15%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dilihat jumlah karyawan yang tidak masuk berkerja, terbilang masih cukup banyak dapat dilihat pada tahun 2019 tingkat kehadiran karyawan di angka 82% , pada tahun 2020 tingkat kerhadiran karyawan naik menjadi 88%, namun pada tahun ketiga tingkat kehadiran karyawan terdapat penurunan dari tahun sebelumnya menjadi 85%.

Dari data absensi diatas terlihat bahwa masih kurangnya kedisiplinan karyawan. Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan diduga akibat adanya gejala-gejala kinerja yang menurun sehingga tingkat kehadiran karyawan tidak maksimal.

Menurut Bangun Wilson (2012:377) keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. PT. Bando Indonesia ini sudah berdiri dari tahun 1987 sampai dengan sekarang, perusahaan ini dilengkapi dengan mesin berteknologi modern dan didukung oleh tim yang berpengalaman dan berkomitmen untuk memproduksi sepatu yang berkualitas, dalam menjalankan perusahaan ini tidaklah mudah dengan karyawan yang banyak, lingkungan yang luas dan mesin-mesin untuk mendukung proses bekerja, tentunya keselamatan kerja karyawan sangatlah penting. Menurut Kasmir (2016:266), keselamatan kerja adalah merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. Adapun beberapa kasus kecelakaan kerja di perusahaan mulai dari kecelakaan ringan hingga berat, berikut data hasil audit yang di lakukan departemen HSE (*Health Safety Environment*) di lihat dari tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2 Hasil Audit Dan Data Kecelakaan Kerja Periode 2019-2021

Bulan	Jan'19	Feb'19	Mar'	Apr'19	May'	Jun'	Jul'19	Aug'19	Sep'19	Oct'19	Nov'19	Dec'19	Total/Ave
Target	100%	100%	100	100	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Actual	97.26%	97.22%	97.01	97.26	97.26	97.26	98.63%	98.63%	97.30	98.60	98.60%	98.65	97.81
Target (Cum)	1	0	0	2	0	1	0	0	0		0	0	4.00
Bulan	Jan'20	Feb'20	Mar'	Apr'20	May'2	Jun'2	Jul'20	Aug'20	Sep'2	Oct'2	Nov'2	Dec'2	Total/Ave
Target	100%	100%	100	100	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Actual	97.22%	98.61%	95.83	97.22	97.22	98.55	97.10%	98.55%	97.10	98.55	93.44%	98.65	97.34
Target (Cum)	4	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	7.00
Bulan	Jan'21	Feb'21	Mar'	Apr'21	May'2	Jun'2	Jul'21	Aug'21	Sep'2	Oct'2	Nov'2	Dec'2	Total / Ave
Target	100%	100%	100	100	100%								
Actual	98.66%	95.83%	97.01	97.01	97.60	97.88	97.22%	97.20%	96.70				97.23
Target (Cum)	0	0	1	0	2	0	0	1	0	0	0	0	4.00

Sumber : Data Hasil Audit Dept HSE

Dari hasil audit diatas pada tiga tahun terakhir masih terdapat temuan audit keselamatan kerja, dan masih adanya kecelakaan pada saat bekerja atau di lingkungan kerja, temuan audit pada tahun 2019 didapatkan rata-rata yaitu 97.81% dengan jumlah kecelakaan kerja empat kasus dalam satu tahun, pada tahun 2020 hasil audit rata-rata pada tahun ini yaitu 97.34% dengan tujuh kasus kecelakaan kerja, tahun berikutnya 2021 rata-rata hasil audit pada tahun ini yaitu 97.23% dengan total kecelakaan kerja empat kasus. Dapat disimpulkan dari presentase tiga tahun terakhir hasil audit yang terus menurun presentasenya, dan kasus kecelakaan kerja yang masih naik turun angkanya.

Untuk menunjang kinerja yang baik pada karyawan, perusahaan harus memberikan fasilitas lingkungan kerja yang baik. Menurut Nitisemito (2015:109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Adapun berikut hasil observasi mengenai lingkungan kerja yang dilakukan di PT. Bando Indonesia dapat di lihat dari tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3 Lingkungan Kerja PT. Bando Indonesia

No	Kondisi Lingkungan	Baik %	Tidak Baik %
1	Penerangan	81.3%	18.7%
2	Temperatur suhu udara	45.0%	55.0%
3	Kelembaban	76.3%	23.7%
4	Sirkulasi udara	78.4%	21.6%
5	Kebisingan	61.8%	38.2%
6	Getaran mekanis	87.3%	12.7%
7	Bau tidak sedap	40.4%	59.6%
8	Tata warna	90.1%	9.9%
9	Dekorasi	82.3%	17.7%
10	Musik	70.3%	29.7%
11	Keamanan	67.6%	32.4%

Sumber : Hasil Olahan

Dari data hasil olahan diatas tampak lingkungan kerja karyawan belum sepenuhnya terpenuhi oleh perusahaan dapat dilihat dari presentase di atas keadaan lingkungan kerja yang masuk kedalam kategori tidak baik adalah, terdapat

temperatur suhu udara yang tidak stabil sebanyak 55% karyawan menjawab tidak baik dan bau tidak sedap sebanyak 59.6% menjawab tidak baik, yang artinya dua komponen diatas harus segera diatasi untuk mendukung kinerja karyawan supaya lebih baik lagi. Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (2015: 151) mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu diatur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar diperoleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bando Indonesia Tangerang*".

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/*sientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkret/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017:7).

Menurut Sugiyono (2017:292) berpendapat "tempat penelitian adalah tempat dimana situasi sosial tersebut akan diteliti. Misalnya si sekolah, perusahaan, lembaga pemerintah, di jalan, di rumah dan lain-lain". Penelitian ini dilakukan di PT. Bando Indonesia yang beralamat di Jalan Gajah Tunggal Km.7, RT.003/RW.005, Pasir Jaya, Kecamatan Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten 15135.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret-Oktober 2021. Langkah-langkah yang penulis ambil dalam mengambil data pada penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai dari izin kepada departement head untuk melakukan penelitian dan meminta data dengan menyebarluaskan kuesioner kepada karyawan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bando Indonesia Tangerang. Adapun kegiatan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi atau jumlah keseluruhan karyawan/i PT. Bando Indonesia terdiri dari 8.712 orang dan dari beberapa divisi yang diambil sebagai sampel dari penelitian ini terdapat 996 karyawan.

Sampel menurut Sugiyono (2017:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan contoh yang dipilih untuk dihadapi sebelum objek sasaran penelitian hasil atau kesimpulannya dapat diwakili atau menggambarkan keadaan seluruh populasi.

Menurut Sugiyono (2017:81) "teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian". Dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82) "*probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang

memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel". Menurut Sugiyono (2017:87) berpendapat "dalam sebuah penelitian jika jumlah populasinya dianggap terlalu besar maka penulis dapat mempersempit populasi dengan cara menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik slovin agar representatif dan hasilnya dapat digeneralisirkan". Dengan demikian penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan perhitungan sederhana memakai rumus slovin sebagai berikut:

HASIL PENELITIAN

PT. Bando Indonesia adalah salah satu produsen sabuk transmisi daya dan sabuk konveyor terkemuka di Indonesia untuk otomotif dan industri.

Fasilitas PT. Bando Indonesia terletak di lahan seluas 84.000 meter persegi di Tangerang. Perusahaan ini memiliki satu kantor pusat, dua fasilitas produksi utama untuk memproduksi sabuk transmisi daya, suku cadang plastik, dan sabuk konveyor, dengan fasilitas pendukung berupa gudang barang jadi dan pusat pencampuran karet. Kantor pemasarannya berlokasi di Jakarta Pusat.

Perusahaan ini didirikan pada tanggal 25 November 1987 sebagai perusahaan patungan antara perusahaan Indonesia, PT Kreasi Utama Investama, dan Bando Chemical Industries, Ltd. dari Jepang, yang merupakan salah satu produsen sabuk karet terkemuka di dunia sejak tahun 1906.

Sabuk transmisi Bando Power telah diterima di pasar lokal dan internasional berkat kualitas produknya, yang memungkinkan perusahaan mendominasi pasar dan memenuhi kebutuhan ekspor ke Singapura (untuk diekspor kembali ke Timur Tengah, Asia, Australia, dan Afrika), Jepang, Eropa, dan Amerika Serikat. Sabuk Otomotif Bando digunakan oleh sejumlah produsen mobil dan sepeda motor sebagai OEM (Original Equipment Manufacturer) dan juga sebagai suku cadang OEM di Indonesia. Sabuk Industri Bando digunakan di bidang pertanian, permesinan industri, dan berbagai sektor industri lainnya. Sabuk konveyor kami banyak digunakan di sektor pertambangan, pupuk, semen, pulp dan kertas, pembangkit listrik, pabrik baja, dan berbagai industri lainnya di Indonesia. Selain komitmen kami terhadap kualitas produk, layanan berkualitas, dan peningkatan berkelanjutan, kami juga menyediakan dukungan teknis untuk membantu pelanggan kami mengoptimalkan keandalan dan kinerja sabuk mereka. Komitmen ini menjadikan sabuk transmisi daya dan sabuk konveyor Bando sebagai merek paling terpercaya di Indonesia. Perusahaan ini beralamat Jalan Gajah Tunggal Km.7, RT.003/RW.005, Pasir Jaya, Kecamatan Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten 15135. PT. Bando Indonesia dianggap salah satu produsen sepatu yang memiliki sejarah terpanjang dalam memproduksi sepatu atletik NIKE di indonesia. Didiukung oleh dua pabrik : pabrik serpong IR (kantor utama) dan pabrik sukabumi JX. PT. Bando Indonesia mampu memproduksi 2.000.000 pasang sepatu berkualitas dalam sebulan, dilengkapi dengan mesin berteknologi modern dan didukung oleh tim yang berpengalaman dan berkomitmen untuk memproduksi sepatu yang berkualitas.

PT. Bando Indonesia merupakan industri padat karya, dimana jumlah tenaga kerja yang dimiliki PT. Bando Indonesia pada tahun 2021 berjumlah 8.712 pekerja. Kebanyakan pekerja PT. Bando Indonesia adalah mayoritas perempuan yang

umumnya ibu rumah tangga. Produk yang dihasilkan adalah produk spre part kendaraan motor. Produk yang dihasilkan oleh PT. Bando Indonesia akan di ekspor ke luar negeri dan tidak membuat produk untuk konsumsi dalam negeri.

Latar belakang berdirinya PT. Bando Indonesia Tangerang adanya era industrialisasi yang di canangkan pemerintah dalam mewujudkan indonesia sebagai negara yang maju, adanya izin dan kesempatan yang diberikan pemerintah indonesia kepada investor asing yang berniat menanamkan modalnya di indonesia dengan berbagai fasilitas dan kemudahan. Jumlah tenaga kerja yang semakin lama semakin besar di indonesia dengan biaya yang relatif murah dan kebutuhan sepatu olah raga meningkat.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan departement. Adapun analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS_KELAMIN					
		Frequenc	Percent	Valid Perce	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	12	4,2	4	4
	Perempuan	271	95,8	95	100
	Total	283	100	100	

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menyatakan bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh perempuan yaitu 271 orang atau sebesar 95,8% , sedangkan responden laki-laki sebanyak 12 orang atau sebesar 4,2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden perempuan lebih banyak dari pada responden laki-laki.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia

USIA					
		Frequenc	Percent	Valid Perce	Cumulative Percent
Valid	18 s/d 25	103	36,4	36	36
	26 s/d 30	74	26,1	26	62
	31>	106	37,5	37	100
	Total	283	100	100	

Sumber : Data Olahan

Dari data hasil penelitian responden berdasarkan usia yang terdapat pada tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah responden yang berusia 18 s/d 25 tahun, yaitu sebanyak 103 orang dengan presentase 36,4%. Sedangkan sisanya adalah yang berusia diatas 26 s/d 30 tahun yaitu 74 orang dengan presentase 26,1%, dan diatas 31 tahun 106 orang dengan presentase 37,5%.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Departement

Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Departement

DEPARTEMENT					
		Frequend	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Stockfit	225	79	79	79
	Rubber	46	16	16	95
	QC	12	4	4	100
	Total	283	100	100	

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas hasil penelitian berdasarkan departement, menunjukan bahwa paling banyak adalah responden dari departement Stockfit yaitu sebanyak 225 orang dengan presentase 79,5%, sedangkan departement Rubber terdapat 46 responden dengan presentase 16,3%, dan departement QC sebanyak 12 orang dengan presentase 4,2%.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

TINGKAT_PENDIDIKAN					
		Frequend	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	272	96	96	96
	Diploma		0	0	96
	Sarjana	10	3,5	3	100
	Total	283	100	100	

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas tingkat pendidikan para responden menunjukan bahwa paling banyak adalah responden dengan pendidikan terakhir SLTA sebanyak 272 orang dengan presentase 96,1%, Sarjana sebanyak 10 orang dengan presentase 3,5%, dan Diploma 1 orang responden dengan presentase 0,4%.

Analisis Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kecelakaan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Dalam menganalisis, penulis menggunakan analisa deskriptif dengan memberikan gambaran mengenai hasil penelitian. Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor masing-masing variabel dengan memberikan skor total dengan jumlah item variabel yang dibobot, melalui pertanyaan yang diberikan peneliti dalam kuesioner. Pembobotan dalam penelitian ini menggunakan metode pengukuran Likeart, dimana pernyataan mengandung 5 alternatif jawaban dengan rentang skala dari setiap variabel dapat ditetapkan interval untuk memberikan interpretasi berdasar baik dan tidak baik, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tabel Kriteria Tanggapan Responden

Rentang Skala	Keterangan
1,00 - 1,790	Sangat Tidak Baik
1,80 - 2,59	Tidak Baik
2,60 - 3,39	Kurang Baik
3,40 - 4,19	Baik
4,20 - 5,00	Sangat Baik

Berdasarkan pada kriteria diatas, maka dapat dilakukan penilaian atau jawaban responden menurut item pertanyaan sebagai berikut:

d. Penilaian Responden Berdasar pada Variabel Kecelakaan Kerja (X1)

Kriteria objek yang diteliti berdasarkan pada tanggapan responden pada butir pertanyaan variabel kecelakaan kerja (X1) sebagai berikut:

Tabel 4.6 Jawaban Responden Berdasar pada Variabel Kecelakaan Kerja (X1)

No	Pertanyaan	Kriteria Jawaban					Jumlah	Skor	Mean	Ket
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Persediaan perlengkapan kerja yang cukup dapat mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik	178	104	0	1	0	283	1308	4.62	Sangat Baik
2	Alat atau mesin kerja dalam keadaan baik	153	129	1	0	0	283	1284	4.54	Sangat Baik
3	Saya selalu menggunakan API (alat pelindung diri) dengan baik dan benar	170	112	0	0	1	283	1299	4.59	Sangat Baik
4	Pimpinan menindak lanjut karyawan yang tidak patuh terhadap prosedur perusahaan	98	184	1	0	0	283	1229	4.34	Sangat Baik
5	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi	157	126	0	0	0	283	1289	4.55	Sangat Baik
6	Perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan karena bekerja sesuai standar perusahaan	128	153	1	1	0	283	1257	4.44	Sangat Baik
7	Pimpinan melakukan pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan saya	84	189	7	3	0	283	1203	4.25	Sangat Baik
8	Kerusakan teknis yang disebabkan mesin/alat yang sudah berusia lama, mengakibatkan bekerja menjadi tidak maksimal	114	166	0	3	0	283	1240	4.38	Sangat Baik
9	Perusahaan memberikan pelatihan dan pendidikan bagi setiap karyawan untuk bertindak dengan aman dalam menyelesaikan pekerjaan	104	177	1	1	0	283	1233	4.36	Sangat Baik
10	Semua bagian dari peralatan/mesin yang	130	151	2	0	0	283	1260	4.45	Sangat Baik

berbahaya diberi suatu tanda									
Jumlah	1316	1491	13	9	1	2830	12,602	Rata-Rata	
Presentase %	46.5%	52.7%	0.5%	0.3%	0.0%	100%		4.45	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden atas pertanyaan pada variabel keselamatan kerja diperoleh rata-rata skor 4,45 termasuk pada skala 4,20 – 5,00 dengan kriteria sangat baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 46,5%, setuju 52,7%, ragu-ragu 0.5%, tidak setuju 0,3% dan sangat tidak setuju 0,0%.

e. Penilaian Responden Berdasar pada Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Kriteria objek yang diteliti berdasarkan pada tanggapan responden pada butir pertanyaan variabel lingkungan kerja (X2) sebagai berikut:

Tabel 4.7. Jawaban Responden Berdasar pada Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Kriteria Jawaban					Jumla	Skor	Mean	Ket
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Kondisi penerangan dan pencahayaan baik dan mempermudah melakukan pekerjaan	133	147	3	0	0	283	1262	4.46	Sangat Baik
2	Kondisi temperatur yang baik dapat mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik	125	158	0	0	0	283	1257	4.44	Sangat Baik
3	Tempat kerja yang terlalu lembab membuat kurang nyaman dalam bekerja	95	170	10	8	0	283	1201	4.24	Sangat Baik
4	Adanya sirkulasi udara yang baik di tempat kerja	127	145	9	2	0	283	1246	4.40	Sangat Baik
5	Suara yang bising dari alat/mesin dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja	124	145	8	6	0	283	1236	4.37	Sangat Baik
6	Saya terganggu apabila ada getaran mekanis ditempat kerja	80	179	14	10	0	283	1178	4.16	Baik
7	Lingkungan kerja saya tidak terciptam bau-bauan yang menyengat	62	171	25	24	1	283	1118	3.95	Baik
8	Pewarnaan pada tempat kerja sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang dalam bekerja	84	189	8	2	0	283	1204	4.25	Sangat Baik
9	Dekorasi lingkungan kerja saya tertata sangat baik sehingga	100	176	6	1	0	283	1224	4.33	Sangat Baik

membuat nyaman dalam bekerja									
10 Musik ditempat kerja membuat perasaan menjadi tenang sehingga menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan lebih cepat	114	133	20	15	1	283	1193	4.22	Sangat Baik
11 Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi	105	173	4	1	0	283	1231	4.35	Sangat Baik
Jumlah	1149	1786	107	69	2	3113	13,350	Rata-Rata	
Presentase %	36.9%	57.4%	3.4%	2.2%	0.1%	100%		4.29	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan

Tanggapan responden pada variabel kecelakaan kerja (X2) diperoleh rata-rata skor 4,29 termasuk pada rentang skala 4,20 – 5,00 dengan kriteria sangat baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 36,9%, setuju 57,4%, ragu-ragu 3,4 %, tidak setuju 2,2% dan sangat tidak setuju 0,1%.

f. Penilaian Responden Berdasar pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria objek yang diteliti berdasarkan pada tanggapan responden pada butir pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.8 Jawaban Responden Berdasar pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Kriteria Jawaban					Jumlah	Skor	Mean	Ket
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Hasil kerja saya memenuhi standar perusahaan	105	174	4	0	0	283	1233	4.36	Sangat Baik
2	Pimpinan memberikan apresiasi atas kualitas kerja	114	162	6	1	0	283	1238	4.37	Sangat Baik
3	Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang telah ditentukan perusahaan	86	190	7	0	0	283	1211	4.28	Sangat Baik
4	Saya meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	80	188	13	2	0	283	1195	4.22	Sangat Baik
5	Saya tiba ditempat kerja sesuai jadwal yang diberikan perusahaan	128	153	2	0	0	283	1258	4.45	Sangat Baik
6	Saya memulai dan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah	119	164	0	0	0	283	1251	4.42	Sangat Baik
7	Saya mampu bekerja sama dengan	121	160	2	0	0	283	1251	4.42	Sangat Baik

	karyawan lain									
8	Saya dapat membantu rekan kerja saya apabila mendapat kesulitan	109	170	2	1	1	283	1234	4.36	Sangat Baik
9	Saya meminimalisir penggunaan bahan berlebih, untuk menghindari penumpukan pada limbah	86	186	8	3	0	283	1204	4.25	Sangat Baik
10	Saya memeriksa barang untuk produksi dengan teliti, untuk meminimalisir adanya cacat setelah proses produksi	100	178	4	1	0	283	1226	4.33	Sangat Baik
11	Saya patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam ketentuan yang ditetapkan perusahaan	122	160	1	0	0	283	1253	4.43	Sangat Baik
12	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin	128	155	0	0	0	283	1260	4.45	Sangat Baik
Jumlah		1298	2040	49	8	1	3396	14,814	Rata-Rata	
Presentase %		38.2%	60.1%	1.4%	0.2%	0.0%	100%		4.36	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor 4,36 termasuk pada rentang skala 4,20 – 5,00 dengan kriteria sangat baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 38,2%, setuju 60,1%, ragu-ragu 1,4%, tidak setuju 0,2% dan sangat tidak setuju 0,0%.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas, peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan dikatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid.

Berikut ini hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan yaitu :

- a. Pengujian validitas untuk variabel Keselamatan Kerja (X1)

Tabel 4.9 Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Keselamatan Kerja (X1)

NO	PERTANYAAN	r	r	Keputusan
		hitung	tabel	
1	Persediaan perlengkapan kerja yang cukup dapat mendukung terlaksananya pekerjaan	0,594	0,113	Valid

	dengan baik			
2	Alat atau mesin kerja dalam keadaan baik	0,603	0,113	Valid
3	Saya selalu menggunakan APD (alat pelindung diri) dengan baik dan benar	0,613	0,113	Valid
4	Pimpinan menindak lanjut karyawan yang tidak patuh terhadap prosedur perusahaan	0,649	0,113	Valid
5	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi	0,691	0,113	Valid
6	Perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan karena bekerja sesuai standar perusahaan	0,654	0,113	Valid
7	Pimpinan melakukan pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan saya	0,658	0,113	Valid
8	Kerusakan teknis yang disebabkan mesin/alat yang sudah berusia lama, mengakibatkan bekerja menjadi tidak maksimal	0,611	0,113	Valid
9	Perusahaan memberikan pelatihan dan pendidikan bagi setiap karyawan untuk bertindak dengan aman dalam menyelesaikan pekerjaan	0,716	0,113	Valid
10	Semua bagian dari peralatan/mesin yang berbahaya diberi suatu tanda	0,699	0,113	Valid

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Keselamatan Kerja dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,113. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

b. Pengujian validitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 4.10 Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Lingkungan Kerja (X_2)

NO	PERTANYAAN	r	r	Keputusan
		hitung	tabel	
11	Kondisi penerangan dan pencahayaan baik dan mempermudah melakukan pekerjaan	0,532	0,113	Valid
12	Kondisi temperatur yang baik dapat mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik	0,651	0,113	Valid
13	Tempat kerja yang terlalu lembab membuat kurang nyaman dalam bekerja	0,640	0,113	Valid
14	Adanya sirkulasi udara yang baik di tempat kerja	0,633	0,113	Valid
15	Suara yang bising dari alat/mesin dapat menggangu ketenangan dalam bekerja	0,670	0,113	Valid
16	Saya terganggu apabila adan getaran mekanis ditempat kerja	0,668	0,113	Valid

17	Lingkungan kerja saya tida tercium bau-bauan yang menyengat	0,507	0,113	Valid
18	Pewarnaan pada tempat kerja sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang dalam bekerja	0,643	0,113	Valid
19	Dekorasi lingkungan kerja saya tertata sangat baik sehingga membuat nyaman dalam bekerja	0,697	0,113	Valid
20	Musik ditempat kerja membuat perasaan menjadi tenang sehingga menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan lebih cepat	0,475	0,113	Valid
21	Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi	0,655	0,113	Valid

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan Valid. Hal itu dibuktikan dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,113. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

c. Pengujian validitas untuk variabel Kinerja (Y)

**Tabel 4.11
Pengujian Validitas Instrumen Peryataan Kinerja (Y)**

NO	PERTANYAAN	r	r	Keputusan
		hitung	tabel	
22	Hasil kerja saya memenuhi standar perusahaan	0,73	0,113	Valid
23	Pimpinan memberikan apresiasi atas kualitas kerja	0,62	0,113	Valid
24	Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang telah ditentukan perusahaan	0,73	0,113	Valid
25	Saya meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	0,68	0,113	Valid
26	Saya tiba ditempat kerja sesuai jadwal yang diberikan perusahaan	0,80	0,113	Valid
27	Saya memulai dan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan perusahaan	0,81	0,113	Valid
28	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain	0,81	0,113	Valid

29	Saya dapat membantu rekan kerja saya apabila mendapat kesulitan	0,74	0,113	Valid
30	Saya meminimalisir penggunaan bahan berlebih, untuk menghindari penumpukan pada limbah	0,67	0,113	Valid
31	Saya memeriksa barang untuk produksi dengan teliti, untuk meminimalisir adanya cacat setelah proses produksi	0,80	0,113	Valid
32	Saya patuh terhadap peraturan yang berlaku	0,76	0,113	Valid
33	Saya tidak pernah meninggalkan temp kerja	0,81	0,113	Valid

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada Kinerja dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $> r$ tabel yaitu 0,113. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

1.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu pekerjaan dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliable, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrument :

1. Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
0.846	10

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa variabel keselamatan kerja dikatakan reliabel, karena r hitung lebih besar dari dari pada 0,06, yaitu $0,846 > 0,06$ dikatakan reliabel dengan ketentuan $N = 10$ taraf signifikan 5%.

2. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
0.821	11

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja dikatakan reliabel, karena r hitung lebih besar dari dari pada 0,06, yaitu $0,821 > 0,06$ dikatakan reliabel

dengan ketentuan N = 11 taraf signifikan 5%.

3. Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
0.928	12

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa variabel kinerja dikatakan reliabel, karena rhitung lebih besar dari dari pada 0,06, yaitu $0,928 > 0,06$ dikatakan reliabel dengan ketentuan N = 12 taraf signifikan 5%.

1.1.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asusmi klasik ini terdiri dari atas uji normalitas, uji heteroskedasitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS versi 26.

1. Uji Normalitas

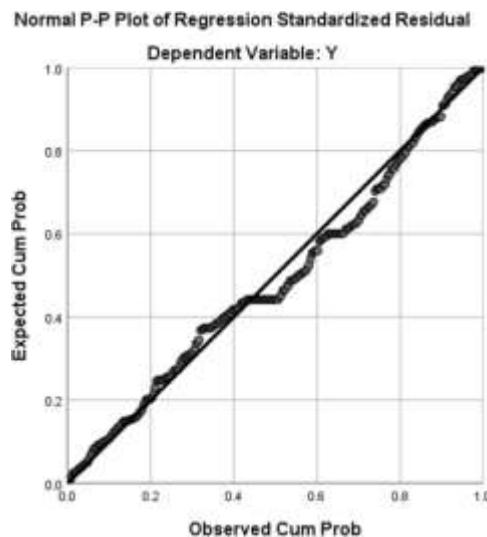
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan berdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

Tabel 4.15 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		283	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000	
	Std. Deviation	3.1433256	
Most Extreme Differences	Absolute	0.07	
	Positive	0.07	
	Negative	-0.05	
Test Statistic		0.07	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.00	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.108	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.10
		Upper Bound	0.11
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 4.11 diatas hasil dari uji normalitas untuk *One- Sample Kolomogorov-Smirnov Test* dengan sampel 283, dapat diketahui nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,108, dikatakan signifikan apabila lebih dari 0,05 atau 5% artinya data tersebut berdistribusi normal.



Sumber : Data Olahan

Gambar 4.3 - P-Plot Uji Normalitas

Pada normalitas P-Plot prinsipnya normalitas dapat didekati dengan penyebaran, melihat penyebaran-penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histografi dan residualnya. Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel Keselamatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen variabel*). Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Varian Infaltion Factor (VIF)*. Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance value* > 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance value* < 0,10 maka terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4.16 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.			
	B	Std. error						
1	(Constant)	5.515	2.6	2.1	0.0			
	Keselamatan Kerja	0.563	0.0	0.3	7.7	0.0	0.6 1.6	
	Lingkungan Kerja	0.464	0.0	0.4	8.3	0.0	0.6 1.6	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.12 diperoleh nilai *tolerance* variabel keselamatan kerja sebesar 0,614 dan lingkungan kerja sebesar 0,614 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai VIF variabel keselamatan kerja

sebesar 1,629 serta lingkungan kerja 1,629 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas, penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan

uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji *Glejser*

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	0.00	0.00			
1	Keselamatan Kerja	-4.087E-01	0.00	-0.01	-0.12	0.903
	Lingkungan Kerja	-0.02	0.03	-0.07	-0.81	0.414

a. Dependent Variable: ABS_RES

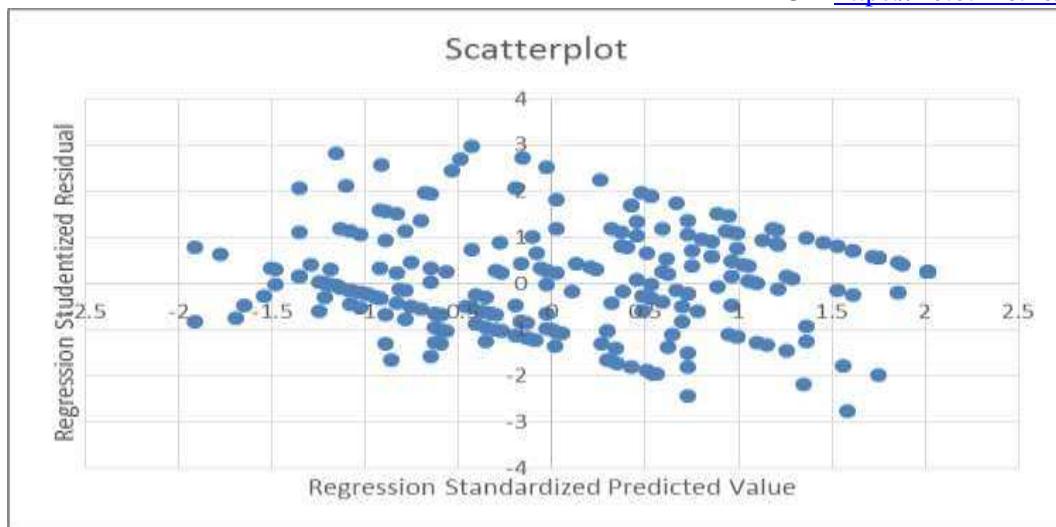
Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel, *glejser test model* pada variabel keselamatan kerja (X_1) diperoleh nilai *probability signifikansi* (Sig.) sebesar 0,903 dan lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai *probability signifikansi* (Sig.) sebesar 0,414 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.)

> 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak terganggu heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai penelitian.

Kemudian pengujian bisa dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terkait (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID), dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika penyebaran data pada *scatter plot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem Heteroskesdastisitas
- Jika penyebaran data pada *scatter plot* teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem Heteroskesdastisitas.



Sumber : Data Olahan

Gambar 4.4 - Grafik Scatter Plot

Pada gambar 4.4 *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

1.1.4 Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan pada variabel dependen, jika variabel independen mengalami perubahan. Dalam penelitian ini adalah Keselamatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Bando Indonesia Tangerang. Berikut hasil olah data regresi dengan SPSS versi 26 dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.18 Hasil Pengolahan Regresi Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.55	2.82	3.73	0.00
	Keselamatan Kerja	0.93	0.661		

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,550 + 0,939 X_1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 10,550 diartikan bahwa jika variabel keselamatan kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat kinerja (Y) sebesar 10,550 point. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.
- Nilai koefisien regresi keselamatan kerja (X_1) sebesar 0,939 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel keselamatan kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja

pegawai sebesar 0,597 kali.

Tabel 4.19
Hasil Pengolahan Regresi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.93	2.25		7.93	0.00
Lingkungan Kerja	0.73	0.04	0.672	15.23	0.00
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,931 + 0,733 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 17,931 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat kinerja (Y) sebesar 17,931 point. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.
 - Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,733 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perunahan 1 unit pada variabel keselamatan kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja sebesar 0,733 kali.
2. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.20 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda
Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std.Error	Beta			
1 (Constant)	5.515	2.6		2.1	0.0	
Keselamatan Kerja	0.563	0.0	0.3	7.7	0.0	0.6 1.6
Lingkungan Kerja	0.464	0.0	0.4	8.3	0.0	0.6 1.6
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linear berganda yang terdapat pada tabel 4.16, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 5,515 + 0,563(X_1) + 0,464 (X_2)$$

1.1.5 Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Koefisien Korelasi

Correlations			
	Keselamata Ker	Kinerja Ker	Lingkunga Ker

Keselamatan Kerja	Pearson Correlation	.661	.621
	Sig. (2-tailed)	0.00	0.00
	N	28	28
Kinerja	Pearson Correlation	.661	.672
	Sig. (2-tailed)	0.00	0.00
	N	28	28
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.621	.672
	Sig. (2-tailed)	0.00	0.00
	N	28	28

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

Sumber : Data Olahan

- a. Keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,661 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat.
- b. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,672 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat.

1.1.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis uji koefisien determinasi bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model yang mampu menjelaskan variasi variabel dependen, $R^2 =$ maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.18 :

Tabel 4.22
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	0.549	0.545	3.15453
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja				

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan data tabel diatas, diperoleh nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,549 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 54,9% sedangkan sisanya 45,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

1.1.7 Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Untuk pengaruh antara keselamatan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) masing masing terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik uji t (uji parsial). Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan thitung dengan ttabel dengan kriteria sebagai berikut :

Bila hasil yang diperoleh positif :

- Jika thitung \geq ttabel berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika thitung \leq ttabel berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun ketentuan ttabel diperoleh dengan cara membandingkan jumlah sampel dengan taraf signifikan. Dan dengan rumus : ttabel = (tingkat kepercayaan dibagi 2 : jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas dikurang 1) atau jika ditulis dalam bentuk rumus data yang diperoleh peneliti, maka :

$$ttabel = (0,050 / 2:283-2-1)$$

$$ttabel = (0,025:280)$$

Kemudian bila pada distibusi nilai ttabel sebesar df = 280 pada kolom 0,025 maka ditemukan nilai ttabel sebesar 1,96847. Dari penelitian, bahwa koefisien regresi, nilai t dan signifikan secara parsial adalah sebagai berikut :

Tabel 4.23 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.51	2.60	2.11	0.03
	Keselamatan Kerja	0.56	0.07	0.39	7.73 0.00
	Lingkungan Kerja	0.46	0.05	0.42	8.31 0.00

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan

- a) Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Keselamatan Kerja Hopotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bando Indonesia Tangerang.

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bando Indonesia Tangerang.

Dari tabel diatas, diperoleh nilai thitung sebesar 7,735 sedangkan nilai ttabel untuk n = 280 sebesar 1,968. Karena nilai thitung > ttabel dan nilai taraf signifikan (α) sebesar 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa "Terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bando Indonesia".

- b) Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Lingkungan Kerja Hopotesis yang akan diuji

pada bagian ini adalah :

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bando Indonesia Tangerang.

H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bando Indonesia Tangerang.

Dari tabel diatas, diperoleh nilai thitung sebesar 8,316 sedangkan nilai ttabel untuk n = 280 sebesar 1,968. Karena nilai thitung > ttabel dan nilai taraf signifikan (α) sebesar 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₂ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa "Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bando Indonesia".

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independennya (keselamatan kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu

H₀₃ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bando Indonesia Tangerang.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bando Indonesia Tangerang.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika Fhitung < Ftabel berati H₀ diterima dan Ha ditolak.
- Jika Fhitung > Ftabel berati H₀ ditolak dan Ha diterima.

Hasil pengujian simultan variabel independen (keselamatan kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) seperti dijelaskan pada tabel 4.18 :

**Tabel 4.24 Hasil Uji Simultan (Uji F)
Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Square	F	Sig.
1	Regression	3386.61		1693.30	170.164	0.000 ^b
	Residual	2786.30	28	9.95		
	Total	6172.91	28			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja						

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas, dapat dilihat nilai Fhitung adalah sebesar 170,164 dengan nilai signifikan F sebesar 0,000. Pengujian akan menolak H₀ jika p- value < α . Jika

dibandingkan dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ maka p-value (0,000) bernilai lebih kecil dari α sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Serta hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai $F_{hitung} = 170,164 >$ nilai $F_{tabel} = 3,02$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dantara keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bando Indonesia .

Pembahasan Penelitian

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel keselamatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 26, akan hasil uji t variabel penelitian keselamatan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukan hasil uji $t_{hitung} = 7,735$ sedangkan $t_{tabel} = 1,968$ ($t_{hitung} = t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima .

2. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 26, akan hasil uji t variabel penelitian lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukan hasil uji $t_{hitung} = 8,316$ sedangkan $t_{tabel} = 1,968$ ($t_{hitung} = t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima .

3. Pengaruh variabel keselamatan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F diketahui $F_{hitung} = 170,164$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian *degree of freedom* (df) sebesar $(k-1)$ atau derajat pembilangannya dan $(n-k)$ untuk derajat penyebutnya, dimana n = jumlah responden dan k = jumlah variabel yang diteliti, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,02. Sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($170,164 > 3,02$) maka dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Bando Indonesia Tangerang dimana H_0 dan H_a diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh keselamatan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), sebagai berikut :

1. Secara parsial bahwa pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui dalam nilai t_{hitung} dari variabel keselamatan kerja sebesar 7,735 dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasannya $df = n-k-1$ ($283-2-1 = 280$) adalah sebesar 1,968, jadi nilai t_{hitung} ($7,735 > 1,968$) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel

- keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Secara parsial bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui dalam nilai thitung dari variabel lingkungan kerja sebesar 8,316 dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasannya df = n-k-1 ($283-2-1 = 280$) adalah sebesar 1,968, jadi nilai thitung ($8,316 > 1,968$) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 3. Hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terkaitnya diperoleh nilai Fhitung = 170,164 > nilai ftabel = 3,02 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bando Indonesia Tangerang.
 4. Hasil penelitian ini berdasarkan koefisien determinasi menujukan bahwa Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 54,9% sedangkan sisanya 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahyari, Agus. (2015). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta. Aksara.
- Amos Neolaka (2014). *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung. Remaja
- Arikunto, Suharsimi. (2015). *Penelitian Tindakan Kelas edisi*. Jakarta: Bumi Aksara. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bhastary, Manda Dwipayani & Kusri Suwardi. (2018). Analisis pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen dan Keuangan Unsam*, vol. 7, no. 1. Halaman 53. <https://www.neliti.com/id/publications/261945/analisis-pengaruh-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-k3-dan-lingkungan-kerja-terhad>
- Budiharjo, Prasetyo Harvy. dkk. (2017). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 5, no 3. Halaman 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18374>
- Emzir. (2013). Metodelogi Penelitian Pendidikan. Depok: PT. Grafindo Persada
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya :
- Fahmi, Irham. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta. Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi
- Ghozali, Imam. (2018). *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jed/article/view/36753>
- Huseno, Tun. (2016). *Kinerja Pegawai*. Malang : Media Nusa Creative. Kamaroellah, Agus. (2014). *Manajemen Kinerja*. Surabaya : Pustaka Radja. Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok :
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Nitisemito, Alex S. (2015). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nurmelita, Devi. (2021). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kusuma Nanda Putra. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*.
- Pangabean, Mutiara Sibarani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratiwi, Putri & Abdul Fatah. (2021). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Kitchen Restaurant Makanan. *Jurnal Inovasi dan Kreasi (JIKa)*. Vol.1. No. 1. Halaman 16-18
PT Rajagrafindo Persada.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Gitosudarmo, Indriyo. (2015). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, Iwan & Aan Khurosani. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Krakatau Posco di Cilegon Banten. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, vol. 2, no 1. Halaman 3-6. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRB/ article/view/3828>
- Sinambela, Lijan Plotak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
UBHARA Manajemen Press.
- Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wiyanto, W. (2020). University Based on Knowledge Management to Create Sustainable Competitive Advantages. *The Journal of Educational Development*, 8(1), 26-34.
- Wiyanto, W., & Idrus, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), 1-12. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/8690>