



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN AVSEC DI BANDARA
KUALANAMU DELI SERDANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

IVAN ARDIANSYAH
NPM : 1615310260

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : IVAN ARDIANSYAH
NPM : 1615310260
Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang : S1 (STRATA SATU)
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AVSEC DIBANDARA KUALANAMU DLI SERDANG

Medan, November 2021

Ketua Program Studi

Husni Muharram Ritonga, BA.,MSC.M

Dekan



Dr. Ony Medaline, S.H.,M.Kn.

Pembimbing I

Yana Diana,SE.,M.Si

Pembimbing II

Rahmat Hidayat, SE.,MM



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
LENGKAP FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN
PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : IVAN ARDIANSYAH
NPM : 1615310260
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN AVSEC DIBANDARA
KUALANAMU DELI SERDANG

KETUA

(Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si)

ANGGOTA I

(Yana Diana, SE., M.Si)

ANGGOTA II

(Rahmat Hidayat, SE., MM)

ANGGOTA III

(Muhammad Yalzul Insan, BIFB (Hons.), M.Si)

ANGGOTA IV

(Cabyo Pramono, SE., MM)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ivan Ardiansyah
NPM : 1615310260
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AVSEC di Bandara Kualanamu Deli Serdang.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Panca Budi Medan untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, November 2021



Ivan Ardiansyah
NPM. 1615310260

all
Titled lx
22/03/2022
FANOR



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN AVSEC DI BANDARA
KUALANAMU DELI SERDANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

IVAN ARDIANSYAH
NPM : 1615310260

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

2021

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap :
 Tempat/Tgl. Lahir :
 Nomor Pokok Mahasiswa :
 Program Studi :
 Konsentrasi :
 Jumlah Kredit yang telah dicapai :
 Nomor Hp :
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

: ivan ardiansyah
 : batang kuis / 25 Maret 1998
 : 1615310260
 : Manajemen
 : Manajemen SDM
 : 134 SKS, IPK 3.29
 : 082276613778
 :

Judul

Pengaruh lingkungan kerja, keamanan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan AVSEC di bandara kualanamu medan.0

Isi: Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu



Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 10 April 2021

Peminpin:

(Ivan Ardiansyah)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)



Tanggal : 10 April 2021
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :
 (Yana Diana, SE., M.Si)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen
 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :
 (Rahmat Hidayat, SE., MM.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Sabtu, 10 April 2021 09:28:04

**SURAT PERNYATAAN
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : IVAN ARDIANSYAH
NPM : 16 15 31 02 60
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

menyatakan benar bahwa judul skripsi saya mengalami perubahan sesuai dengan arahan dari dosen pembimbing saya. Judul skripsi saya pertama yang telah disetujui adalah :

“ PENGARUH LINGKUNGAN KERJA KEAMANAN DAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
AVSEC DI BANDARA KUALANAMU MEDAN ”

dan judul skripsi saat ini setelah diubah adalah:

“ PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
AVSEC DI BANDARA KUALANAMU DELI SERDANG ”

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, _____

Dibuat oleh,



IVAN ARDIANSYAH

NPM. 1615310260

Diketahui

Dosen Pembimbing I



YANA DIANA, SE., M. Si

Dosen Pembimbing II



RAHMAT HIDAYAT, SE., MM

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : ivan ardiansyah
No. P. M : 1615310260
Tempat/Tgl. Lahir : batang kuis / 25-03-198
Alamat : jln.kebun sayur dusun 1 kec.batang kuis
No. HP : 082276613778
Nama Orang Tua : suyadi/sutina
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AVSEC DI BANDARA KUALANAMU DELI SERDANG

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.



ivan ardiansyah
1615310260



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 1047/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
nama saudara/i:

Nama : ivan ardiansyah
NIM : 1615310260
Tahun/Semester : Akhir
Jurusan : SOSIAL SAINS
Kelas/Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 06 Desember 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
dan tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 06 Desember 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Jumlah : 01
Efektif : 04 Juni 2015

Author: IVAN ARDIANSYAH_1615310260_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi

Comparison Preset: Rewrite [?](#) Detected language: Id

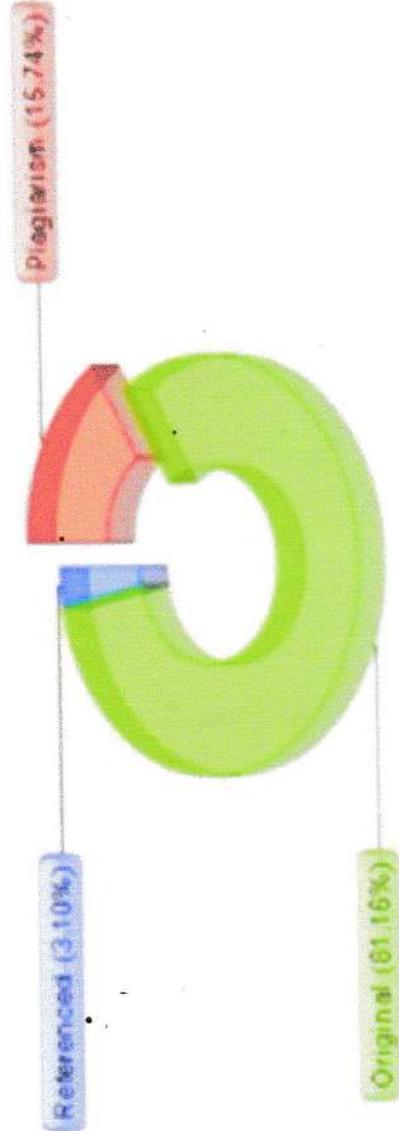
[?](#) Check type: Internet Check

[tee_and_enc_string] [tee_and_enc_value]



Detailed document body analysis

[?](#) Rotation chart



SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Husni Muhammad Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 06 Desember 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ivan ardiansyah
 Tempat/Tgl. Lahir : batang kuis / 25-03-198
 Nama Orang Tua : suyadi
 N. P. M : 1615310260
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082276613778
 Alamat : jln.kebon sayur dusun 1 kec.batang kuis

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AVSEC DI BANDARA KUALANAMU DELI SERDANG**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setela lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transki sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (b dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi do pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : L

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



ivan ardiansyah
 1615310260

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan bertaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : IVAN ARDIANSYAH
NPM : 1615310260
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Rahmat Hidayat, SE., MM
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AVSEC DI BANDARA KUALANAMU DELI SERDANG

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
14 April 2021	apa kendala?	Revisi	
14 April 2021	lampirkan file nya ya	Revisi	
04 Oktober 2021	Apa kendala	Revisi	
06 Desember 2021	ACC	Disetujui	
28 Maret 2022	Jilid	Disetujui	

Medan, 28 Maret 2022
Dosen Pembimbing,



Rahmat Hidayat, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : IVAN ARDIANSYAH
NPM : 1615310260
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Yana Diana, SE., M.Si
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AVSEC DI BANDARA KUALANAMU DELI SERDANG

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
06 Desember 2021	ACC MEJA HIJAU	Disetujui	
26 Maret 2022	ACC Pengesahan/jilid lux	Disetujui	

Medan, 28 Maret 2022
Dosen Pembimbing,



Yana Diana, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : IVAN ARDIANSYAH
Tempat / Tanggal Lahir : Batang Kuis / 25-03-1998
NPM : 1615310260
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : dusun I batang kuis

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 09 April 2022

uat pernyataan

IVAN ARDIANSYAH

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan AVSEC di bandara kualanamu deli serdang dan untuk mengetahui lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja secara silmutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan AVSEC. Penulis mengambil sampel berjumlah 100 orang. Teknik Pengumpulan Data menggunakan data primer dan sekunder. Adapun teknik analisis data yang dipakai adalah analisis deskriptif dilakukan dengan mengumpulkan data, mengklarifikasikan dan menganalisisnya serta menginterpretasikan (menafsirkan) sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai fakta yang berlaku pada objek penelitian dan penulis menggunakan regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh/hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, uji validitas dan uji reabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel keselamatan kesehatan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan bahwa lingkungan kerja (X1) dan keselamatan kesehatan kerja(X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment and occupational health safety on the performance of AVSEC employees at the airport Kuala Namu Deli Serdang and to determine the work environment and occupational health safety simultaneously have a positive and significant effect on AVSEC employees. The author took a sample of 100 people. Data Collection Techniques using primary and secondary data. The data analysis technique used is descriptive analysis carried out by collecting data, clarifying and analyzing it and interpreting (interpreting) in order to obtain a clear picture of the facts that apply to the object of research and the author uses multiple linear regression to determine the effect/relationship of independent variables with variables. bound, test the validity and reliability test, test the classical assumption and test the hypothesis. Based on the research results, the test results show that the work environment variable (X1) partially has a positive and significant effect on employee performance. The occupational health safety variable (X2) partially has a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of simultaneous testing that the work environment (X1) and occupational health safety (X2) have a simultaneous effect on employee performance variables.

Keywords : ***Work Environment, Occupational Health and Safety Employee Performance***

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum, Wr, Wb

Rasa syukur yang dalam peneliti sampaikan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat-Nya skripsi ini dapat peneliti selesaikan sesuai yang diharapkan. Shalawat teriring salam tucurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah memberikan cahaya terang kepada segenap unsur kehidupan. Dalam skripsi ini peneliti membahas tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AVSEC di Bandara Kualanamu Medan.”**

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Dalam proses pembuatan skripsi ini, tentunya peneliti mendapatkan bimbingan, arahan, koreksi dan saran, untuk itu rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya peneliti sampaikan kepada semua pihak yang telah banyak membantu peneliti dalam proses pembuatan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline. SH., M.Kn, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA.,MSC.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Yana Diana,SE.,M.Si selaku Pembimbing Pertama yang telah tulus ikhlas serta sabar meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, dorongan dan semangat kepada peneliti selama penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Rahmat Hidayat, SE.,MM sebagai Pembimbing Kedua yang telah ikhlas meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta dorongan dan semangat kepada peneliti selama penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Staf Pengajar dan Pegawai di Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Teristimewa Ayahanda dan Ibunda tercinta serta keluarga yang telah berkorban waktu, tenaga dan materi untuk mendidik dan membesarkan peneliti hingga saat ini.
8. Teman-teman se-Angkatan yang selalu membantu dan memberi semangat kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang tidak ternilai harganya ini mendapatkan imbalan Allah SWT sebagai amal ibadah, Amin. Akhir kata peneliti mohon maaf yang sebesar-besarnya kepada Bapak/Ibu Dosen dan semua rekan-rekan atas segala kesilapan yang telah di perbuat peneliti selama ini, dan peneliti berharap semoga skripsi yang sangat sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca dan pihak lain yang memerlukannya untuk memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan. Amin.

Wassalamu'alaikum, Wr, Wb

Medan, November 2021

Ivan Ardiansyah
NPM : 1615310260

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PENGESAHAN SKRIPSI	
PERSETUJUAN UJIAN	
PERNYATAAN	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
BAB I	PENDAHULUAN..... 1
	1.1. Latar Belakang Masalah 1
	1.2. Identifikasi dan Batasan Masalah 8
	1.3. Rumusan Masalah..... 9
	1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian 9
	1.5. Keaslian Penelitian 10
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA..... 12
	2.1. Landasan Teori 12
	2.1.1. Kinerja Karyawan 12
	2.1.2. Lingkungan Kerja 19
	2.1.3. Keselamatan Kesehatan Kerja 25
	2.2. Penelitian Terdahulu..... 36
	2.3. Kerangka Konseptual..... 38
	2.4. Hipotesis 40
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN 41
	3.1. Pendekatan Penelitian 41
	3.2. Tempat dan Waktu Penelitian..... 41
	3.3. Definisi Operasional Variabel 42
	3.4. Populasi dan Sampel..... 43
	3.5. Jenis dan Sumber Data..... 45
	3.6. Teknik Pengumpulan Data..... 45
	3.7. Teknik Analisis Data 46
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 54
	4.1. Hasil Penelitian 54
	4.2. Pembahasan 90

BAB V	PENUTUP.....	95
	5.1. Kesimpulan.....	95
	5.2. Saran.....	96
	DAFTAR PUSTAKA.....	97
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil pra-survey variabel kinerja.....	5
Tabel 1.2	Data Absensi Bulanan Karyawan Avsec Pada Bulan Juli s/d September 2021	6
Tabel 1.3	Hasil pra-survey variabel lingkungan kerja	7
Tabel 1.4	Hasil pra-survey variabel keselamatan kesehatan kerja	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian.....	41
Tabel 3.2	Operasional Variabel	42
Tabel 3.3	Sampel Data Jumlah Personil.....	44
Tabel 4.1	Frequency Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2	Frequency Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
Tabel 4.3	Frequency Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Masa Kerja	59
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 1 Variabel X ₁	60
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 2 Variabel X ₁	60
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 3 Variabel X ₁	61
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 4 Variabel X ₁	61
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 5 Variabel X ₁	62
Tabel 4.9	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 6 Variabel X ₁	62
Tabel 4.10	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 7 Variabel X ₁	63
Tabel 4.11	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 8 Variabel X ₁	63
Tabel 4.12	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 9 Variabel X ₁	64
Tabel 4.13	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 10 Variabel X ₁	64
Tabel 4.14	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 1 Variabel X ₂	65
Tabel 4.15	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 2 Variabel X ₂	66
Tabel 4.16	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 3 Variabel X ₂	66
Tabel 4.17	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 4 Variabel X ₂	67
Tabel 4.18	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 5 Variabel X ₂	67

Tabel 4.19	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 6 Variabel X_2	68
Tabel 4.20	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 7 Variabel X_2	68
Tabel 4.21	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 8 Variabel X_2	69
Tabel 4.22	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 9 Variabel X_2	69
Tabel 4.23	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 10 Variabel X_2	70
Tabel 4.24	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 1 Variabel Y	71
Tabel 4.25	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 2 Variabel Y	71
Tabel 4.26	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 3 Variabel Y	72
Tabel 4.27	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 4 Variabel Y	72
Tabel 4.28	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 5 Variabel Y	73
Tabel 4.29	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 6 Variabel Y	73
Tabel 4.30	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 7 Variabel Y	74
Tabel 4.31	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 8 Variabel Y	74
Tabel 4.32	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 9 Variabel Y	75
Tabel 4.33	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 10 Variabel Y	75
Tabel 4.34	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	76
Tabel 4.35	Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2)	77
Tabel 4.36	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	77
Tabel 4.37	Hasil Uji <i>Reliabilitas</i>	78
Tabel 4.38	Hasil Regresi Linier Berganda	79
Tabel 4.39	Hasil Uji Normalitas	81
Tabel 4.40	Hasil Uji Multikolinearitas	83
Tabel 4.41	Hasil Uji T	85
Tabel 4.42	Hasil Uji F	87
Tabel 4.43	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	88
Tabel 4.44	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	39
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi Angkasa Pura Solusi.....	56
Gambar 4.2.	Grafik Histogram.....	82
Gambar 4.3.	Grafik Normal P-Plot	82
Gambar 4.4.	Grafik <i>Scatterplot</i>	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara kepulauan yang dipersatukan oleh perairan dan udara dengan batas-batas, hak-hak serta kedaulatan yang telah di atur oleh Undang-Undang. Demi mendukung kemajuan Indonesia di bidang ekonomi, pengembangan wilayah, serta mempererat hubungan antar bangsa dan memperkuat kedaulatan negara diperlakukan sistem transportasi nasional yang mendukung. Pengembangan yang dilaksanakan bangsa Indonesia merupakan rangkaian gerak perubahan menuju kemajuan. Salah satu sarana yang menjadi sasaran pembangunan nasional adalah bidang ekonomi. Perekonomian suatu Negara memegang peranan penting dalam pembangunan di negara tersebut. Sejalan dengan berkembangnya perekonomian di Indonesia terutama dalam peningkatan barang dan jasa maka perlu sekali adanya sarana guna menunjang mobilitas orang barang dan jasa dari suatu tempat ke tempat yang lain guna memenuhi kebutuhan masyarakat.

Salah satu sarana yang dibutuhkan untuk itu adalah pengangkutan. Sebagai negara kepulauan yang sedang berkembang dan menjalin hubungan dengan luar negeri maka Indonesia sangat membutuhkan jasa pengangkutan untuk menghubungkan dari pulau yang satu ke pulau yang lain dari negara yang satu ke negara yang lain. Kondisi yang seperti ini mengakibatkan jasa pengangkutan menjadi sangat penting. Dari hal tersebut dapat kita ketahui bahwa pengangkutan memiliki peranan yang sangat penting dalam pembangunan, maka dari itu peranan pengangkutan diharapkan dapat memberikan jasa sebaik mungkin sesuai dengan

fungsinya, yaitu memindahkan barang atau orang lain dari tempat satu ke tempat yang lainnya dengan maksud untuk meningkatkan daya guna dan nilai.

Pada saat ini masyarakat menganggap bahwa angkutan yang sangat efisien serta tidak memakan waktu yang lama yang di anggap dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dengan baik adalah penerbangan. Dimana pesawat udara menjadi salah satu transportasi yang sangat pesat dan banyak digunakan masyarakat. Pesawat udara tidak lagi menjadi transportasi yang hanya digunakan oleh orang-orang tertentu dikarenakan tarif untuk terbang juga tidak terlalu mahal pada saat sekarang ini sehingga untuk memilih transportasi yang akan digunakan masyarakat lebih mempertimbangkan yang paling baik dan efisien menurutnya.

Dengan perkembangan transportasi udara yang sangat pesat pada saat ini untuk itu perlu diadakannya peraturan-peraturan yang mengatur tentang penerbangan itu sendiri. Baik peraturan untuk keamanan di bandar udara maupun terkait keselamatan penerbangan di ruang udara dalam lalu lintas penerbangan karena keselamatan merupakan prioritas utama di dalam dunia penerbangan sehingga, diperlukannya suatu standar keselamatan yang optimal dan mengacu pada standar penerbangan yang ada baik yang di atur dalam peraturan nasional maupun internasional.

Terdapat banyak faktor yang mendukung dalam rangka terwujudnya keselamatan penerbangan diantaranya adalah faktor kondisi fisik pesawat, kondisi awak pesawat, infrastruktur serta faktor alam. Dalam hal ini pemerintah memiliki peran penting dalam memperbaiki infrastruktur penerbangan yang sangat berpengaruh dalam menjamin keselamatan penerbangan yaitu seperti bangunan, lampu, aerodrome, landas pacu kendaraan, serta fasilitas lain yang keseluruhannya

erat kaitannya dengan bandar udara.

Apabila seluruh faktor tersebut dapat berjalan dengan baik maka akan tercipta keselamatan dan rasa aman terhadap penumpang serta dapat mengurangi tingkat kecelakaan penerbangan yang terjadi di Indonesia khususnya. Dalam hal ini pemerintah memiliki tanggungjawab yang besar, seperti yang dikatakan Petersalim bahwa tanggungjawab dikelompokkan menjadi tiga kelompok yaitu, *accountability*, *responsibility* dan *liability*. Demikian halnya dengan Ida Bagus Rahmadi yang memberikan definisi tanggung jawab itu sama dengan Peter salim. Bandar Udara yang sering disebut dengan kata Bandara merupakan lapangan terbang yang dipergunakan untuk mendarat dan atau lepas landas pesawat, menaikkan dan atau menurunkan penumpang, memuat dan atau membongkar kargo, pos serta dilengkapi dengan fasilitas keselamatan penerbangan dan sebagai tempat perpindahan antar moda transportasi.

Seperti yang kita ketahui bahwa bandara yang sering digunakan masyarakat pada umumnya merupakan bandara umum, yakni bandara yang digunakan dalam melakukan aktivitas masyarakat akan kepentingan transportasi untuk menuju suatu tempat. Untuk itu penting sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan dalam pasal 1 angka 42 bahwa “Kawasan Keselamatan Operasi Penerbangan adalah wilayah daratan dan/atau perairan serta ruang udara di sekitar bandar udara yang digunakan untuk kegiatan operasi penerbangan dalam rangka menjamin keselamatan penerbangan.” Telah jelas disebutkan dalam peraturan tersebut yang berkaitan dengan kawasan di sekitar bandara yang ditentukan dalam menjamin keselamatan penerbangan itu sendiri.

Dalam menunjang keamanan serta keselamatan penerbangan suatu bandara ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi pengelola bandara. *Pertama*, sumber daya manusia yang handal dari segi keamanan maupun kenyamanan. Dalam hal ini semua personil keamanan penerbangan *Aviation Security (AVSEC)*. *Aviation Security (AVSEC)* adalah Personil Keamanan Penerbangan yang telah (wajib) memiliki lisensi atau Surat Tanda Kecakapan Petugas (STKP) yang diberi tugas dan tanggungjawab di bidang keamanan penerbangan (Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor SKEP/2765/XII/2010 Bab I butir 9). *Aviation Security (AVSEC)* adalah sebuah unit kerja yang dibentuk oleh PT. Angkasa Pura dalam memenuhi aturan-aturan internasional dan nasional sebagai pengelola dan penyedia jasa keamanan bandara yang harus mempunyai lisensi yang dipersyaratkan sesuai posisi. *Kedua*, peralatan keamanan yang memadai dan sesuai kebutuhan dengan maksud selain memenuhi jumlah minimal yang harus dimiliki peralatan keamanan tersebut juga harus dalam kondisi baik dan lulus uji test keamanan alat. *Ketiga*, prosedur yang digunakan harus jelas dan dilaksanakan secara benar. Prosedur tersebut juga harus mengacu pada regulasi keamanan penerbangan nasional maupun internasional. Antara penerapan prosedur di lapangan dan yang tercantum dalam aturan yang ada harus sesuai, baik itu prosedur tentang pemeriksa.

Maka dari itu diperlukannya petugas keamanan di bandara yaitu *Aviation Security (AVSEC)*. Petugas AVSEC di Balikpapan memiliki tugas keamanan dan pelayanan terhadap penumpang tiap harinya. Petugas AVSEC termasuk petugas yang sering berhadapan langsung dengan penumpang terutama di *Centralize* atau *Security Check Point (SCP)* tempat pengecekan sebelum memasuki ruang tunggu.

Security Check Point adalah tempat pemeriksaan keamanan bagi penumpang, orang, personel pesawat udara dan barang yang akan masuk ke daerah keamanan terbatas dan/atau ruang tunggu di gedung terminal. Maka dari itu diperlukannya petugas keamanan di bandara yaitu *Aviation Security (AVSEC)*. Petugas AVSEC di Kualanamu memiliki tugas keamanan dan pelayanan terhadap penumpang tiap harinya. Petugas AVSEC termasuk petugas yang sering berhadapan langsung dengan penumpang terutama di *Centralize* atau *Security Check Point (SCP)* tempat pengecekan sebelum memasuki ruang tunggu. *Security Check Point* adalah tempat pemeriksaan keamanan bagi penumpang, orang, personel pesawat udara dan barang yang akan masuk ke daerah keamanan terbatas dan/atau ruang tunggu di gedung terminal.

Dalam pelaksanaan kinerja dilapangan terdapat kurangnya kedisiplinan pada saat apel pagi terhadap personil dan kurangnya kerja sama tim yang baik, Kemudian. Dalam menurut siawanto dan Muhammad sandi (2015:65) Kinerja dapat mempengaruhi kegiatan operasional organisasi, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan karyawan maka kontribusi untuk perusahaan semakin besar ini diperkuat oleh dengan hasil pra survey terhadap 40 karyawan sebagai . tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey Variabel Kinerja

Keterangan	Ya	Persen %	Tidak	Persen %
Pegawai tidak bekerja sesuai dengan prosedur	28	70.0%	12	30.0%
Kurangnya kedisiplinan apel pagi	25	62.5%	15	37.5%
Kurangnya kerjasama antara tim	25	62.5%	15	37,5%

Sumber : Pra Penelitian, (2021).

Berdasarkan tabel 1.1 hasil pra-survey di atas memperlihatkan bahwasanya kinerja pada karyawan AVSEC Bandara Internasional Kualanamu secara keseluruhan masih kurang. Hal ini dikarenakan masih terdapat faktor yang mengenai kinerja kerja mendapatkan jawaban 40 responden cenderung negatif dengan menunjukkan bahwa pegawai tidak bekerja sesuai prosedur, kurangnya kedisiplinan pada pelaksanaan apel pagi, dan kurangnya kerjasama antar tim. Berdasarkan tabel 1.2 dibawah ini terdapat data absensi karyawan avsec dari bulan Juli sampai dengan September yang masih terdapat kurangnya kedisiplinan pada pelaksanaan kegiatan apel.

**Tabel 1.2 Data Absensi Bulanan Karyawan Avsec
Pada Bulan Juli s/d September 2021**

No	Bulan	Hadir	Tidak hadir	Izin	Telambat	Total
1.	Juli	90%	5%	3%	2%	100%
2.	Agustus	91%	4%	2%	3%	100%
3.	September	89%	6%	2%	3%	100%

Sumber : Pra Penelitian, (2021).

Terdapat lingkungan kerja yang kurang nyaman untuk personil dalam segi kebersihan antara pos penjagaan, tingkat kebisingan mesin pesawat, dan suhu ruangan dan penerangan yang kurang maka dari itu dapat diartikan. Lingkungan kerja adalah “keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenteram, perasaan betah/keras dan lain sebagainya.” (Widiana 2015:27) adapun data hasil survey lingkungan kerja terhadap 40 karyawan dapat terlihat dalam table 1.3 berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey Variable Lingkungan Kerja

Keterangan	Ya	Persen (%)	Tidak	Persen (%)
Kebersihan antara pos penjagaan yang kurang baik	28	70.0%	12	30.0%
Tingkat kebisingan mesin pesawat	23	57.0%	18	43.0%
Sirkulasi suhu ruangan dan penerangan yang kurang	28	70.0%	12	30.0%

Sumber : Pra Penelitian, (2021).

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra-survey di atas memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja pada karyawan AVSEC Bandara Internasional Kuala Lumpur secara keseluruhan masih kurang. Hal ini dikarenakan masih terdapat faktor yang mengenai lingkungan kerja mendapatkan jawaban 40 responden cenderung negatif dengan menunjukkan bahwa kebersihan antara pos penjagaan yang kurang baik, tingkat kebisingan mesin pesawat, siklus suhu ruangan dan penerangan yang kurang.

Dalam pelaksanaan personil harus diperhatikan dalam keselamatan kerja yang dimana kurangnya pengecekan kesehatan, tidak tersedianya rompi dan kaca mata hitam dan jauhnya tempat persediaan cuci tangan maka dari itu dapat diartikan ,Keselamatan kerja menurut Mondy (2009:23) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Adapun data hasil survey keselamatan kerja yang penulis seperti terlihat dalam tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.4 Hasi Pra-Survey Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja

Keterangan	Ya	Persen (%)	Tidak	Persen (%)
Kurang pengecekan kesehatan	28	70.0%	12	30.0%
Tidak tersedianya rompi dan kaca mata hitam	24	60.0%	16	40.0%
Jauhnya tempat persediaan cuci tangan dimasa pandemic covid 19	25	62.5%	15	37.5%

Sumber : Pra Penelitian, (2021).

Berdasarkan tabel 1.4 hasil pra-survey di atas memperlihatkan bahwasanya keselamatan kesehatan kerja pada 40 karyawan dapat terlihat pada table 1.4 di area Bandara Internasional Kualanamu masih kurang, hal ini ditunjukkan dengan masihnya kurangnya pengecekan kesehatan, tidak tersedianya rompi dan kaca mata hitam, dan jauhnya tempat persediaan cuci tangan dimasa pandemic Covid 19.

Berdasarkan uraian di atas maka penulisan terkait untuk membahas lebih lanjut dalam bentuk proposal dengan judul **“Pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan AVSEC di Bandara Kualanamu Deli Serdang.”**

1.2. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penulis di atas dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya silkus suhu ruangan dan penerangan yang kurang disekitaran pos.
- b. Tidak adanya pengecekan kesehatan selama 6 bulan sekali terhadap karyawan AVSEC.

- c. Pegawai tidak bekerja sesuai dengan prosedur
- d. Kurangnya kebersihan lingkungan pos petugas AVSEC
- e. Kurangnya kerjasama tim yang baik
- f. Kurangnya peralatan keamanan

2. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih focus pada titik permasalahan dan titik menyimpang dari tujuan penelitian, maka penulisan hanya membatasi masalah pada variabel lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja sebagai independen, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sedangkan untuk respondennya sebanyak 100 sampel pada petugas AVSEC Bandara Kualanamu Deli Serdang.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas adapun rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara persial terhadap kinerja karyawan AVSEC di Bandara Kualanamu Deli Serdang.
2. Bagaimana pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan AVSEC di Bandara Kualanamu Deli Serdang.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja secara simultan kerja terhadap kinerja AVSEC di Bandara Kualanamu Deli Serdang.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara persial terhadap kinerja karyawan AVSEC di Bandara Kualanamu Deli Serdang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja secara persial terhadap kinerja karyawan AVSEC di Bandara Kualanamu Deli Serdang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, dan keselamatan kesehatan kerja secara silmutan terhadap kinerja karyawan AVSEC di Bandara Kualanamu Deli Serdang.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi peneliti, yaitu dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai masalah yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang lebih jelas dalam penerapan kinerja karyawan.
- b. Bagi akademik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan di bidang sumber daya manusia, khususnya yang bertujuan dengan kinerja karyawan.
- c. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan diperusahaan terutama dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan dalam menentukan langkah langkah dan strategis yang tepat dalam pengelolaan karyawan.

1.5. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Safriansyah (2019) yang berjudul Analisis Pengaruh, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Kantor Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AVSEC di Bandara Kualanamu”. Perbedaan penelitian terletak pada :

1. Model Penelitian

Dalam Penelitian terdahulu menggunakan alat analisis yaitu dengan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dan akan dalam penelitian ini menggunakan model berpengaruh dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

2. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu Kesehatan dan Keselamatan kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja pegawai, Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

3. Jumlah Sampel

Penelitian terdahulu menggunakan 120 sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan 100 sampel.

4. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan di tahun 2021.

5. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian terdahulu di Kantor Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Bandara Kualanamu Deli Serdang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dilakukan jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan ke arah sana. Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: “Kinerja adalah suatu hasil kerja dan perilaku kerja yang telah merahi dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diemban dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja merupakan hasil atau tingkat berhasilnya seseorang secara menyeluruh selama periode tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya merupakan suatu apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang diraih untuk menaikan kinerja organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan ”. Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah suatu capaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Manajemen perusahaan bertujuan membuat strategi untuk menaikkan hasil kinerja karyawan demi tujuan dari organisasi itu dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Sutrisno (2015:111) menyebutkan “faktor yang ikut mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan”. Selanjutnya menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

a. Efektivitas dan efisiensi.

Ketika suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita diijinkan mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

b. Otoritas (wewenang).

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

c. Disiplin.

Disiplin adalah suatu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku

d. Inisiatif.

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

3. Langkah-Langkah Meningkatkan Kinerja

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selanjutnya menurut Robbins dalam Rozarie (2017:65) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

- a. Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.

- b. Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
- c. Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
- d. Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dari suatu karyawan terdiri dari beberapa jenis yang memiliki tujuannya masing-masing.

4. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- a. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.

- b. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- c. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- d. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- e. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- f. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017:64) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Selanjutnya menurut Greenberg & Baron dalam Rozarie (2017:64) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil

keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

Kemudian menurut Kreitner & Kinicki dalam Rozarie (2017:66) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

- a. Administrasi penggajian
- b. Umpan balik kinerja
- c. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
- d. Mendokumentasi keputusan kepegawaian
- e. Penghargaan terhadap kinerja individu
- f. Mengidentifikasi kinerja buruk
- g. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
- h. Menetapkan keputusan promosi
- i. Pemberhentian pegawai
- j. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

5. Indikator Kinerja

Kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut Masram (2017:147) unsur-unsur dalam kinerja adalah prestasi, ketaatan dan prakarsa. Sedangkan menurut Simamora dalam Masram (2017:142) menyatakan “meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah

mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja karyawan yaitu:

- a. Stabilitas dan konsistensi. Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya.
- b. Evaluasi kinerja anggota organisasi. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- c. Efektivitas individu anggota organisasi. Kriteria yang baik haruslah sensitive terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.
- d. Dapat diukur. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryono dalam Masram (2017:143) menyebutkan unsur-unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah:

- a. Kesetiaan. Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.
- b. Hasil kerja. Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Tanggung jawab. Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
- d. Ketaatan. Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang

berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.

- e. Kejujuran. Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- f. Kerjasama. Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
- g. Prakarsa. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.
- h. Kepemimpinan. Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Dengan demikian tujuan ditetapkan indikator kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diharapkan telah tercapai atau belum.

2.1.2. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Menurut Farida dan Hartono (2016:10), lingkungan kerja adalah “keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/keras dan lain sebagainya.” Menurut Widiana (2015:27), lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung.” Menurut Afandi (2018:66), lingkungan kerja adalah “sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat pelengkapan kerja.”

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugasnya yang dibebankan.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Prihantoro (2015:21), menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

a. Lingkungan kerja internal

Lingkungan kerja internal pada dasarnya merupakan faktor yang turut mempengaruhi tugas yang dibebankan pada karyawan secara langsung atau segala sesuatu yang berada di lingkungan karyawan yang turut serta mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan.

b. Lingkungan kerja eksternal

Lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jadi lingkungan kerja eksternal merupakan lingkungan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66), secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan kerja psikis. Faktor lingkungan fisik. Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja dan metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai dengan mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat

memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi di sini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya, sedangkan *accountical* privasi berhubungan dengan pendengaran.

e. Faktor lingkungan psikis.

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

1) Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

2) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

3) Flustasi

Flustasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustasi bagi karyawan.

4) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara

orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan organisasi dan pergantian pemimpin perusahaan.

5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positif adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehkannya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018:51), adapun indikator lingkungan kerja adalah:

a. Penerangan

Penerapan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan kantor. Pelaksanaan pekerjaan yang sukses memerlukan penerangan yang baik. Penerangan yang baik

membantu karyawan melihat dengan cepat, mudah dan senang.

b. Pewarnaan

Banyak instansi pemerintah yang sampai saat ini kurang memperhatikan masalah warna, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena warna dapat mempengaruhi manusia. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan, namun juga komposisi warna, karena komposisi warna yang tepat dapat menimbulkan rasa menyenangkan bagi yang memandangnya.

c. Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangnya yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

d. Pertukaran udara

Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan.

e. Suara/kebisingan

Dalam melaksanakan pekerjaan di suatu kantor tentu akan timbul suara-suara yang berasal dari alat-alat atau mesin-mesin kantor. Selain dari dalam kantor, suara bising juga ditimbulkan dari lingkungan luar kantor. Suara bising yang terdengar oleh para pegawai dapat mengurangi atau

bahkan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai, sehingga cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan, dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektivitas kerja.

f. Keamanan

Keamanan adalah barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tertentu berada dalam lingkungan kantor. Pada saat bekerja pegawai yang bersangkutan tidak dapat mengawasi keamanan kendaraannya secara langsung. Apabila suatu kantor tidak dapat memberikan fasilitas keamanan yang baik, maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun.

2.1.3. Keselamatan Kesehatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala daya upaya dan pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampaknya melalui langkah-langkah identifikasi, analisa dan pengendalian bahaya dengan menerapkan sistem pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

Dalam buku Mangkunegara (2015:161) Leon C. Megginson (1981:364) mengemukakan bahwa: *The term safety is an overall term that can include both safety and health hazard. In the personal area, however, a distinction is usually made between them. Occupational safety refers to the condition of being safe from suffering or causing—hurt, injury, or loss in the workplace. Safety hazards are those aspects of the work environment that can cause burns, electrical shock, cuts,*

bruises, sprains, broken bones and the loss of limbs, eyesight or hearing. They are often associated with industrial equipment or the physical environment and involve job tasks that require care and training. The harm is usually immediate and sometimes violent. Occupational health refers to the condition of being free from physical, mental, or emotional disease or pain caused by the work environment that, over a period of time, can create emotional stress or physical disease.

Berdasarkan pendapat Leon C. Megginson tersebut dapat diambil pengertian bahwa istilah keselamatan mencakup kedua istilah risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Dalam bidang kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan lingkungan yang dapat membuat stress atau emosi gangguan fisik.

Menurut Widodo (2015:234) dalam Laura Dwi Purwanti (2017), "Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan

kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Wilson Bangun (2012:377) menyatakan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 juga menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya yang bertujuan untuk memberikan jaminan selamat dan meningkatkan derajat kesehatan para buruh dengan cara mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

2. Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja

Setiap perusahaan industri harus memberikan standar keselamatan kesehatan kerja agar karyawan bekerja dengan nyaman dan aman. Menurut Wilson (2016:72) terdapat tiga alasan keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain alasan moral, hukum, dan ekonomi:

a. Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan itu untuk membantu dan memperingan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan

dan keluarga.

b. Hukum

Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggungjawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal yang sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan. Yang tertera pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

c. Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungangan lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja. Alasan-alasan di atas mengharuskan setiap perusahaan harus menerapkan standar keselamatan kesehatan kerja, agar perusahaan dan karyawan memiliki keuntungan yang adil.

3. Masalah Kesehatan di Tempat Kerja

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam masalah kesehatan karyawan di perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2017:39) beberapa hal yang perlu diperhatikan sebagai masalah kesehatan di tempat kerja antara lain:

a. Program kebugaran

Program kebugaran mendorong berubahnya gaya hidup secara mandiri. Program kebugaran yang umum diantaranya: pemeriksaan (faktor resiko, tekanan darah, dll.), program latihan/olahraga, program pendidikan dan kesadaran akan kesehatan dan program ketrampilan lainnya (*CPR*, pertolongan pertama dll).

b. Program bantuan karyawan

Suatu metode yang banyak digunakan perusahaan untuk menghadapi persoalan kesehatan karyawan adalah dengan menggunakan program bantuan karyawan. Program ini menolong karyawan untuk konsultasi masalah emosional, fisik atau, masalah pribadi lainnya. Beberapa poin penting dalam program bantuan karyawan diantaranya : Pendidikan kesehatan, bantuan untuk pemberhentian/pemindahan, konseling karier, jalur cepat untuk krisis 24 jam, kelompok pendukung untuk pendidikan *AIDS*, konsultasi pemeriksaan resiko kesehatan, konsultasi pensiun, konsultasi hukum, program penyalahgunaan alkohol, konseling untuk problem keluarga, konseling untuk gangguan mental dan pelarangan merokok.

Disamping hal tersebut di atas, terdapat pula beberapa permasalahan yang terjadi di tempat kerja, yaitu:

a. Kejahatan di tempat kerja

Kejahatan di tempat kerja dapat dilakukan oleh rekan kerja atau mantan karyawan. Beberapa tanda kejahatan di tempat kerja diantaranya: ancaman verbal, menyalahkan orang lain, konflik dengan orang lain, intimidasi, marah karena hal-hal sepele, dan perubahan perilaku.

b. Audit keamanan

Tujuan audit keamanan adalah analisa yang komprehensif terhadap lemahnya keamanan kerja di perusahaan. Biasanya audit keamanan dimulai dengan *survey* terhadap area disekitar perusahaan. Faktor-faktor seperti penerangan di tempat parkir, arus lalu lintas, lokasi pelayanan yang menangani kondisi darurat, kejahatan yang ada di pemukiman sekitar, serta tata letak gedung. Bagian lain adalah persiapan program bencana alam seperti banjir, kebakaran, gangguan sipil (huru-hara). Sarana pencegahan bahaya yang paling umum digunakan untuk meningkatkan keamanan kerja adalah: Pelatihan, kamera, pintu pengaman dll, petugas keamanan, kartu identitas, tindakan pendisiplinan dan pengukur ancaman.

c. Akses yang terkontrol

Bagian terpenting dari keamanan adalah mengontrol akses yang menuju ke fasilitas fisik perusahaan.

d. Pemeriksaan dan seleksi karyawan

Salah satu aspek kunci keamanan adalah memeriksa para pelamar kerja sebelum menjadi bagian dari perusahaan.

e. Anggota petugas keamanan

Berdasarkan masalah yang dijelaskan di atas, perusahaan harus memperhatikan hal tersebut untuk keamanan dan kelancaran dalam

pelaksanaan operasional perusahaan.

4. Tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja

Swasto (2011:108) dalam Indah Dwi Rahayu (2017) berpendapat, tujuan program keselamatan kerja, yaitu:

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup.
- b. Menjamin keselamatan kerja setiap orang lain yang berada di lingkungan tempat kerja.
- c. Memelihara sumber produksi dan dipergunakannya secara aman dan efisien.

Sedangkan tujuan program kesehatan kerja menurut Swasto (2011:108) dalam Indah Dwi Rahayu (2017) yaitu:

- a. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik karyawan perusahaan, petani, nelayan pegawai negeri atau pekerja bebas.
- b. Sebagai alat untuk meningkatkan produksi, yang berlandaskan pada tingkat efisiensi dan tingkat produktifitas kerja manusia.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kesehatan Kerja

Keberhasilan pelaksanaan keselamatan kesehatan kerja dapat dipengaruhi dari berbagai faktor. Menurut Sedarmayanti (2016:76), faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

- a. Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja, gang dan tangga harus dibersihkan tiap hari. Perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah yang cukup, bersih dan bebas hama, tidak bocor dan dapat dibersihkan dengan mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.

b. Air minum dan kesehatan

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.

c. Urusan ruang kerja

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.

d. Ventilasi, pemanas dan pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat keadaan

kerja yang tidak tertahan.

e. Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk

Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri terus-menerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.

f. Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datang dari manusia. Upaya ke arah itu terlampau beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

g. Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain. Pencegahan senantiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam

keadaan baik. Manajemen dan pengawas hendaknya diberitahu tentang apa yang seharusnya dilakukan pegawai jika timbul kebakaran.

h. Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energi dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

i. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja

Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

Flippo, dalam (Sibarani Mutiara, 2012:93), berpendapat bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat dicapai, jika unsur- unsur yang mendukung, yaitu:

- a. Adanya dukungan dari pimpinan puncak
- b. Ditunjuknya direktur keselamatan
- c. Rekayasa pabrik dan kegiatan yang aman

- d. Diberikannya pendidikan bagi semua karyawan untuk bertindak aman
- e. Terpeliharanya catatan-catatan tentang kecelakaan
- f. Menganalisis penyebab kecelakaan
- g. Kontes keselamatan
- h. Melaksanakan peraturan

Apabila perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang telah dijelaskan di atas, maka penerapan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dapat berjalan dengan baik untuk menjaga keamanan karyawan dalam bekerja.

6. Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja

Menurut Swasto (2017:108) dalam Indah Dwi Rahayu (2017) menjelaskan bahwa indikator dalam keselamatan kerja yaitu:

- a. Kondisi tempat kerja
 - 1) Penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya
 - 2) Sistem penerangan
 - 3) Kondisi peralatan kerja
- b. Tindak perbuatan
 - 1) Penggunaan pelindung diri
 - 2) Penggunaan prosedur kerja
 - 3) Kebiasaan pengamanan peralatan
- c. Suasana kejiwaan karyawan Para karyawan yang bekerja dibawah tekanan atau yang merasa bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin, akan mempunyai kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar daripada mereka yang tidak dalam keadaan tertekan.

Swasto (2016:110) dalam Indah Dwi Rahayu (2017), berpendapat bahwa beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi kesehatan kerja, yaitu:

- a. Kondisi lingkungan tempat kerja. Kondisi ini meliputi :
 - 1) Kondisi fisik, yaitu berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi, dan tekanan udara.
 - 2) Kondisi fisiologis, kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik, dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.
 - 3) Kondisi khemis, kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan, dan benda padat.
- b. Mental psikologis. Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja; hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan lain-lain.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Devi Nurmelita Sari (2018)	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan	Variabel Independen: a. Keselamatan Kesehatan Kerja b. Lingkungan	Hasil penelitian terdapat berpengaruh keselamatan Kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat berpengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Kusuma Nanda Putra	kerja Variabel Intervening: Kepuasan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	kerja, terdapat berpengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat berpengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat berpengaruh keselamatan Kesehatan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening, tidak terdapat berpengaruh lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening.
2	Putri Nuraziza dan Erina Rulianti (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Maintenance Molding PT. Sangwoo Indonesia	Variabel Independen: a. Keselamatan Kesehatan Kerja b. Lingkungan kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Keselamatan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja terdapat berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sangwoo Indonesia.
3	Julius Simbolon dan Nuridin (2017)	Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara.	Variabel Independen: a. K3 b. Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian secara simultan variable K3 dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara.
4	Rodi Ahmad Ginanjar (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman	Variabel Independen: Lingkungan kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten Sleman.
5	Safriansyah (2019)	Analisis pengaruh, kesehatan dan keselamatan kerja	Variabel Independen: K3	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif kesehatan dan

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		terhadap kinerja pegawai kantor penanggulangan bencana	Lingkungan Kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan	keselamatan terhadap kinerja pegawai kantor penanggulangan bencana kabupaten majene.

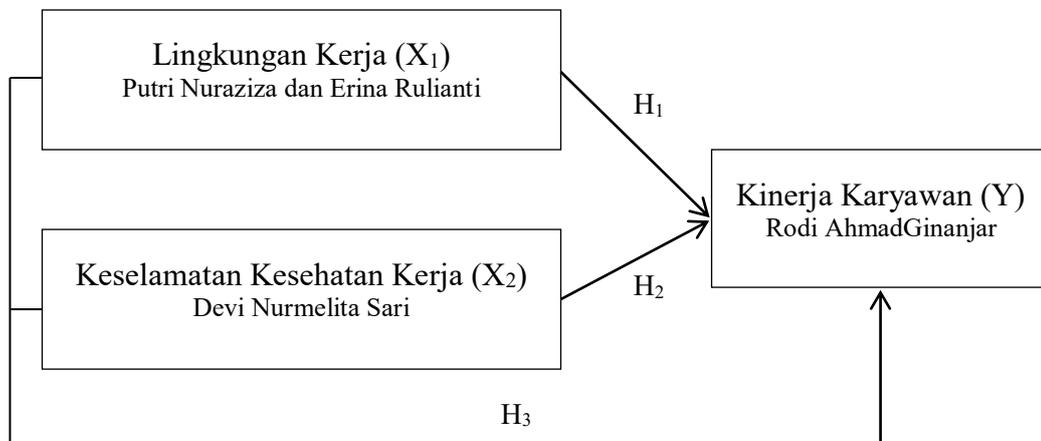
2.3. Kerangka Konseptual

Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik salah satu faktor terpenting yaitu lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, pertukaran udara yang baik), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan sesama antar karyawan, hubungan antara karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga para karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keselamatan kesehatan kerja (k3). Karyawan tidak terlepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin dapat menumbuhkan kerja pada karyawan. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode

tertentu, dalam melaksanakan tugas terdapat berbagai kemungkinan seperti standar hasil, target, sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (k3) karena hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka konseptual, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini memiliki dua variabel bebas (lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja) dan satu variabel terikat (kinerja karyawan). Kerangka konseptual ini digunakan untuk mengarahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hal tersebut, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk kinerja karyawan yang dimana sangat dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan melindungi untuk kinerja karyawan di lapangan seperti ruangan kerja dan jarak pandang seperti penerangan. Sedangkan pengertian lingkungan kerja

menurut **Putri Nuraziza dan Erina Rulianti** adalah suatu tempat yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, penerangan, kekaduhan, kebersihan ditempat kerja.

2. Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan penting yang dimana karyawan harus menjaga kesehatan dalam bekerja dilapangan pastinya, pada masa pandemi seperti ini karyawan pastinya sangat membutuhkan kesehatan agar tetap baik melaksanakan kinerjanya dilapangan. Sedangkan pengertian keselamatan kesehatan kerja menurut **Devi Nurmelita Sari** merupakan perlindungan untuk para karyawan yang bekerja yang disebabkan oleh kecelakaan kerja yang terkait dengan pekerjaan.

3. Pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sangat penting pastinya untuk meningkatkan kinerja karyawan dilapangan agar karyawan dapat meningkatkan dan lebih bertanggung jawab terhadap kinerjanya, sedangkan pengertian Kinerja karyawan menurut **Rodi Ahmad Ginanjar** merupakan suatu yang dicapai dan diperlihatkan melalui kemampuan kerja dan hasil kerja yang tidak hanya dilakukan secara individu namun juga kerjasama tim dalam organisasi.

2.4. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁ = Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan AVSEC di Bandara Kualanamu Medan.

H₂ = Diduga keselamatan kesehatan kerja berpengaruh secara persial terhadap

kinerja karyawan AVSEC di Bandara Kualanamu Medan.

H₃ = Diduga lingkungan kerja, keselamatan Kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan AVSEC di Bandara Kualanamu Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif/asosiatif. Penelitian kuantitatif/asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Rusiadi *et. al* 2014:12). Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti adalah lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian di Jl. Bandara Kualanamu, Pasar Enam Kualanamu, Kecamatan Beringin, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20553. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan Juli 2021 sampai dengan November 2021.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	2021																			
		Juli				Agustus				September				Oktober				November			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset awal / Pengajuan Judul	■	■	■																	
2	Penyusunan Proposal				■	■	■	■													
3	Perbaikan Proposal								■	■	■	■									
4	Seminar Proposal											■									
5	Pengumpulan data												■	■							
6	Pengolahan data													■	■						
7	Analisi data															■					
8	Penyusunan Skripsi																■	■			
9	Bimbingan Skripsi																			■	■

3.3. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Bebas (X)

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung (Widiana, 2015:27).

b. Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2)

Keselamatan Kesehatan Kerja merupakan perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya (Bangun, 2012:377)

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Adapun yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012:39).

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan, sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Deskriptif	Skala
1.	Lingkungan Kerja (X_1)	Segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. (Widiana, 2015:27).	1. Penerangan 2. Pewarnaan 3. Kebersihan 4. Pertukaran udara 5. Suara/kebisingan 6. Keamanan (Sudaryo, Aribowo dan Sofiati, 2018:51)	1. Penerangan(alat bantu cahaya untuk ruangan) 2. Pewarnaan(untuk menghidupkan suasana ruangan) 3. Kebersihan(alat untuk pembersihan ruangan) 4. Pertukaran udara(alat seperti AC dan kipas angin) 5. Suara/kebisingan(suara	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Deskriptif	Skala
				kebisingan yang mengganggu) 6. Keamanan(SDM yang menjaga keamanan)	
2.	Keselamatan Kesehatan Kerja (X ₂)	Keselamatan Kesehatan Kerja merupakan perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya (Bangun, 2012:377)	1. Lingkungan kerja 2. Mesin dan alat kerja 3. Manusia (Mangkunegara, 2011:54)	1. Lingkungan kerja(tempat yang diaman beraktifitas bekerja dengan baik) 2. Mesin dan alat kerja(seperti APD,APAR dan lainnya) 3. Manusia(SDM melaksanakan tugas dan tanggung jawab)	<i>Likert</i>
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (<i>jobrequirement</i>). (Bangun, 2012:39).	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasilkerja 3. Ketepatan waktu hasil kerja 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerjasama (Mathis dan Jackson, 2016:72)	1. Kuantitas hasil kerja(jumlah kerja yang dikerjakan karyawan) 2. Kualitas hasil kerja(menyelesaikan pekerjaan yang diberikan) 3. Ketepatan waktu hasil kerja(sesuai target dalam melaksanakan tugas) 4. Kehadiran(melaksanakan dan hadir) 5. Kemampuan bekerjasama(menjaga kinerja denganbaik sesuai proserdur)	<i>Likert</i>

3.4. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:117). Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan AVSEC di Bandara Kualamamu Medan berjumlah 300 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017:118) adalah bagian dari populasi yang

dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *sample random sampling* (sampel diambil secara acak) dengan mempergunakan rumus Slovin (dalam Noor, 2013:158), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel

Adapun kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sebesar 10%. Dari rumus yang tertera di atas, maka dapat dihitung jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

$$n = \frac{300}{1 + (300 \times 0.1^2)}$$

$$n = \frac{300}{3} = 100$$

Dikarenakan hasil sampel dari rumus slovin di atas adalah 100 responden.

Tabel 3.3 Sampel Data Jumlah Personil

No	Personil	Jumlah
1.	Supervisor	8 (Personil)
2.	Junior	12 (Personil)
3.	Basic	80 (Personil)

3.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dikumpulkan untuk mendukung variabel yang diteliti dan selanjutnya akan diuraikan dalam sebuah karya ilmiah yaitu:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui pengamatan (observasi), wawancara dan kuisisioner.
2. Data sekunder adalah data pendukung dari data yang diperoleh melalui studi dokumentasi pada perusahaan yang diteliti dan studi pustaka melalui buku- buku manajemen yang berhubungan dengan penelitian.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan dua cara yaitu:

1. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data primer yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh langsung ke lokasi penelitian (*field research*) untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data primer tersebut dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Metode angket (*Quesioner*)

Angket (*Quesioner*) yaitu teknik pengumpulan data yang berbentuk rangkaian atau kumpulan pertanyaan yang disusun secara sistematis mengenai masalah yang akan diteliti.

b. Metode pengamatan (Observasi)

Teknik pengumpulan data dengan pengamatan dan penginderaan langsung terhadap sejumlah acuan yang berkenaan dengan topik penelitian ke dalam lokasi penelitian.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder untuk mendukung data primer. Penulis menggunakan cara untuk memperoleh data sekunder sebagai berikut:

a. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan adalah pengumpulan data sekunder yang diperoleh melalui buku-buku ilmiah, tulisan, karangan ilmiah yang berkaitan dengan penelitian.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah menggunakan catatan-catatan, serta sumber-sumber lain yang relevan dengan masalah penelitian.

3.7. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran (Rusiadi *et. al* 2014). Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir Sugiyono dalam dalam (Rusiadi *et. al* 2014).

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30 Sugiyono dalam (Rusiadi *et. al* 2014). Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r_{xy} lebih besar dari r -tabel maka dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada Umar, 2008 dalam (Rusiadi *et. al* 2014). Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,60 (Ghozali, 2016:47).

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak biasa, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu:

a. **Uji Normalitas**

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Rusiadi *et. al* 2014).

b. **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. **Uji Heterokedastisitas**

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homokedastisitas dengan kriteria:

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi Heterokedastisitas.
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti terjadi Homokedastisitas.

d. **Regresi Linier Berganda**

Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Berganda (*Multiple Regretion*). Dimana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *statistical product and servicesolution* (SPSS versi 19.0) dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Dimana:

- Y = Kinerja karyawan
- X_1 = Lingkungan kerja
- X_2 = Kesehatan keselamatan kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Prediktor
- ϵ = Error Term / Tingkat Kesalahan

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak *Statiscal Product and Service and service Solution* (SPSS Versi 19.0).

a. **Uji Pengaruh Serempak Simultan (Uji F)**

Uji-F Statistic dilakukan untuk mempengaruhi apakah semua variabel bebas secara serempak mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat. Menggunakan rumusan statistic sebagai berikut:

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

Dimana:

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independent

n = Jumlah Anggota Sampel

Bentuk pengujian adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan, secara serempak (lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan).

$H_1 = \text{Minimal} \neq 0,1$ Artinya terdapat pengaruh signifikan secara serempak terdapat pengaruh signifikan secara serempak (lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan).

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- 1) Tolak H_0 , apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$
- 2) Terima H_0 , apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$

b. **Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)**

Uji pengaruh parsial (uji-t) dilakukan untuk mengetahui apakah antara masing-masing variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak (Rusiadi *et.all*, 2014:131).

Rumus menghitung Uji t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dimana:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan $dk = n-2$

Keterangan:

- 1) Bila - $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak ada hubungan signifikan masing – masing variabel terhadap Y.
- 2) Hal lain H_a , ada hubungan signifikan masing-masing variabel terhadap Y.

Bentuk Pengujian adalah:

- 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_0 : \beta_1 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a) Terima H_a , apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $\text{sig} > \alpha 5\%$
- b) Tolak H_0 , apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $\text{sig} < \alpha 5\%$

2) Pengaruh keamanan terhadap kinerja karyawan

$H_0: \beta_2 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh kesehatan keselamatan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta_2 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh kesehatan keselamatan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a) Tolak H_0 , apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $\text{sig} > \alpha 5\%$
- b) Terima H_a , apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $\text{sig} < \alpha 5\%$

c. **Koefisien Determinasi (R^2)**

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Menurut Rusiadi *et, all* (2014:131) “Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat”. Kelemahan dalam penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan ke dalam variabel model. Setiap tambahan satu variabel independent, maka (R^2) akan meningkat, tidak peduli apakah penelitian ini menggunakan Adjusted R^2 seperti yang banyak dianjurkan peneliti. Berikut rumusnya:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = *Koefisien Determinasi*

r = *Koefisien korelasi*

100% = *Persentasi kontribusi*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat PT Angkasa Pura Solusi

PT. Angkasa Pura Solusi terletak di Bandara Udara Internasional Kuala Lumpur Terminal Keberangkatan Zona B, Lt 2 Upper Deck, Deli Serdang. Tahun 2012 dapat disebut sebagai awal yang baru bagi PT Angkasa Pura Solusi. Sejak November 2011, kepemilikan saham PT Angkasa Pura Solusi telah beralih sepenuhnya kepada PT Angkasa Pura II (Persero) dan berganti nama dari PT Angkasa Pura Schipol. Usaha bisnis yang semula terbatas pada Konsultasi Bandara, IT dan Saphire kemudian meningkat ke berbagai bisnis lainnya, di antaranya TIK, lounge, periklanan, layanan penanganan kargo, car-park, manajemen property, pelatihan dan dukungan dan penerbangan keamanan.

Penambahan usaha bisnisnya mempengaruhi baik perubahan dalam organisasi maupun peningkatan sumber daya manusia. Hal ini mengharuskan perusahaan menegaskan keyakinan dasar yang menjadi ruh perusahaan, terinternalisasi ke seluruh karyawan dan menjadi dasar pertimbangan mitra kerja dalam bekerjasama dengan *Basic Belief: Serving the Best*. Keyakinan ini diterjemahkan ke dalam tata nilai perusahaan dengan mempertimbangkan para pihak yang berkepentingan, yaitu *Innovative, Teamwork and Collaborative, (Strategic) Allaince and Agility*. Sejak tahun 2018, PT Angkasa Pura Solusi berfokus pada lima unit usaha, yakni *Aviation Security, Facility Services, Digital, Retail dan Passenger Service*.

2. Visi dan Misi PT Angkasa Pura Solusi

a. Visi perusahaan

Menjadi penyedia layanan pendukung terkelola bandara yang terintegrasi dan berkelas dunia di kawasan regional.

b. Misi Perusahaan

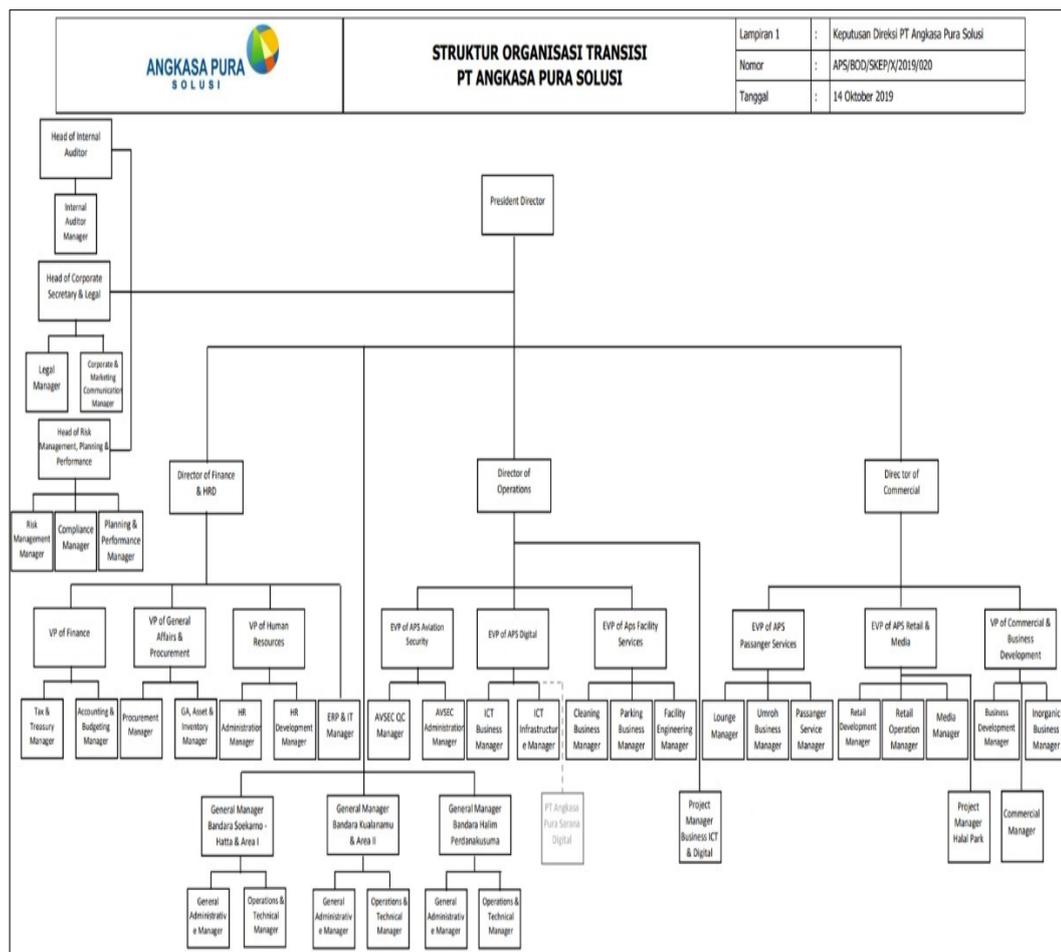
- 1) Mendukung para pelanggan berharga kami dalam mencapai keunggulan operasional.
- 2) Menyediakan layanan pendukung terkelola bandara level tertinggi dengan mempertahankan standar dan kepuasan pelanggan seiring perusahaan bertumbuh.
- 3) Menarik dan mendapatkan pelanggan dengan layanan *end-to-end* yang bernilai tinggi dan terintegrasi.

3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Untuk mengorganisasikan bagian-bagian yang berbeda dalam perusahaan diperlukan suatu struktur organisasi yang dapat mempersatukan sumber daya dengan cara yang teratur. Dengan adanya struktur organisasi, diharapkan dapat mengarahkan orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut sehingga mengetahui batas kewajibannya, wewenang, serta tanggungjawab yang dilimpahkan kepadanya dan dapat melaksanakan aktivitas untuk mendukung tercapainya sasaran perusahaan. Dengan demikian diharapkan ada satu kesatuan perintah dalam gerak dan langkah untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Sehingga masing-masing pekerja akan mengetahui dengan jelas dari mana ia mendapat perintah dan kepada siapa dia mempertanggungjawabkan hasil kerjanya. Sebelum menjalankan suatu aktivitas dalam perusahaan, sangat penting

untuk mencantumkan struktur organisasi yang ada. dalam hal ini merupakan landasan kerja bagi seluruh pegawai yang ada dalam perusahaan.

Struktur organisasi yang digunakan pada PT Angkasa Pura Solusi adalah struktur organisasi yang berbentuk garis dan fungsional berdasarkan fungsi. Dilihat dari struktur organisasinya terlihat adanya pembedangan tugas. dimana pembagian unit-unit organisasi didasarkan pada spesialisasi tugas. Untuk membagi tugas dan tanggung jawab terdapat kegiatan-kegiatan di dalam perusahaan Angkasa Pura Solusi membentuk suatu struktur organisasi perusahaan. Struktur organisasi juga ditentukan dan dipengaruhi oleh badan usaha, jenis usaha, besarnya usaha dan sistem produksi perusahaan tersebut.



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Angkasa Pura Solusi

4. Kegiatan Usaha

Pada mulanya PT Angkasa Pura Solusi memiliki usaha bisnis yang terbatas pada Konsultasi Bandara, IT dan *Saphire* kemudian meningkat ke berbagai bisnis lainnya diantaranya TIK, lounge, periklanan, layanan penanganan kargo, car-park, manajemen property, pelatihan dan dukungan dan penerbangan keamanan. Penambahan usaha bisnisnya mempengaruhi baik perubahan dalam organisasi maupun peningkatan sumber daya manusia. Hal ini mengharuskan perusahaan menegaskan keyakinan dasar yang menjadi ruh perusahaan, terinternalisasi ke seluruh karyawan dan menjadi dasar pertimbangan mitra kerja dalam bekerjasama dengan *Basic Belief: Serving the Best*.

Keyakinan ini diterjemahkan ke dalam tata nilai perusahaan dengan mempertimbangkan para pihak yang berkepentingan, yaitu *Innovative, Teamwork and Collaborative, (strategic) Allaince and agility*. Sejak tahun 2018, PT Angkasa Pura Solusi berfokus pada lima unit usaha, yakni *Aviation Security, Facility Services, Digital, Retail dan Passenger Service*. Dimasa mendatang pemangku kepentingan berencana untuk mengonversikan PT Angkasa Pura Solusi menjadi *Holding Company*. Oleh karena itu, unit usaha yang di kelola saat ini akan dipersiapkan untuk melakukan *spin-off*.

4.1.2. Deskripsi Data Penelitian

1. Karakteristik Responden

Dibawah ini akan diketahui karakteristik responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan dan masa kerjanya.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil sebaran angket yang diberikan kepada responden, maka diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1 Frequency Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	75	75.0	75.0	75.0
	Perempuan	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas maka dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 75 responden, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 25 responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih banyak (75%) daripada responden perempuan (25%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil sebaran angket yang diberikan kepada responden, maka diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikannya,

Tabel 4.2 Frequency Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	86	86.0	86,0	86,0
	S1	13	13.0	13,0	99,0
	S2	1	1.0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikannya menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 86 responden (86%), dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 13 responden (13%), tingkat pendidikan S2 berjumlah 1 responden (1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA/Sederajat (86%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil sebaran angket yang diberikan kepada responden, maka diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3 Frequency Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Masa Kerja

Lama Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 3 Tahun	37	37,0	37,0	37,0
	3 - 6 Tahun	23	23,0	23,0	60,0
	6 - 9 Tahun	21	21,0	21,0	81,0
	> 9 Tahun	19	19,0	19,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas diketahui karakteristik responden berdasarkan masa kerjanya menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 37 responden, sedangkan masa kerja di atas 3-6 tahun sebanyak 23 responden, kemudian masa kerja 6-9 tahun sebanyak 21 responden dan masa kerja lebih dari 9 tahun sebanyak 19 responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 1 - 3 tahun (37,0%).

2. Karakteristik Jawaban Responden

Berdasarkan hasil sebaran angket yang diberikan kepada responden, diketahui bahwa karakteristik jawaban responden berdasarkan indikator masing-masing variabel dapat dilihat dibawah ini:

a. Karakteristik Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Tabel 4.4. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 1 Variabel X_1

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	30	30
2	Setuju	59	59
3	Kurang Setuju	8	8
4	Tidak Setuju	3	3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden (59%) menyatakan setuju atas pernyataan “Perusahaan telah menyediakan ruangan kerja dengan penerangan yang cukup baik”, dan sisanya sebanyak 30% menyatakan sangat setuju, sebanyak 8% menyatakan kurang setuju, sebanyak 3% menyatakan tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 2 Variabel X_1

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	18
2	Setuju	64	64
3	Kurang Setuju	7	7
4	Tidak Setuju	11	11
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden (64%) menyatakan setuju atas pernyataan “Sistem penerangan yang tersedia sangat mendukung aktivitas pekerjaan karyawan”, dan sisanya sebanyak 18% menyatakan sangat setuju, sebanyak 7% menyatakan kurang setuju, sebanyak 11% menyatakan tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 3 Variabel X₁

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	22
2	Setuju	67	67
3	Kurang Setuju	11	11
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.6 di atas diketahui bahwa mayoritas responden (67%) menyatakan setuju atas pernyataan “Perusahaan telah menyediakan ruangan kerja dengan memberikan pewarnaan pada dinding ruang kerja yang cukup baik” dan sisanya sebanyak 22% menyatakan sangat setuju, 11% menyatakan kurang setuju, sedangkan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 4 Variabel X₁

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	29
2	Setuju	52	52
3	Kurang Setuju	16	16
4	Tidak Setuju	3	3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.7 di atas diketahui bahwa mayoritas responden (52%) menyatakan setuju atas pernyataan “Warna pada dinding ruangan kerja sangat mendukung suasana hati dan pikiran karyawan dalam aktivitas pekerjaan”, dan sisanya 29% menyatakan sangat setuju, 16% menyatakan kurang setuju, 3% menyatakan tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.8. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 5 Variabel X₁

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	28
2	Setuju	58	58
3	Kurang Setuju	9	9
4	Tidak Setuju	5	5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui bahwa mayoritas responden (58%) menyatakan setuju atas pernyataan “Perusahaan telah menyediakan petugas kebersihan yang rutin beraktifitas membersihkan ruangan dan area kerja”, dan sisanya 28% menyatakan sangat setuju, 9% menyatakan kurang setuju, 5% menyatakan tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.9. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 6 Variabel X₁

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	28
2	Setuju	51	51
3	Kurang Setuju	14	14
4	Tidak Setuju	7	7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diketahui bahwa mayoritas responden (51%) menyatakan setuju atas pernyataan “Ruangan kerja selalu terlihat bersih begitu juga dengan ketersediaan toilet kamar mandi yang selalu terlihat bersih”, dan sisanya 28% menyatakan sangat setuju, 14% menyatakan kurang setuju, 7% menyatakan tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.10. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 7 Variabel X₁

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	21
2	Setuju	55	55
3	Kurang Setuju	20	20
4	Tidak Setuju	4	4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahui bahwa mayoritas responden (55%) menyatakan setuju atas pernyataan “Perusahaan telah menyediakan alat pengatur suhu udara di lingkungan kerja untuk menunjang aktivitas kerja karyawan”, dan sisanya 21% menyatakan sangat setuju, 20% menyatakan kurang setuju, 4% menyatakan tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.11. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 8 Variabel X₁

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	29
2	Setuju	56	56
3	Kurang Setuju	14	14
4	Tidak Setuju	1	1
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diketahui bahwa mayoritas responden (56%) menyatakan setuju atas pernyataan “Kondisi udara di ruang kerja telah memberikan kenyamanan pada karyawan selama beraktifitas kerja”, dan sisanya sebanyak 29% menyatakan sangat setuju, 14% menyatakan kurang setuju, 1% menyatakan tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.12. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 9 Variabel X₁

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	29
2	Setuju	52	52
3	Kurang Setuju	19	19
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diketahui bahwa mayoritas responden (52%) menyatakan setuju atas pernyataan “Lingkungan kerja terbebas dari suara bising yang dapat mengganggu aktivitas kerja karyawan”, dan sisanya sebanyak 29% menyatakan sangat setuju, 19% menyatakan kurang setuju, sedangkan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.13. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 10 Variabel X₁

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	28
2	Setuju	56	56
3	Kurang Setuju	13	13
4	Tidak Setuju	3	3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui bahwa mayoritas responden (56%) menyatakan setuju atas pernyataan “Perusahaan telah menyediakan satuan keamanan yang bekerja dengan baik”, dan sisanya sebanyak 28% menyatakan sangat setuju, sebanyak 13% menyatakan kurang setuju, sebanyak 3% menyatakan tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%).

b. Karakteristik Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2)

Selanjutnya akan dipaparkan hasil distribusi jawaban responden atas pernyataan variabel keselamatan kesehatan kerja (X_2) sebagaimana tertera pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.14. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 1 Variabel X_2

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	36	36
2	Setuju	59	59
3	Kurang Setuju	5	5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden (59%) menyatakan setuju atas pernyataan “Perusahaan telah menyediakan ruangan kerja dengan penerangan yang cukup baik sehingga sangat mendukung kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan”, dan sisanya sebanyak 36% menyatakan sangat setuju, sebanyak 5% menyatakan kurang setuju,

sedangkan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.15. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 2 Variabel X₂

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	22
2	Setuju	53	53
3	Kurang Setuju	22	22
4	Tidak Setuju	3	3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden (53%) menyatakan setuju atas pernyataan “Perusahaan telah menyediakan alat pengatur suhu udara di lingkungan kerja untuk mendukung kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan”, dan sisanya sebanyak 22% menyatakan sangat setuju, sebanyak 22% menyatakan kurang setuju, sebanyak 3% menyatakan tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.16. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 3 Variabel X₂

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	21
2	Setuju	63	63
3	Kurang Setuju	13	13
4	Tidak Setuju	3	3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden (63%) menyatakan setuju atas pernyataan “Perusahaan telah melakukan sosialisasi dengan menempelkan rambu-rambu

tentang prosedur keselamatan kesehatan kerja untuk pelaksana pekerjaan yang berpotensi bahaya”, dan sisanya sebanyak 21% menyatakan sangat setuju, sebanyak 13% menyatakan kurang setuju, sebanyak 3% menyatakan tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.17. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 4 Variabel X₂

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	26
2	Setuju	63	63
3	Kurang Setuju	8	8
4	Tidak Setuju	3	3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden (63%) menyatakan setuju atas pernyataan “Terciptanya hubungan kerja yang harmonis antar karyawan”, dan sisanya sebanyak 26% menyatakan sangat setuju, sebanyak 8% menyatakan kurang setuju, sebanyak 3% menyatakan tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.18. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 5 Variabel X₂

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	24
2	Setuju	54	54
3	Kurang Setuju	17	17
4	Tidak Setuju	5	5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.17 di atas diketahui bahwa mayoritas responden (54%) menyatakan setuju atas pernyataan “Perusahaan senantiasa melakukan pemeriksaan kondisi APD, APAR, sistem hidrant secara berkala”, dan sisanya 24% menyatakan sangat setuju, 17% menyatakan kurang setuju, 5% menyatakan tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.19. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 6 Variabel X₂

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	28
2	Setuju	50	50
3	Kurang Setuju	18	18
4	Tidak Setuju	4	4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.19 di atas diketahui mayoritas responden (50%) menyatakan setuju atas pernyataan “Perusahaan senantiasa melakukan pengecekan terlebih dahulu mesin dan alat-alat sebelum digunakan”, dan sisanya sebanyak 28% menyatakan sangat setuju, sebanyak 18% menyatakan kurang setuju, sebanyak 4% menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%).

Tabel 4.20. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 7 Variabel X₂

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	25
2	Setuju	63	63
3	Kurang Setuju	10	10
4	Tidak Setuju	2	2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.20 di atas diketahui mayoritas responden (63%) menyatakan setuju atas pernyataan “Perusahaan senantiasa melakukan perbaikan/mengganti instalasi dan peralatan kerja yang menimbulkan bahaya jika teridentifikasi memiliki potensi bahaya”, dan sisanya 25% menyatakan sangat setuju, 10% menyatakan kurang setuju, 2% menyatakan tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.21. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 8 Variabel X₂

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	28
2	Setuju	55	55
3	Kurang Setuju	15	15
4	Tidak Setuju	2	2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.21 di atas diketahui mayoritas responden (55%) menyatakan setuju atas pernyataan “Perusahaan mengadakan pelatihan pertolongan pertama saat kecelakaan”, dan 28% menyatakan sangat setuju, 15% menyatakan kurang setuju, 2% menyatakan tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.22. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 9 Variabel X₂

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	27
2	Setuju	60	60
3	Kurang Setuju	13	13
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.22 di atas diketahui bahwa mayoritas responden (60%) menyatakan setuju atas pernyataan “Perusahaan mewajibkan penggunaan APD bagi pekerja yang memiliki potensi bahaya”, dan sebanyak 27% menyatakan sangat setuju, sebanyak 13% menyatakan kurang setuju, sedangkan yang tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.23. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 10 Variabel X₂

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	16
2	Setuju	62	62
3	Kurang Setuju	22	22
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.23 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden (62%) menyatakan setuju atas pernyataan “Perusahaan mengadakan pelatihan K3 untuk pelaksanaan pekerjaan yang berpotensi bahaya”, dan sisanya sebanyak 16% menyatakan sangat setuju, sebanyak 22% menyatakan kurang setuju, sedangkan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada (0%).

c. Karakteristik Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Selanjutnya akan dipaparkan hasil distribusi jawaban responden atas pernyataan kinerja karyawan (Y) sebagaimana tertera pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 4.24. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 1 Variabel Y

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	20
2	Setuju	60	60
3	Kurang Setuju	16	16
4	Tidak Setuju	4	4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden (60%) menyatakan setuju atas pernyataan “Jumlah tugas yang dibebankan kepada saya selalu terselesaikan dengan cepat”, dan sisanya sebanyak 20% menyatakan sangat setuju, sebanyak 16% menyatakan kurang setuju, sebanyak 4% menyatakan tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.25. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 2 Variabel Y

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	29
2	Setuju	52	52
3	Kurang Setuju	19	19
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.25 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden (52%) menyatakan setuju atas pernyataan “Beban pekerjaan selalu dapat saya selesaikan dengan baik”, dan sisanya sebanyak 29% menyatakan sangat setuju, sebanyak 19% menyatakan kurang setuju, sedangkan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.26. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 3 Variabel Y

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	27
2	Setuju	47	47
3	Kurang Setuju	19	19
4	Tidak Setuju	7	7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden (47%) menyatakan setuju atas pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan panduan kualitas”, dan sisanya sebanyak 27% menyatakan sangat setuju, sebanyak 19% menyatakan kurang setuju, sebanyak 7% menyatakan tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.27. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 4 Variabel Y

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	32
2	Setuju	49	49
3	Kurang Setuju	14	14
4	Tidak Setuju	5	5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.27 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden (49%) menyatakan setuju atas pernyataan “Saya mempunyai kemampuan menyelesaikan tugas dengan teliti”, dan sisanya sebanyak 32% menyatakan sangat setuju, sebanyak 14% menyatakan kurang setuju, sebanyak 5% menyatakan tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.28. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 5 Variabel Y

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	30	30
2	Setuju	48	48
3	Kurang Setuju	13	13
4	Tidak Setuju	9	9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.28 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden (48%) menyatakan setuju atas pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”, dan sisanya sebanyak 30% menyatakan sangat setuju, sebanyak 13% menyatakan kurang setuju, sebanyak 9% menyatakan tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.29. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 6 Variabel Y

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	19
2	Setuju	71	71
3	Kurang Setuju	5	5
4	Tidak Setuju	5	5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.29 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden (71%) menyatakan setuju atas pernyataan “Saya selalu mentaati jadwal kerja yang sudah ditetapkan perusahaan”, dan sisanya sebanyak 19% menyatakan sangat setuju, sebanyak 5% menyatakan kurang setuju, sebanyak 5% menyatakan tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.30. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 7 Variabel Y

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	29
2	Setuju	51	51
3	Kurang Setuju	19	19
4	Tidak Setuju	1	1
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.30 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden (51%) menyatakan setuju atas pernyataan “Saya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi”, dan sisanya sebanyak 29% menyatakan sangat setuju, sebanyak 19% menyatakan kurang setuju, sebanyak 1% menyatakan tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.31. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 8 Variabel Y

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	29
2	Setuju	54	54
3	Kurang Setuju	14	14
4	Tidak Setuju	3	3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.31 di atas diketahui bahwa mayoritas responden (54%) menyatakan setuju atas pernyataan “Saya selalu menjaga ucapan dan berprasangka baik dengan rekan kerja untuk mengaktifkan kerjasama dalam bekerja”, sisanya 29% menyatakan sangat setuju, 14% menyatakan kurang setuju, 3% menyatakan tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.32. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 9 Variabel Y

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	27
2	Setuju	59	59
3	Kurang Setuju	11	11
4	Tidak Setuju	3	3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.32 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden (59%) menyatakan setuju atas pernyataan “Saya mempunyai sikap kerja yang baik dalam menjalin kerja sama dengan rekan kerja yang lain”, sisanya 27% menyatakan sangat setuju, sebanyak 11% menyatakan kurang setuju, sebanyak 3% menyatakan tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada (0%).

Tabel 4.33. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Butir 10 Variabel Y

No	Kriteria	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	29
2	Setuju	56	56
3	Kurang Setuju	15	15
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	100	100

Sumber : Data olahan hasil kuesioner, (2021).

Berdasarkan tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden (56%) menyatakan setuju atas pernyataan “Saya selalu saling memberikan bantuan kepada rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya”, dan sisanya sebanyak 29% menyatakan sangat setuju, sebanyak 15% menyatakan kurang setuju, sedangkan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada (0%).

4.1.3. Deskripsi Analisis Data Statistik

1. Uji Analisis Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya butir kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika butir pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah apabila koefisien korelasi $r = 0,300$. Jadi apabila kurang dari 0,300 maka instrumen tersebut dinyatakan “Tidak Valid”. (Sugiyono (2012:172). Pada penelitian ini hasil uji validitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.34. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Pertanyaan Variabel X_1	Koefisien Korelasi	Keterangan
Butir Pertanyaan 1	0.502	Valid
Butir Pertanyaan 2	0.463	Valid
Butir Pertanyaan 3	0.495	Valid
Butir Pertanyaan 4	0.490	Valid
Butir Pertanyaan 5	0.510	Valid
Butir Pertanyaan 6	0.574	Valid
Butir Pertanyaan 7	0.369	Valid
Butir Pertanyaan 8	0.465	Valid
Butir Pertanyaan 9	0.510	Valid
Butir Pertanyaan 10	0.446	Valid

Sumber : Data olahan hasil penelitian, (2021).

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai korelasi masing-masing butir dengan skor totalnya menunjukkan lebih besar dari kriteria standar minimal uji validitas yaitu 0,300; sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir valid.

Tabel 4.35. Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X₂)

Pertanyaan Variabel X ₂	Koefisien Korelasi	Keterangan
Butir Pertanyaan 1	0.604	Valid
Butir Pertanyaan 2	0.534	Valid
Butir Pertanyaan 3	0.335	Valid
Butir Pertanyaan 4	0.531	Valid
Butir Pertanyaan 5	0.435	Valid
Butir Pertanyaan 6	0.609	Valid
Butir Pertanyaan 7	0.565	Valid
Butir Pertanyaan 8	0.628	Valid
Butir Pertanyaan 9	0.379	Valid
Butir Pertanyaan 10	0.382	Valid

Sumber : Data olahan hasil penelitian, (2021).

Berdasarkan pada di atas menunjukkan bahwa semua nilai korelasi masing-masing butir dengan skor totalnya menunjukkan lebih besar dari kriteria standar minimal uji validitas yaitu 0,300; sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir valid.

Tabel 4.36. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan Variabel Y	Koefisien Korelasi	Keterangan
Butir Pertanyaan 1	0.365	Valid
Butir Pertanyaan 2	0.625	Valid
Butir Pertanyaan 3	0.409	Valid
Butir Pertanyaan 4	0.710	Valid
Butir Pertanyaan 5	0.552	Valid
Butir Pertanyaan 6	0.345	Valid
Butir Pertanyaan 7	0.616	Valid
Butir Pertanyaan 8	0.566	Valid
Butir Pertanyaan 9	0.523	Valid
Butir Pertanyaan 10	0.440	Valid

Sumber : Data olahan hasil penelitian, (2021).

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai korelasi masing-masing butir dengan skor totalnya menunjukkan lebih besar dari kriteria standar minimal uji validitas yaitu 0,300; sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir valid.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien kolerasi (nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} sehingga semua indikator seluruh variabel tersebut adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka *cronbach alpha* dengan ketentuan nilai *cronbach alpa* minimal adalah 0,6. Artinya jika nilai *cronbach's alpha* yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel, sebaliknya jika *cronbach's alpha* lebih kecil dari 0,6 maka disimpulkan tidak reliabel (Sugiyono (2015:172).. Pada penelitian ini hasil uji *reliabilitas* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.37. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cornbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja (X_1)	0.630	Reliabel
Keselamatan kesehatan Kerja (X_2)	0.665	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.692	Reliabel

Sumber : Data olahan dengan SPSS 19.0

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel tersebut adalah reliabel.

c. Regresi Linier Berganda

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Secara umum rumus persamaan linier berganda adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Untuk mengetahui nilai koefisien regresi maka harus berpedoman pada *output* yang berada pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.38. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.769	3.448		1.963	.053
Lingkungan Kerja (X1)	.457	.127	.416	3.595	.001
Keselamatan kesehatan Kerja (X2)	.374	.130	.332	2.868	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data olahan dengan SPSS 19.0

Untuk mencari persamaan regresi linear bergandanya dilihat pada kolom 'B'. Dalam kolom B tersebut nilai (*Constant*) adalah 6,769, harga 0,457 dan promosi 0,374. *Constant* merupakan konstanta persamaan regresi atau dikenal juga dengan nama *Intersep*. Sedangkan 0,457 dan 0,374 berturut-turut adalah konstanta untuk X_1 dan X_2 . Sehingga apabila dituliskan, persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y = 6,769 + 0,457X_1 + 0,374X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) *Constanta/intersep* sebesar 6,769 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas X_1 dan X_2 sama dengan nol

maka nilai Y adalah 6,769. Dalam kata lain bahwa jika nilai variabel lingkungan kerja dan variabel keselamatan kesehatan kerja tetap tanpa peningkatan atau penurunan (*constant*) maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar nilai *konstanta* yaitu 6,769.

- 2) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,457 artinya bahwa apabila terjadi kenaikan 1% variabel lingkungan kerja dengan asumsi variabel bebas lain *konstan* akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,457.
- 3) Koefisien regresi variabel keselamatan kesehatan kerja (X_2) sebesar 0,374 artinya bahwa peningkatan 1% variabel keselamatan kesehatan kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,374.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Ada dua cara yang dapat digunakan untuk melihat apakah data residual berdistribusi normal atau tidak. Pertama yaitu pedoman pengambilan keputusan rentang data distribusi normal berdasarkan uji statistik dengan menggunakan pendekatan *Kolmogrov – Smirnov Z* yang dapat dilihat dari kriteria berikut:

- a) Jika nilai *Asymp.sig* (2 taied) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b) Jika nilai *Kolmogrov – Smirnov Z* $< 1,97$ data dikatakan normal.

Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.39. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja (X ₁)	Keselamatan Kesehatan Kerja (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y)
N		100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	40.57	40.66	40.52	40.61
Most Extreme Differences	3.517	3.433	3.865	3.982
	.154	.126	.164	.171
	.154	.126	.164	.171
	-.077	-.087	-.081	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		1.544	1.262	1.635
Asymp. Sig. (2-tailed)		.017	.083	.010

a. Test distribution is Normal.

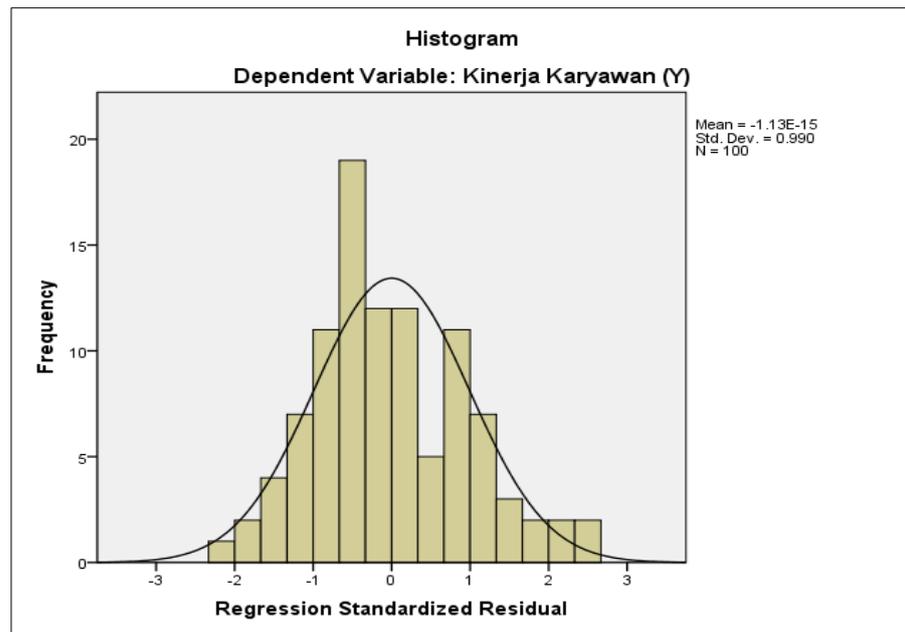
b. Calculated from data.

Sumber : Data olahan dengan SPSS 19.0

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa besarnya perolehan nilai *Asymp.sig (2 tailed)* pada variabel lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,017, variabel keselamatan kesehatan kerja (X₂) sebesar 0,083 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,010. Apabila dibandingkan dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

Cara kedua untuk Uji normalitas dapat dilakukan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 19 yang dideteksi melalui dua pendekatan grafik yaitu analisa grafik histogram dan analisa grafik normal p-plot yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Berikut ini penjelasan dari grafik-grafik tersebut :

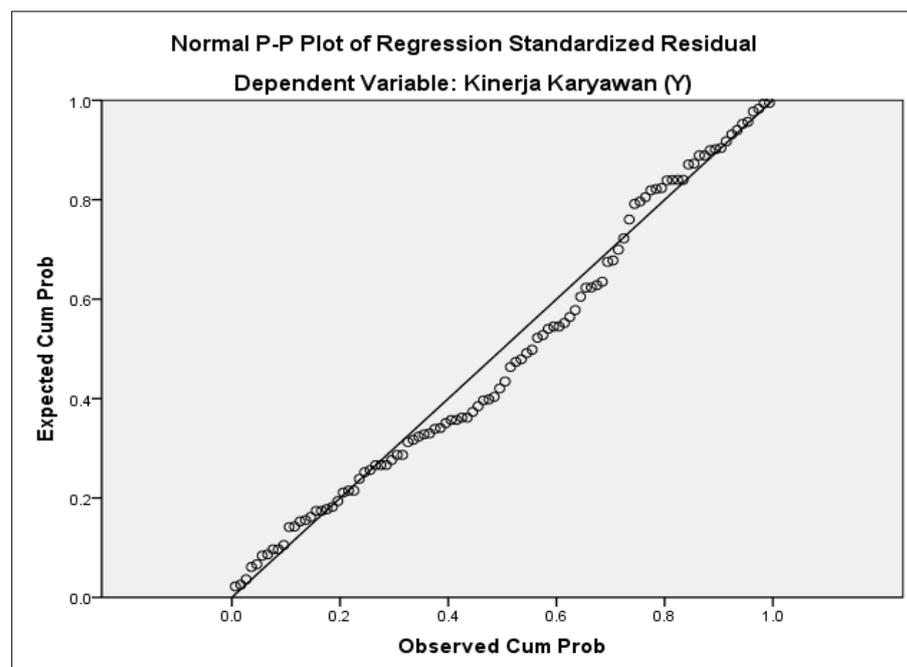
Gambar 4.2. Grafik Histogram



Sumber : Data olahan dengan SPSS 19.0

Pada grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik histogram berbentuk lonceng, tidak miring ke kanan dan ke kiri. Oleh karena itu, dapat dikatakan berdistribusi normal.

Gambar 4.3. Grafik Normal P-Plot



Sumber : Data olahan dengan SPSS 19.0

Pada grafik normal P-Plot di atas dapat dilihat bahwa gambar menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, data dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji *Multikolinearitas*

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji suatu model apakah dalam sebuah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Berikut ini dapat dilihat cara mendeteksi *multikolinieritas* dengan menganalisis matriks korelasi antar variabel independen dan perhitungan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.40. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Lingkungan Kerja (X_1)	.385	2.599
Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2)	.385	2.599

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

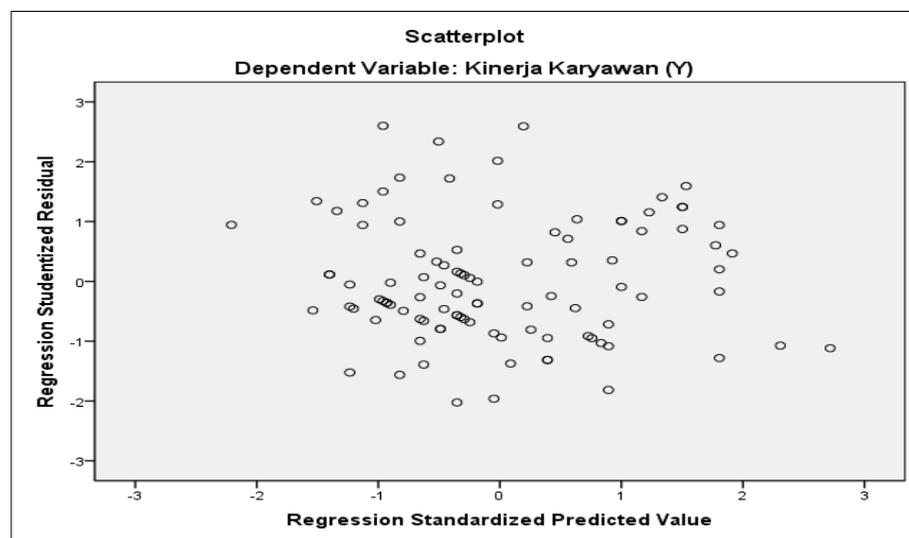
Sumber : Data olahan dengan SPSS 19.0

Berdasarkan data hasil pengolahan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance value* semua variabel bebas adalah lebih besar dari nilai ketepatan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah lebih kecil dari nilai ketepatan yaitu 5. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah *multikolinieritas*.

c. Uji *Heteroskedastisitas*

Uji *Heterokedastisitas* digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, namaun apabila varians berbeda disebut *heterokedastisitas*. Model yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas* (Gujarati, dalam Juliandi & Irfan (2013:171). Uji *heteroskedastisitas* dilakukan melalui metode analisis grafik yaitu grafik *Scatterplot*, dimana tidak terjadi *heteroskedastisitas* apabila titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.

Gambar 4.4. Grafik *Scatterplot*



Sumber : Data olahan dengan SPSS 19.0

Berdasarkan gambar *Scatterplot* di atas, menunjukkan bahwa titik-titik yang ada menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola

tertentu yang jelas. Oleh karena itu, model regresi dikatakan tidak mengalami *heterokedastisitas*, artinya model regresi ini sudah baik.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji-t dilakukan untuk menguji apakah variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel keselamatan kesehatan kerja (X_2) secara parsial atau masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 4.41. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.769	3.448		1.963	.053
Lingkungan Kerja (X_1)	.457	.127	.416	3.595	.001
Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2)	.374	.130	.332	2.868	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data olahan dengan SPSS 19.0

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

a) Variabel lingkungan kerja (X_1)

Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja adalah 3,595 dengan $\text{sig } \alpha = 0,001$ sedangkan nilai t_{tabel} $df = n-k$, yaitu $100-3 = 97$, maka didapat t_{tabel} sebesar 1,66071, sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,595 > 1,66071$), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,001 < 0,05$) terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.

b) Variabel keselamatan kesehatan kerja (X_2)

Nilai t_{hitung} variabel keselamatan kesehatan kerja adalah 2,868 dengan $\text{sig } a = 0,05$ sedangkan nilai t_{tabel} $df = n - k$, yaitu $100 - 3 = 97$, maka didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,66071, maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,868 > 1,66071$), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,005 < 0,05$) terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *variabel dependen*. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *variabel dependen* (Sugiyono, 2015:235).

Untuk menentukan nilai F-tabel, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut dengan rumus sebagai berikut:

a) $df(\text{pembilang}) = k - 1$

b) $df(\text{penyebut}) = n - k$

Keterangan:

k = Jumlah variabel bebas dan terikat

n = Jumlah sampel dalam penelitian

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 100 responden dan jumlah keseluruhan variabel (k) sebanyak 3, sehingga diperoleh:

a) $df(\text{pembilang}) = 3-1 = 2$

b) $df(\text{penyebut}) = 100-3 = 97$

Maka nilai F-tabel pada $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,09. Sedangkan nilai F-hitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS 19.0 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.42. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	739.525	2	369.762	48.506	.000 ^a
Residual	739.435	97	7.623		
Total	1478.960	99			

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kesehatan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data olahan dengan SPSS 19.0

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 48,506 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) adalah 3,09. Maka, $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($48,506 > 3,09$) dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *independent* (lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian, kebijakan yang baik mengenai lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, apabila salah satu variabel menurun, maka juga dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kedua variabel yaitu

lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi semakin baik. Untuk mengetahui uji koefisien determinasi (R²) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.43. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.490	2.761

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kesehatan Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data olahan dengan SPSS 19.0

Berdasarkan tabel di atas, kita bisa memperoleh informasi tentang besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh tersebut disimbolkan dengan *R* (korelasi). Seperti yang terlihat dalam tabel *model summary* nilai pada kolom *R* adalah 0,707 artinya pengaruh variabel lingkungan kerja (X₁) dan variabel keselamatan kesehatan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 70,7% (0,707 x 100%), namun nilai tersebut bisa dikatakan "terkontaminasi" oleh berbagai nilai pengganggu yang mungkin menyebabkan kesalahan pengukuran, untuk itu SPSS memberikan alternatif nilai *R Square* sebagai perbandingan akurasi

pengaruhnya. Terlihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,500 yang artinya 50%. Untuk lebih akuratnya prediksi pengaruh juga dapat berpatokan pada nilai *Adjusted R Square* yaitu nilai *R Square* yang sudah lebih disesuaikan. Terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square*-nya sebesar 0,490 atau 49% pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

Menurut Santoso (dalam Priyatno, 2008:81), untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R²* sebagai *koefisien determinasi*. Oleh karena dalam penelitian ini memiliki dua variabel bebas (lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja), maka nilai yang digunakan adalah *Adjusted R Square* sebesar 0,490, yang berarti lingkungan kerja (X_1) dan keselamatan kesehatan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 49%, sedangkan sisanya sebesar 51% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sementara itu untuk memberikan interpretasi *koefisien korelasi*, peneliti menggunakan pedoman yang dijelaskan oleh Sugiyono (2015:184) yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.44. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2015:184)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat hubungan koefisien korelasi antar variabel X dan variabel Y adalah sedang (49%).

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AVSEC di Bandara Kualanamu Medan

Dari uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ditetapkan sangat menentukan kinerja karyawan AVSEC di Bandara Kualanamu Medan, yang ditandai dengan t_{hitung} sebesar 3,595 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Dari hasil tersebut juga menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyanto (2014) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hardiyono (2017) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Julius dan Nurudin (2017) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Dengan demikian setiap perusahaan harus memahami bahwa upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik salah satu faktor terpenting yaitu lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis

yang ada dalam organisasi. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, pertukaran udara yang baik), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, hubungan sesama antar karyawan, hubungan antara karyawan dengan pimpinan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga para karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AVSEC di Bandara Kualanamu Medan

Dari uji hipotesis yang dilakukan ditemukan bahwa keselamatan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja yang diterapkan sangat menentukan kinerja karyawan, yang ditandai dengan t_{hitung} sebesar 2,868, dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan AVSEC di Bandara Kualanamu Medan. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan diterima. Artinya bahwa variabel keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Silvinda Dwi Irfani (2021) yang menyimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Karya Abadi Surabaya. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Liana Ambarsari (2015) yang menyimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Total Bangun Persada, Tbk. Penelitian yang dilakukan oleh Mawaddatur Rahmah (2017) juga menunjukkan hal yang sama bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Tanah Raja.

Dengan demikian setiap perusahaan harus mampu memberikan standar keselamatan kesehatan kerja agar karyawan bekerja dengan nyaman dan aman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Komitmen dan tanggung jawab perusahaan dalam menerapkan K3 haruslah dijalankan secara optimal. Pimpinan perusahaan harus mampu mendesain kebijakan dan peraturan keselamatan kerja serta mendisiplinkan pelaku pelanggaran, hal ini merupakan komponen penting dalam usaha-usaha keselamatan kerja. Dukungan yang diberikan terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan umpan balik terhadap praktik-praktik keselamatan kerja yang positif, juga sangat penting dalam meningkatkan keselamatan para pekerja. Disamping itu satu cara untuk mendorong keselamatan kerja karyawan adalah dengan melibatkan seluruh karyawan di setiap kesempatan dalam sesi pelatihan tentang keselamatan kerja dan dalam pertemuan-pertemuan komite, di mana pertemuan ini juga diadakan secara rutin. Sebagai tambahan dalam keselamatan kerja, komunikasi yang terus-menerus dalam membangun kesadaran keselamatan kerja juga penting. Perusahaan juga harus mengawasi dan mengevaluasi usaha-usaha keselamatan kerjanya. Analisis ini harus dirancang untuk mengukur kemajuan dalam manajemen keselamatan kesehatan kerja.

4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AVSEC di Bandara Kualanamu Medan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas maka dapat diketahui bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja. Dari uji signifikansi simultan (uji-F) yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*, diketahui hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai F_{hitung} adalah sebesar 48,506, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,09 dengan hasil signifikansi sebesar 0.000, yang artinya juga lebih rendah dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan AVSEC di Bandara Kualanamu Medan. Hal ini menunjukkan bahwa pada uji F, H_a diterima dan H_o ditolak.

Sedangkan berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2) yang bertujuan untuk melihat besarnya hubungan antara ketiga variabel yaitu variabel *independen* (lingkungan kerja (X_1), dan keselamatan kesehatan kerja (X_2)) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) secara simultan memiliki hasil yang dapat dilihat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,490. Hal ini berarti 49% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X_1) dan keselamatan kesehatan kerja (X_2). Sedangkan sisanya 51% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Silvinda Dwi Irfani (2021) yang menyimpulkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan variabel keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Karya Abadi Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh Putri Nuraziza dan Erina Rulianti (2019) juga menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sangwoo Indonesia. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Liana Ambarsari (2015) yang menyimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Total Bangun Persada, Tbk., dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi Nurmelita Sari (2018) juga menunjukkan hasil yang sama dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Nanda Putra.

Dengan memperhatikan hasil penelitian ini dan juga hasil penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan perusahaan, mengingat kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam kata lain, apabila faktor tersebut terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka akan berdampak pula secara positif terhadap tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik, dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Summer & Hyman, 2009). Selain itu, kinerja serta partisipasi karyawan yang baik juga dapat meningkatkan kesuksesan finansial bagi sebuah perusahaan (Bernstein & Beeferman, 2015).

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian yang telah dilakukan, maka dalam bab ini peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. pengaruh lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan AVSEC di Bandara Kualanamu Medan dengan nilai regresi sebesar 0,457 dari hasil uji secara partikal diperoleh Nilai t_{hitung} dengan $\text{sig.}t < \alpha$ ($0,001 < 0,05$) dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin terciptanya lingkungan kerja yang sesuai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.
2. pengaruh keselamatan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan AVSEC di Bandara Kualanamu Medan dengan nilai regresi sebesar 0.374 Dari hasil uji secara partial diperoleh t_{hitung} dengan $\text{sig.}t < \alpha$ ($0,005 < 0,05$) . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik keselamatan kesehatan kerja yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja secara silmutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan avsec di bandara kualanamu medan dengan Dari hasil uji secara simultan diperoleh $F_{\text{hitung}} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti hipotesis 3 diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan AVSEC di Bandara Kualanamu Medan secara simultan dapat

diterima. Artinya semakin sesuai lingkungan kerja yang diterapkan dan semakin tepat keselamatan kesehatan kerja yang ditawarkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

5.2. Saran

Setelah melakukan penelitian, pembahasan dan menarik kesimpulan dari hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu sebagai berikut:

1. Pihak PT Angkasa Pura Solusi Medan diharapkan terus tetap menjaga lingkungan kerja terhadap penerangan ruangan beserta suhu pada ruangan dan memperhatikan kenyamanan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pihak PT Angkasa Pura Solusi Medan diharapkan lebih memperhatikan keselamatan kesehatan kinerja karyawan dengan menyediakan alat kesehatan seperti APD dan melakukan pengecekan rutin kesehatan terhadap karyawan. Terjaganya kondisi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Pihak PT. Angkasa Pura Solusi sebaiknya lebih memperhatikan kinerja karyawan agar tegas dan memberi sanksi terhadap karyawan yang kurang kedisiplinan kehadiran dan tidak bekerjasama dalam tim. agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru : Penerbit Zanafa Publishing.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basri, Rivai. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Farida, Umi dan Hartono, Sry, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo : Penerbit Unmuh Ponorogo Press.
- Franita, R. (2020). Analisa Perencanaan Keuangan Untuk Wanita Dusia 30 Tahun. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 6(3), 584-590.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg dan Baron, 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall.
- Indrawan, M. I., & Tumiran, F. R. Character Education and Local Wisdom through Weaving ULOS Balige to wards Sigulati Geopark Area as Cultural Tourism.
- Jackson, Susan E, Randall S.Schuler, Steve Werner, 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, (B Prihartanto, Penerj), Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kreitner dan Kinicki, 2017. *Perilaku Organisasi (Orgaizational. Behavior)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- Masram, Mu'ah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mathis, RL & Jackson, JH. 2006. *Human Resource Management*, 10th edn, (D. Angelica, Penerj), Jakarta, Salemba Empat.
- Mondy, W.R, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Ghalia. Indonesia.
- Prihantoro, Agung, 2015. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Yogyakarta : Penerbit Deepublish.
- Rianto, H., & Putri, A. (2021). Pelatihan Manajemen Masjid Pada Era Industri 4.0. JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri), 5(4), 2109-2116.
- Rusiadi, Nur Subiantoro dan Rahmat Hidayat, 2014. *Metode Penelitian: Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eview, Amos, Lisrel*, Cet. 2. Medan : Penerbit USU.
- Sandy Martha, Muhammad, 2015. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen. Luar Biasa*. Bandung : UIN Sunan Gunung Djati.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance. International Journal of Civil Engineering and Technology, 9(10), 50-60.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian : Pendekatan Kuantitatif dan R & D*, Bandung : Penerbit Alfabeta,.
- Sutrisno, Edi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press.

Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-5. Jakarta : Rajawali Press.

Widiana, Muslichah Erma, 2015. *Variabel dan Indikator yang Mempengaruhi Komitmen dan Kinerja Organisasi Pemerintahan*. Surabaya : Penerbit Ubhara Manajemen Press.