



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KESEHATAN
KERJA DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UD. NUSA DOOR**

SKRIPSI

Diajukan dalam rangka Penyelesaian Studi Strata 1
untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Oleh
Guntur Fitri Mutafarida
17810088

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

2022

HALAMAN PENYELESAIAN BIMBINGAN

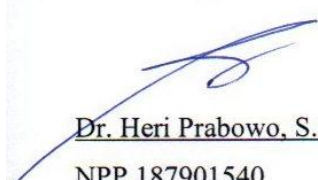
Kami selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II dari mahasiswa Universitas PGRI Semarang.

Nama : Guntur Fitri Mutafarida
NPM : 17810088
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Nusa Door”.


Dengan ini menyatakan bahwa skripsi tersebut telah selesai dan siap untuk diujikan.

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Heri Prabowo, S.E., M.M

NPP.187901540


Ika Indriasari, S.E., Akt., M.Si

NIP.197608232005012001

Mengetahui,

Dekan FEB Universitas PGRI Semarang



Dr.Ir. Efriyani Sumastuti, M.P

NPP. 146501457

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Nusa Door”.

Disusun oleh :
Nama : Guntur Fitri Mutafarida
NPM : 17810088
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

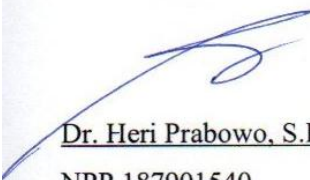
Telah disetujui dan disahkan pada :

Hari :


Tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Heri Prabowo, S.E.,M.M

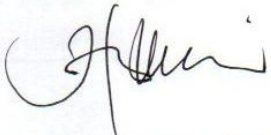
NPP.187901540


Ika Indriasari, S.E.,Akt.,M.Si

NIP.197608232005012001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen


Ika Indriasari., S.E.,Akt.,M.Si

NIP. 197608232005012001

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KESEHATAN KERJA DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. NUSA DOOR”.

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang:

Pada Hari :


Tanggal :

Panitia Ujian



Ketua,
Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P
NPP.146501457

Sekretaris,

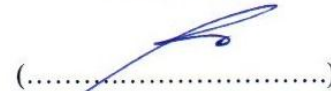


Ika Indriasari., S.E.,Akt.,M.Si
NIP. 197608232005012001

Penguji

1. Dr. Heri Prabowo, S.E.,M.M
NPP.187901540
2. Ika Indriasari, S.E.,Akt.,M.Si
NIP. 197608232005012001
3. Ratih Hesty Utami, P.,S.E.,M.M
NPP.188301541

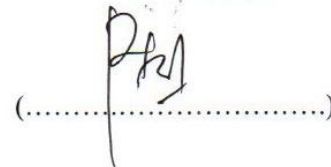
Tanda Tangan



(.....)



(.....)



(.....)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Hidup bukanlah ajang untuk balapan, setiap orang punya zona waktunya masing masing. Jangan membandingkan hidupmu dengan yang lainnya. Tidak pernah ada perbandingan antara matahari dan bulan, mereka akan bersinar pada waktunya masing masing. Jadi tunggulah waktumu dan terus berjuang disertai doa”.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Persembahan yang tertinggi hanyalah kepada Allah Swt., dengan ridhoNya lah selalu kuharapkan untuk menyertai setiap langkahku.
2. Terimakasih kepada diriku sendiri yang sudah berjuang sampai saat ini, terimakasih sudah bertahan dan terus berusaha menjadi lebih baik.
3. Penyemangatku, Bapak Karwito dan Ibu Juriyah selaku kedua orangtua dan saudara saudaraku yang selalu membuatku termotivasi dan mensupport serta selalu mendoakanku dan menasehatiku menjadi lebih baik. Terimakasih atas semuanya yang telah engkau berikan semoga diberi kesehatan dan panjang umur agar dapat menemani langkah kecilku hingga sukses kelak.
4. Bapak Dr. Heri Prabowo, SE.,MM dan Ibu Ika Indriasari., SE.,Akt.,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi.
5. Bapak Aris Suprpto selaku pemilik UD. Nusa Door dan lembaga pendukung tulisan ini sebagai obyek penelitian UD. Nusa Door.
6. Teruntuk sahabat saya, Duwi Astuti, Linda Lestari, dan Hendri Nur Hidayat yang selalu ada dan menyemangati saya mengerjakan skripsi.
7. Almamater tercinta Universitas PGRI Semarang.

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Guntur Fitri Mutafarida

NPM : 17810013

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KESEHATAN KERJA DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. NUSA DOOR”.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila pada kemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, 1 Maret 2022

Yang membuat pernyataan



Guntur Fitri Mutafarida

NPM. 17810088

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Nusa Door. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan jumlah 65 responden, pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert yang kemudian diolah dengan analisis IMB SPSS Version 22. Analisa data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji t, uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada UD. Nusa Door dengan t hitung sebesar 4,799 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door dengan t hitung 2,328 dengan nilai signifikan $0,023 < 0,05$. Variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door dengan t hitung 2,792 dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Variabel keselamatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door dengan t hitung -2,588 dengan nilai signifikan $0,012 < 0,05$. Nilai R² Square yang disesuaikan dalam tabel 4.16 adalah 0,591 ini menunjukkan bahwa 59,1% variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kesehatan kerja, keselamatan kerja dan 40,9 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata kunci : lingkungan kerja, motivasi kerja, kesehatan kerja, keselamatan kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment, work motivation, occupational health, and work safety on the performance of UD employees. Nusa Door. This type of research uses quantitative research methods, the types of data used are primary and secondary data, this study uses saturated sampling with a total of 65 respondents, the measurement of this study uses a Likert scale which is then processed by analysis of IMB SPSS Version 22. Data analysis is in the form of validity testing, testing reliability, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, t test, coefficient of determination test. The results of this study indicate that simultaneously the work environment variable has a positive and significant effect on the employee performance variable at UD. Nusa Door with t count of 4.799 with a significant value of $0.000 < 0.05$. The variable of work motivation has a positive and significant effect on employee performance at UD. Nusa Door with a t count of 2,328 with a significant value of $0.023 < 0.05$. The occupational health variable has a positive and significant effect on employee performance at UD. Nusa Door with t count 2.792 with a significant value of $0.007 < 0.05$. The work safety variable has a negative and significant effect on employee performance at UD. Nusa Door with t count -2.588 with a significant value of $0.012 < 0.05$. The adjusted value of R2 Square in table 4.16 is 0.591, it shows that 59.1% of the variables of work environment, work motivation, occupational health, work safety and 40.9 are influenced by other variables that are not in this study.

Keywords : *work environment, work motivation, occupational health, work safety and employee performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Pengasih atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Skripsi yang berjudul, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Nusa Door” ini, disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan rintangan serta kesulitan- kesulitan. Namun berkat bimbingan, bantuan, nasihat dan dorongan serta saran- saran dari berbagai pihak, khususnya pembimbing, segala hambatan dan rintangan serta kesulitan tersebut dapat teratasi dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan tulus hati saya sampaikan terimakasih kepada :

1. Dr. Muhdi, SH, M.Hum, Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas PGRI Semarang.
 2. Dr. Ir. Efriyani Sumastuti., MP, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
 3. Ika Indriasari S. E., M.Si.,Akt, Ketua Program Studi Manajemen selaku pembimbing I yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta senantiasa memberikan bimbingan dengan sabar dan bijaksana guna kesempurnaan penulisan skripsi.
 4. Dr. Herri Prabowo, S.E.,M.M, selaku pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan dengan sabar dan bijaksana serta memberikan arahan guna kesempurnaan penulisan skripsi.
 5. Bapak dan Ibu Dewan Penguji yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mempertanggung gjawabkan hasil penulisan skripsi ini.
- Akhirnya penulis berharap dan berdoa semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesrta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pembaca skripsi ini.

Semarang, 1 Maret 2022

Penulis

Guntur Fitri Mutafarida

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENYELESAIAN BIMBINGAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Pertanyaan Penelitian	12
D. Tujuan Penelitian	12
E. Manfaat Penelitian	13
F. Sistematika Penulisan.....	14
BAB II.....	16
KAJIAN TEORI.....	16
A. Tinjauan Penelitian Terdahulu	16
B. Landasan teori	18
C. Pengembangan Hipotesis	37
D. Kerangka Berpikir.....	40
E. Hipotesis Penelitian.....	42
BAB III.....	43

METODE PENELITIAN.....	43
A. Desain Penelitian.....	43
B. Populasi dan Sampel	43
C. Definisi Operasional.....	44
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	47
E. Uji Instrumen	49
F. Teknik Analisis Data.....	51
BAB IV	55
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Deskripsi Umum Objek Penelitian.....	55
B. Uraian Tugas	57
C. Hasil Penyebaran Data	59
D. Hasil Karakteristik Responden.....	60
E. Distribusi Jawaban Responden	63
5. Kinerja Karyawan (Y).....	66
F. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA.....	66
G. Uji Asumsi Klasik.....	70
H. Pembahasan.....	80
BAB V.....	86
PENUTUP.....	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data produksi UD. Nusa Door Bulan Januari- Desember 2020	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Definisi Operasional	44
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert.....	49
Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuesioner	57
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Kerja	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	67
Tabel 4.14 Uji Regresi Linier Berganda	69
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	72
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	41
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	64
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	65
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedasitas	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Skripsi	89
Lampiran 2 Tabulasi kuesioner.....	94
Lampiran 3 Hasil uji deskriptif	103
Lampiran 4 Hasil uji validitas	105
Lampiran 5 Hasil uji reliabilitas.....	112
Lampiran 6 Hasil uji asumsi klasik.....	113
Lampiran 7 Uji Hipotesis	116

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset terbesar bagi perusahaan, sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan seseorang yang bekerja dalam sebuah perusahaan yang mampu untuk memberikan kontribusinya atau jasanya untuk dapat mencapai visi misi suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, SDM juga merupakan faktor yang dapat menentukan keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi salah satunya adalah kinerja karyawan. Menurut (Prawirosentono, 2012) kinerja adalah kesuksesan seseorang atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal. Tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sugiarti et al., 2016).

Menciptakan kinerja karyawan yang baik tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila faktor- faktor yang mempengaruhinya seperti lingkungan kerja, motivasi, kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) dapat

dipenuhi dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

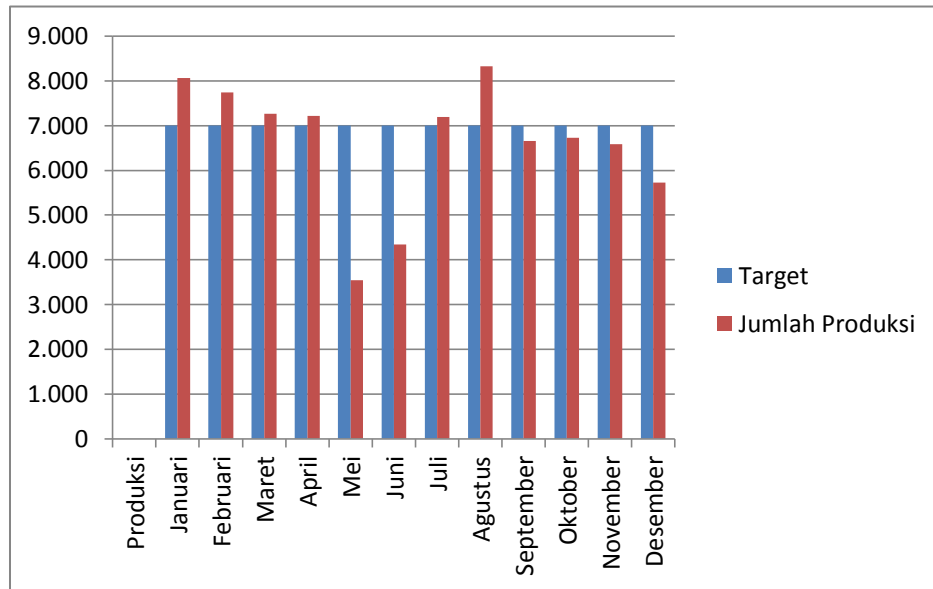
UD. Nusa Door berlokasi di Ds. Langenharjo, Kec. Margorejo, Kabupaten Pati, Jawa Tengah 59163. UD. Nusa Door merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pembuatan pintu kamar mandi yang berbahan baku galvalum, pintu kamar mandi yang diproduksi terdiri dari berbagai ukuran dan bentuk dengan kualitas yang lebih awet dan bentuknya yang inovatif. UD. Nusa Door memiliki suatu permasalahan yaitu ketidak stabilan dalam mencapai target terlebih karena masa pandemi di tahun 2020. Berikut merupakan tabel pencapaian produksi karyawan UD. Nusa Door tahun 2020 yang perbulannya mengalami fluktuasi atau tidak stabil.

Tabel 1.1
Data produksi UD. Nusa Door
Bulan Januari- Desember 2020

Bulan Produksi	Target	Jumlah Produksi
Januari	7.000	8.065
Februari	7.000	7.746
Maret	7.000	7.261
April	7.000	7.220
Mei	7.000	3.540
Juni	7.000	4.348
Juli	7.000	7.189
Agustus	7.000	8.331
September	7.000	6.660
Oktober	7.000	6.726
November	7.000	6.590
Desember	7.000	5.725

Sumber : Data Produksi UD. Nusa Door Secara Tabel

Grafik 1.1
Data produksi UD. Nusa Door
Bulan Januari- Desember 2020



Sumber : Data Produksi UD. Nusa Door Secara Grafik

Dari tabel dan grafik 1.1 dapat disimpulkan bahwa pada bulan Januari sampai April mampu menyelesaikan target yang telah ditentukan. Namun pada bulan Mei sampai bulan Juni jumlah produksi lebih sedikit dari bulan sebelumnya karena awal pandemi mulai masuk di Indonesia dan berdampak pada perekonomian yang menyebabkan jumlah pesanan yang menurun. Pada bulan Agustus mampu menyelesaikan produk dari target yang telah ditentukan, namun pada bulan September sampai bulan Desember mengalami penurunan target yang telah ditentukan. Ketidakstabilan dalam pencapaian target produksi tersebut, menunjukkan kinerja karyawan mengalami penurunan dengan tidak tercapainya jumlah produksi yang telah ditentukan per bulannya yang disebabkan karena beberapa kendala diantaranya lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti, (2011) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor pendukung didalam peningkatan kinerja karyawan (Adha et al., 2019).

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan UD. Nusa Door diketahui bahwa terdapat permasalahan mengenai lingkungan kerja yaitu kondisi fisik perusahaan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti halnya kondisi tempat kerja yang tidak tertata dengan rapi serta sirkulasi udara atau pertukaran udara yang kurang begitu baik serta ukuran ruangan yang kurang luas mengakibatkan karyawan sering merasa terganggu dengan suasana yang kurang nyaman. Hal ini dinilai sebagai faktor penghambat dalam peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, hal ini berarti lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja yang baik maka

hal tersebut dapat menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang kurang baik maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja (Khoiriah et al., 2019).

Selain lingkungan kerja motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Adha et al., 2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Motivasi sangat berperan penting dalam pencapaian perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Sutrisno, 2009), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Hustia, 2020).

Menurut (Rivai & Sagala, 2013) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Kurangnya motivasi yang diberikan pada diri karyawan untuk menumbuhkan semangat kerja, masih banyak karyawan yang berkerja dengan kinerja yang baik apabila ada pengawasan namun jika tidak ada pengawasan karyawan akan bermalasan malasan sehingga akan menumpuk pekerjaan. Motivasi sangat berperan penting untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin besar motivasi yang dimiliki oleh

individu sebagai karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik pula untuk perusahaan menjadi lebih baik untuk kedepannya. Motivasi adalah sesuatu yang dapat memberikan semangat atau dorongan karyawan dalam bekerja sehingga kuat atau lemahnya motivasi karyawan dapat menentukan kinerja karyawan seseorang tergantung pada kekuatan motifnya.

Selain faktor motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) juga menjadi hal yang penting yang perlu diperhatikan perusahaan. Perihal kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) sudah diatur dalam regulasi Pemerintah Republik Indonesia terhadap perusahaan yang melibatkan tenaga kerja dalam rangka menciptakan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan (Kusuma, 2010). Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 87 dinyatakan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan (Bahtiar & Winarningsih, 2019).

Kesehatan kerja menurut (Robert & John, 2002) adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Selain itu kesehatan kerja adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup lebih produktif secara sosial dan ekonomis (Firmanzah et al., 2017). Keselamatan kerja adalah perlindungan pada karyawan akibat dari cedera yang disebabkan karena kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan (Ivan Setiawan, 2018) .

Masalah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) bukan hanya semata – mata tanggung jawab pemerintah saja melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu tanggung jawab pada pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat. Kesehatan kerja dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit akibat dari kecelakaan kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga merugikan perusahaan (Bahtiar & Winarningsih, 2019).

Alasan paling utama bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) karyawan itu penting karena menyangkut nyawa karyawan itu sendiri. Apabila terjadi kecelakaan kerja pada karyawan saat bekerja maka karyawan tersebut kemungkinan akan mengambil cuti tidak masuk kerja untuk mengobati luka akibat terjadinya kecelakaan atau karyawan tersebut tetap masuk namun tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal maka otomatis kinerjanya akan menurun selama karyawan mengalami kecelakaan kerja. Saat kinerja karyawan menurun, akan berdampak pada kinerja perusahaan. Dengan demikian, jika keselamatan kerja karyawan tidak terjamin maka kinerja karyawan juga akan menurun (June & Siagian, 2020) .

Kesehatan kerja juga perlu diperhatikan dalam dunia kerja dikarenakan karyawan yang sehat dapat memaksimalkan kinerjanya. Lingkungan kerja perusahaan cukup berpotensi untuk menimbulkan gangguan pada kesehatan kerja karyawan. Pada proses produksi pada tahapan finishing dan penyablonan kaca untuk kamar mandi yang berhubungan dengan bahan kimia cat pewarna untuk finishing dan pewarnaan pada sablon kaca akan mempengaruhi pada

kesehatan karyawan karena menghirup bau cat yang terus menerus dapat mengganggu kesehatan karyawan. Karyawan yang kesehatannya terganggu, baik karena terserang penyakit, cedera maupun cacat dapat mengganggu kelancaran proses kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Dengan diperhatikannya kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) dapat menjadi usaha perusahaan dalam menjaga ataupun memberikan perlindungan bagi karyawan dari bahaya kecelakaan, sakit serta kerugian yang disebabkan oleh pelaksanaan pekerjaan.

Kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) merupakan pengawasan terhadap orang, mesin, material dan segala sesuatu yang mencakup lingkungan kerja sebagai cara pencegahan timbulnya kecelakaan kerja yang menyebabkan cedera serta penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dan untuk mengantisipasi bila terjadi hal yang tidak di inginkan (Sedarmayanti, 2016). UD. Nusa Door merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri pembuatan pintu kamar mandi yang berbahan baku dari galvalum yang mempunyai resiko menimbulkan kecelakaan kerja karena berhubungan dengan bahan tajam. Proses pembuatan pintu kamar mandi meliputi pembuatan pola, cutting, pengepresan, perakitan, pemasangan perlengkapan pintu, pemasangan kaca, dan pengemasan semuanya di kerjakan dengan manual maupun dengan menggunakan mesin.

Proses produksi yang mempunyai resiko tinggi untuk menimbulkan kecelakaan kerja. Minimnya kesadaran karyawan yang belum menyadari akan pentingnya keselamatan kerja, karyawan seringkali mengabaikan dan

menganggap peraturan keselamatan kerja adalah hal yang tidak begitu penting sehingga masih banyaknya pelanggaran yang terjadi. Sehingga perlunya kesadaran karyawan akan pentingnya keselamatan kerja serta sosialisasi tentang bagaimana penggunaan alat kerja yang tepat.

Kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) merupakan suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman, dan tujuan akhirnya adalah mencapai kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) harus dilaksanakan pada setiap jenis bidang pekerjaan tanpa kecuali. Penerapan kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) diharapkan dapat mencegah dan mengurangi risiko kecelakaan kerja. Karyawan yang terjamin kesehatan kerja dan keselamatannya (K3) akan bekerja lebih optimal, dan ini akan berdampak pada kinerjanya dan dapat mencapai target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Terjaminnya kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) akan meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan dibandingkan sebelum diterapkannya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (Hernilawati et al., 2021).

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Hustia, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi“ dengan hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan hasil penelitian

secara individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lia Sulfiana, 2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Harian Lepas Pengendalian Hama Tanaman Kakao Pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Kotta Blater Jember Jawa Timur” hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan variabel kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Total pengaruh langsung Program Keselamatan Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -0,683 dengan nilai signifikansinya 0,002, sedangkan total pengaruh kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,802 dengan nilai signifikansiya 0,015

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ernawaty et al., (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan” hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara bersamaan atau secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kino Indonesia, Tbk Prigen Cabang Pasuruan. Artinya dengan semakin baiknya fasilitas kesehatan kerja dan keselamatan kerja dan semakin meningkatnya disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Kesehatan dan keselamatan kerja pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan, artinya bahwa dengan semakin baiknya fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Kondisi lingkungan kerja yang belum maksimal, kurangnya motivasi pada karyawan untuk menumbuhkan semangat kerja, dan kurangnya kesadaran diri karyawan tentang kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) sehingga ini menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Memperhatikan kualitas SDM adalah salah satu faktor pendukung perusahaan dalam mencapai keberhasilan perusahaan dengan adanya persaingan ketat dengan industri perusahaan yang lain. Oleh karena itu agar keberhasilan perusahaan tercapai dengan hasil yang maksimal, maka perlu memperhatikan faktor faktor yang menjadi kendala dalam kinerja karyawan.

Sehubungan dengan menurunnya kinerja karyawan dengan tidak tercapainya target produksi yang telah ditentukan perusahaan. Dari uraian latar belakang di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kesehatan kerja dan Keselamatan kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Nusa Door “.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas kinerja karyawan di UD. Nusa Door mengalami permasalahan mengenai kinerja karyawan yang tidak maksimal. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja

karyawan mengalami penurunan yaitu lingkungan kerja yang kurang maksimal seperti pencahayaan kurang terang, kurangnya motivasi pada karyawan untuk menumbuhkan semangat kerja, dan kurangnya kesadaran diri karyawan tentang kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3). Hal ini membuat peneliti tertarik untuk mencari apakah variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka pertanyaan penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door ?
3. Apakah kesehatan kerja berpegaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door?
4. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door
3. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door
4. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya :

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta menambah wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia serta menambah ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi UD. Nusa Door untuk mengelola sumber daya manusia yang lebih baik khususnya tentang lingkungan kerja, motivasi

kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian – penelitian yang sama.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang lingkungan kerja, motivasi kerja, kesehatan kerja, keselamatan kerja dan kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan ini bertujuan untuk menggambarkan alur pemikiran penulis dari awal hingga kesimpulan akhir. Adapun rencana sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab satu berisi pendahuluan menjelaskan tentang latar belakang yang menjadi topik permasalahan, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab dua menjelaskan landasan teori mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja, dan kompensasi serta kinerja karyawan, keterkaitan antara variabel, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis serta uraian teoritis lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Bab III Metode Penelitian.

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, definisi konsep dan operasional, instrumen penelitian, uji instrument, uji asumsi klasik, uji statistik dan alat analisis

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang hasil analisis dari pengolahan data, baik analisis data secara deskriptif maupun analisis hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Analisis tersebut diinterpretasikan terhadap hasil pengolahan data dengan menggunakan teori.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta memberikan saran-saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terkait.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Untuk mencapai tujuan penelitian maka perlu dilakukan kajian pustaka yang dilihat dari penelitian terdahulu dan diperoleh dari sumber jurnal-jurnal ilmiah yang sudah ada sebagai acuan dalam membandingkan suatu variabel yang berkaitan dengan judul penelitian untuk mendapatkan landasan teori. Berikut ini beberapa jurnal yang merupakan penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Nurul Cahyani, Jeni Kamase, (2021)	Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja • Lingkungan kerja • Kompensasi Variabel terikat : <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja karyawan 	Regresi linier berganda	1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bussan Auto Finance Kota Makassar. 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bussan Auto Finance Kota Makassar. 3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bussan Auto Finance Kota Makassar
Maris Subdah, (2021)	Variabel bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Motivasi • Komitmen organisasional Variabel terikat : <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja 	Regresi linier berganda	Variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan menunjukkan hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Odifa Jelajah Dunia.

	karyawan		
Riptono, Muhammad As'ad, (2018)	Variabel bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Variabel terikat : <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan 	Regresi linear parsial dan berganda	Variabel bebas Motivasi, Kesehatan kerja, dan Keselamatan kerja secara bersamaan diuji F membuktikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R ²) sebesar 35,4
Suadah, Hadi Sunaryo, (2016)	Variabel bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Lingkungan kerja • Disiplin kerja Variabel terikat : <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja karyawan 	Analisis regresi linier berganda	Motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang.
Sistya Ernawaty, N.Rachma, (2017)	Variabel bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja • Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Variabel terikat : <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja karyawan 	Analisis linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keselamatan kerja dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Keselamatan kerja dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan 3. disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

B. Landasan teori

1. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain lain (Ivan Setiawan, 2018). Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya (Triastuti et al., 2018) Selain itu menurut Komariyatun et al., (2014) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sari, (2018) menyatakan lingkungan kerja mempunyai manfaat menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan meskipun lingkungan kerja tidak hanya melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi (Cahyani et al., 2021).

b. Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Parluhutan Tambunan, 2018):

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni lingkungan yang tidak langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya dan lingkungan perantara atau lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanisme, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahannya.

c. Faktor- faktor Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, yaitu (Panjaitan, 2017):

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh seseorang karyawan yang datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok adalah seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang perlu mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik dan sistem pengupahan yang jelas.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidak

tenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan dapat meningkatkan konsentrasi dalam produktivitas kerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir dalam perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukan hanya terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi termasuk penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari.

5) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup besar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap perlu adanya pertukaran udara.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, (2001) adalah sebagai berikut:

1) Penerangan ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Suhu Udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Suara bising

Karyawan memerlukan konsentrasi dalam bekerja suara yang bising yang berasal dari mesin mesin pabrik dapat menurunkan konsentrasi dalam kerja sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

4) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja sehingga dapat mendukung dalam bekerja.

5) Ruang gerak

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

6) Keamanan bekerja

Kemanan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan perusahaan akan cepat selesai jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

2. Motivasi Kerja

a. Definisi motivasi kerja

Menurut Sutrisno, (2009), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Rivai & Sagala, (2013) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu untuk mencapai hal yang diinginkan. Hasibuan, (2008) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja supaya seseorang dapat melakukan kerjasama dalam bekerja, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan yang menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Anoraga, 2009).

Perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mencurahkan tenaga dan pikiran yang

dimiliki dengan baik demi pekerjaan. Memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Khaerul, (2010) menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi apabila merasa aman dan baik secara fisik maupun psikis. Karyawan akan termotivasi apabila merasa aman dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk hidup dan secara fisik maupun psikis mendapatkan perilaku secara layak dalam pekerjaannya.

b. Teori-teori Tentang Motivasi

Menurut (Munandar, 2001) teori isi, mencakup teori-teori motivasi dari :

1) Abraham Maslow (Hirarki Kebutuhan)

Manusia memiliki 5 (lima) kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki dan berawal dari kebutuhan dasar, dimana seseorang akan selalu termotivasi untuk mencakup kebutuhan, selanjutnya setelah kebutuhan sebelumnya terpenuhi, ini terjadi secara berurutan, yaitu:

- a) Fisiologis : sandang, pangan, papan
- b) Rasa aman : keamanan, merdeka, perlindungan
- c) Sosial : cinta, afiliasi
- d) Harga diri : penghargaan, pengakuan
- e) Aktualisasi diri

2) Herzberg (Teori Dua Faktor)

Ada dua faktor yang menentukan motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, yaitu :

a) Hygiene faktor / Job Context Factor / Dissatisfier

Dimana faktor ini apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak pada motivasi kerja seseorang seperti : kebijakan perusahaan, kondisi kerja, gaji dan keamanan kerja.

b) Motivasi / satisfier

Apabila faktor ini dipenuhi akan menimbulkan kepuasan dan motivasi namun jika tidak maka tidak akan menciptakan kepuasan kerja seperti : prestasi, pengakuan, pertumbuhan, tanggung jawab.

3) Alderferer (Teori ERG)

Menyatakan bahwa kebutuhan di tingkat rendah tidak harus dipenuhi terlebih dahulu, sebelum motivasi untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat berikutnya seperti teori Maslow.

c. Indikator Motivasi

Motivasi merupakan daya penggerak dalam melakukan suatu kegiatan tertentu. Adapun indikator motivasi kerja karyawan menurut (Siswanto, 2005) antara lain adalah:

- 1) Kinerja
- 2) Penghargaan

- 3) Tantangan
- 4) Tanggung jawab
- 5) Pengembangan
- 6) Keterlibatan
- 7) Kesempatan

d. Tujuan Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2007) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

3. Kesehatan Kerja

a. Pengertian kesehatan kerja

Konsep kesehatan kerja dewasa ini semakin banyak berubah, bukan sekedar “kesehatan pada sektor industri” saja melainkan juga mengarah pada upaya kesehatan untuk semua orang dalam melakukan pekerjaannya. Ilmu ini tidak hanya hubungan antara lingkungan kerja

dengan kesehatan, tetapi juga hubungan antara status kesehatan pekerja dengan kemampuannya untuk melakukan tugas yang harus dikerjakannya, dan tujuan dari kesehatan kerja adalah mencegah timbulnya gangguan kesehatan daripada mengobatinya (Harrington & Gill, 2005).

Menurut (Robert & John, 2002), “mengartikan kesehatan kerja adalah merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stailitas emosi secara umum”. Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khususnya manusia, menuju masyarakat yang adil dan makmur (Mangkunegara, 2009).

b. Indikator Kesehatan Kerja

Menurut (Manullang, 2000), ada tiga indikator kesehatan kerja yang meliputi:

1) Lingkungan kerja secara medis.

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :

- a) Kebersihan lingkungan kerja.
- b) Ventilasi di tempat kerja.
- c) Sistem pembuangan sampah.

2) Sarana kesehatan tenaga kerja, yaitu upaya upaya perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi bersih.

- 3) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja :
 - a) Pemberian makanan yang bergizi.
 - b) Pelayanan kesehatan tenaga kerja.
 - c) Pemeriksaan tenaga kerja.

c. Tujuan Kesehatan Kerja

Tujuan Kesehatan Kerja menurut (NurAini & Wardani, 2015) yaitu :

- 1) Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pekerja di semua lapangan pekerjaan ketingkat yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental maupun kesehatan sosial.
- 2) Mencegah timbulnya gangguan kesehatan masyarakat pekerja yang diakibatkan oleh tindakan/kondisi lingkungan kerjanya.
- 3) Memberikan perlindungan bagi pekerja dalam pekerjaannya dari kemungkinan bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan.
- 4) Menempatkan dan memelihara pekerja di suatu lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikis pekerjaannya. Kesehatan kerja mempengaruhi manusia dalam hubungannya dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Baik secara fisik maupun psikis yang meliputi : metode bekerja, kondisi kerja dan lingkungan kerja yang mungkin dapat menyebabkan kecelakaan, penyakit ataupun perubahan dari kesehatan seseorang.

4. Keselamatan Kerja

a. Pengertian keselamatan kerja

Masalah keselamatan kerja merupakan suatu hal yang penting karena dengan lingkungan kerja yang aman, tenang dan nyaman maka orang bekerja secara baik sehingga hasil kerjanya memuaskan. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja, lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan (Daryanto, 2003).

Menurut Mangkunegara, (2009) keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Dari beberapa pengertian secara umum dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan keselamatan kerja adalah sesuatu pengertian tentang perlunya tempat kerja yang dapat memberikan jaminan keselamatan orang-orang yang berada ditempat kerja

b. Indikator Keselamatan Kerja

Indikator keselamatan kerja, menurut (Moenir, 2006) adalah :

- 1) Lingkungan kerja secara fisik.
 - a) Penempatan benda/ barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan/ mencelakakan orang-orang yang berada ditempat kerja/ disekitarnya. Penempatan dapat pula dilakukan dengan diberi tanda, batas-batas & peringatan yang cukup.

- b) Perlindungan pada pegawai/ pekerja yang melayani alat- alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat perlindungan yang sesuai dan baik.
 - c) Perlengkapan perlindungan misalnya : gas masker, kaca mata las, sarung tangan, helm pengaman, pakaian anti api, sepatu, penutup telinga, dsb.
 - d) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan pertolongan & perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya : alat pencegah kebakaran, pintu darurat, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti : alat PPPK, tabung oksigen, ambulans dsb.
- 2) Lingkungan sosial psikologis .

Sedangkan jaminan keselamatan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan lihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai/ pekerja yang meliputi :

- a) Perlakuan yang adil terhadap semua pegawai/ pekerja tanpa membedakan agama, suku, kewarganegaraan, turunan & lingkungan sosial.
- b) Perawatan/pemberian asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya & beresiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja sangat besar.

- c) Masa depan pegawai terutama dalam keadaan tidak mampu lagi melakukan pekerjaan akibat suatu kecelakaan, baik fisik maupun mental.
- d) Kepastian kedudukan dalam pekerjaan, hal ini merupakan salah satu jaminan bahwa orang-orang dalam organisasi itu dilindungi hak/kedudukannya oleh peraturan. Faktor pegawai dijamin secara seimbang dengan kewajibannya.

c. Tujuan Keselamatan Kerja

Tujuan dari program keselamatan kerja menurut (Swasto, 2011) yaitu:

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

d. Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Tanjung & Henri, 2013), mengungkapkan manfaat K3 adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat Ekonomis;
 - a) Berkurangnya kecelakaan dan sakit karena kerja.
 - b) Mencegah hilangnya investasi fisik dan investasi sumber daya manusia.

- c) Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang nyaman dan aman, serta motivasi kerja yang meningkat.
- 2) Manfaat Psikologis;
- a) Meningkatkan kepuasan kerja.
 - b) Kepuasan kerja tersebut akan meningkatkan motivasi kerja dan selanjutnya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
 - c) Perusahaan akan merasa bangga bahwa telah ikut serta dalam melaksanakan program pemerintah dan ikut serta dalam pembangunan nasional dan citra baik perusahaan akan meningkat.

5. Kinerja Karyawan

a. Definisi kinerja karyawan

Mangkunegara, (2015) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata Job Performance dan Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Priansa, (2016) menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam

mengemban pekerjaan dan tugas yang diembannya. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan dari dalam diri sendiri karyawan. Menurut (Hasibuan, 2013), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditentukan.

b. Faktor- faktor kinerja

Menurut Afandi, (2018) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan bagian pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi para pekerja yang mempunyai daya energi yang dapat mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kopetensi yaitu keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja.

- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam memimpin dan mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi aturan yang ada agar tujuan tercapai.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja menurut (Jalla et al., 2019), yaitu :

- 1) Hasil kerja yang terdiri dari :
 - a) Kuantitas hasil kerja.
 - b) Kualitas hasil kerja
 - c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
- 2) Perilaku kerja yang terdiri dari :
 - a) Disiplin kerja.
 - b) Inisiatif.
 - c) Ketelitian.
- 3) Sifat pribadi yang terdiri dari :
 - a) Kepemimpinan.
 - b) Kejujuran.

d. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2017) kegunaan penilaian kinerja karyawan yaitu:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk menilai suatu prestasi, pemberhentian kerja serta besarnya balas jasa yang diberikan
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai bahan untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan ke efektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat mencapai performance yang baik.
- 7) Untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan untuk meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria untuk menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan dalam bekerja.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

C. Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada diperusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerjayang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Menurut penelitian (Putri & Onsardi, 2019) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada The Medeline Hotel Bengkulu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muntu, (2018) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. Berdasarkan hasil dan pernyataan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Hubungan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno, (2011) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, (2015) hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Keramik Diamond Industries. Hal ini dapat dilihat dari tingginya nilai rata-rata motivasi kerja karyawan, terutama dalam harapan karyawan untuk berkembang dalam pekerjaannya yang tinggi. Karyawan yang termotivasi dan memiliki harapan untuk berkembang akan terus memberikan upaya yang maksimal untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik bagi perusahaan. Menurut Farisi et al., (2020) penelitian hasil penelitian yang dilakukan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kehadiran karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang tepat. Jadi motivasi itu sangat berpengaruh semakin banyaknya pelakuan perusahaan terkait dengan motivasi kerja karyawan, maka upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan akan mengalami peningkatan.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Hubungan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Kurniawidjaja, 2010), kesehatan kerja adalah bentuk upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial para pekerja dengan setinggi-tingginya. Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Dengan diperhatikannya kesehatan karyawan selama bekerja merupakan salah satu faktor penting dan memiliki pengaruh yang positif yang mendukung agar kinerja karyawan meningkat. Penelitian yang telah dilakukan oleh Indriasari, (2018) dengan judul "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas" menunjukkan bahwa nilai koefisiensi regresi sebesar 0,230 dan memiliki thitung sebesar 2,382 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,021. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Kesehatan Kerja memiliki pengaruh positif dengan kinerja karyawan

4. Hubungan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2004), yang dimaksud dengan keselamatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan

dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja. Menurut Slamet dalam Ayuningtias et al., (2012), yang dimaksud dengan keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Menurut Dharma, (2002) ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item. Salah satunya tentang kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan. Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja, dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi, (2006) memberikan hasil bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

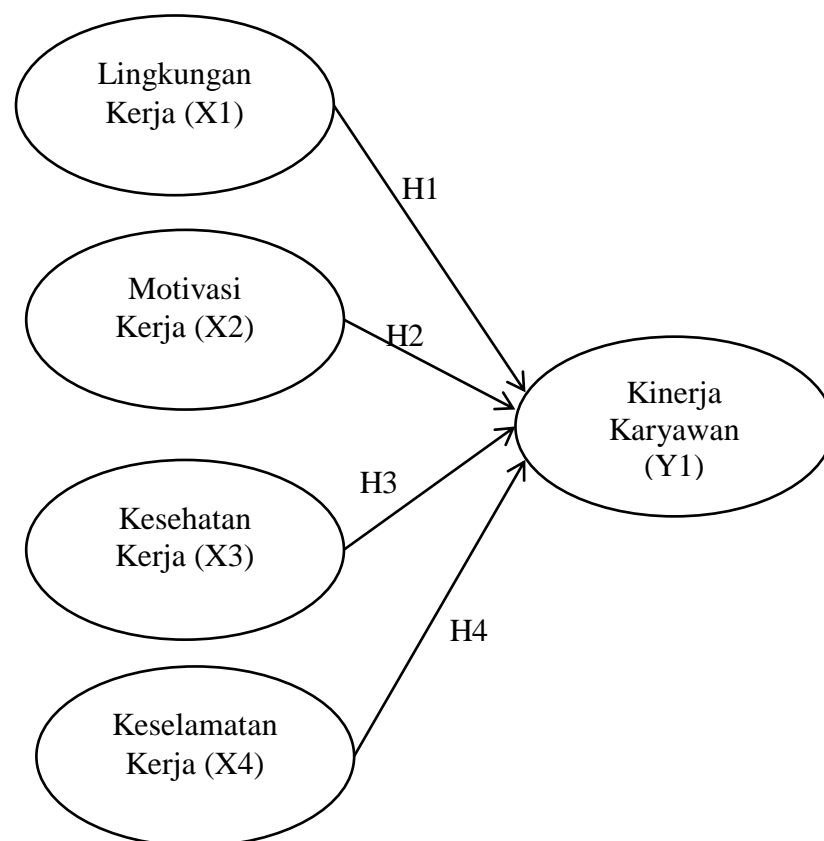
H3 : Keselamatan Kerja memiliki pengaruh positif dengan kinerja karyawan

D. Kerangka Berpikir

Sugiyono, (2014) mengatakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami

permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel.

Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :



Gambar 2.2

Kerangka Berpikir

Sumber : (Parashakti & Putriawati, 2020)

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian- penelitian terdahulu dan landasan teori di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kesehatan kerja dan Keselamatan kerja kerja (K3 Terhadap Kinerja Karyawan “. Dari judul penelitian tersebut, maka hipotesis daalam penelitian ini adalah :

1. H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door
2. H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door
3. H3 : Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door
4. H4 : Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data berupa angka-angka yang pembahasannya melalui perhitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden (Sugiyono, 2010). Data dikumpulkan melalui pengisian angket atau kuesioner. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kesehatan kerja dan Keselamatan kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2014) populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan UD. Nusa Door dengan jumlah karyawan 65 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Sugiyono, (2011) menyatakan bahwa teknik pengambilan sampel yang ditentukan dengan mengambil secara

keseluruhan dari jumlah populasi yang dilakukan dalam penelitian merupakan sebuah teknik yang disebut sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi yang relatif kecil, kurang dari 100 orang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 65 orang karyawan.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional berisikan indikator-indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Definisi operasional adalah petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Tujuannya adalah agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah di definisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalnya alat ukur yang akan digunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang ditelitinya (Suryabrata, 2004). Dalam penelitian ini definisi operasional yaitu :

Tabel 3.1
Definisi Operasional

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi	Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, (2001) adalah sebagai berikut: 1. Penerangan 2. Suhu Udara

		dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain lain.	<ol style="list-style-type: none"> 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak 6. Keamanan bekerja 7. Hubungan pegawai
2.	Motivasi Kerja (X2)	Menurut Sutrisno, (2009), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.	<p>Motivasi merupakan daya penggerak dalam melakukan suatu kegiatan tertentu. Adapun indikator motivasi kerja karyawan menurut (Siswanto, 2005) antara lain adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Kinerja b. Penghargaan c. Tantangan d. Tanggung jawab e. Pengembangan f. Keterlibatan g. Kesempatan
3.	Kesehatan Kerja (X3)	Robert & John, (2002) “mengartikan kesehatan kerja adalah merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stailitas emosi secara umum”. Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para	<p>Menurut Manullang, (2000), ada tiga indikator kesehatan kerja yang meliputi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja secara medis : <ol style="list-style-type: none"> a. Kebersihan lingkungan kerja b. Ventilasi ditempat kerja c. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri 2. Sarana kesehatan : <ol style="list-style-type: none"> a. Penyediaan air bersih b. Sarana rekreasi 3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja : <ol style="list-style-type: none"> a. Pemberian makanan yang bergizi

		tenaga kerja khususnya manusia, menuju masyarakat yang adil dan makmur (Mangkunegara, 2009).	<ul style="list-style-type: none"> b. Pelayanan kesehatan tenaga kerja c. Pemeriksaat kesehatan tenaga kerja
4.	Keselamatan kerja (X4)	Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja, lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan (Daryanto, 2003).	<p>Indikator keselamatan kerja menurut (Moenir, 2006) yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja secara fisik : <ul style="list-style-type: none"> a. Tata letak peralatan kerja b. Perlindungan mesin c. Penyediaan perlengkapan sebagai alat pencegahan, d. Penyediaan pertolongan, dan perlindungan. 2. Lingkungan sosial psikologis : <ul style="list-style-type: none"> a. Perlakuan yang adil terhadap semua karyawan b. Asuransi tenaga kerja c. Tunjangan kecelakaan kerja d. Suasana kerja dan pekerjaan
5.	Kinerja Karyawan (Y)	Eko, (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian hasil	<p>Indikator kinerja menurut (Jalla et al., 2019), yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja yang terdiri dari: <ul style="list-style-type: none"> a. Kuantitas hasil kerja. b. Kualitas hasil kerja c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas. 2. Perilaku kerja yang terdiri dari : <ul style="list-style-type: none"> a. Disiplin kerja.

		kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu .	b. Inisiatif. c. Ketelitian. 3. Sifat pribadi yang terdiri dari : a. Kepemimpinan. b. Kejujuran.
--	--	---	--

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian. Data primer dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner yang disebar (Sugiyono, 2016). Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data yang penulis peroleh dari sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian ini berupa data yang sudah tersedia pada tempat penelitian seperti struktur organisasi dan aktifitas perusahaan serta data lainnya yang mendukung analisa dalam penelitian ini.

4. Teknik pengumpulan data

Untuk keperluan analisis data, maka peneliti memerlukan sejumlah data pendukung yang berasal dari dalam dan luar perusahaan. Oleh karena itu dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis, 2009), sedangkan menurut Sugiyono, (2004) kuesioner merupakan metode yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik pengumpulan data menggunakan pembagian kuesioner kepada 65 responden, proses penyebaran kuesioner dilakukan secara *manually paper*.

b. Wawancara

Wawancara adalah usaha mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Ciri utama wawancara adalah kontak langsung dengan tatapan muka antara si pencari informasi dengan sumber informasi (Sugiyono, 2017).

c. Studi Pustaka

(Suryabrata, 2006) mengemukakan bahwa studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari sumber-sumber literatur hukum atau penelitian terdahulu, dalam teknik ini peneliti melakukan studi kepustakaan berupa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi.

5. Teknik Pengukuran Data

Teknik pengukuran data yang digunakan didalam penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert dengan menggunakan beberapa pertanyaan. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomenal sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dan sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2010:107)

Tabel 3.2
Instrumen Skala Likert

Jawab	Kode	Skor
Sangat tidak setuju	STS	1
Tidak setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat setuju	SS	5

E. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2005b) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner dalam penelitian. Jadi kuesioner dinyatakan valid

apabila dapat mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur dari kuesioner tersebut. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012). Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22. Kriteria validitas dapat ditentukan dengan melihat nilai Pearson correlation dan Sig.(2-tailed).

- a. Jika r hitung $>$ r tabel dan Sig $<$ 0.05, maka butir dari variabel tersebut valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel dan Sig $<$ 0.05, maka butir dari variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, (2011), reliabilitas sebenarnya alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0.60 (Ghozali, 2009).

F. Teknik Analisis Data

1. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal, yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov. Metode pengujian normal atau tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikan variabel (Ghozali, 2011):

- 1) Jika nilai signifikan (nilai probabilitasnya) lebih kecil dari 5% maka distribusinya adalah tidak normal.
- 2) Jika nilai signifikan (nilai probabilitasnya) lebih besar dari 5% maka distribusinya adalah normal.

Jadi uji normalitas adalah uji suatu data untuk mengetahui distribusinya normal atau tidak dengan menggunakan Kolmogorof Smirnov.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali, (2011) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai

VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterorkedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik- titik menyebar dibawah dan diatas angka 0.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis linier berganda adalah suatu analisis yang digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, apabila dua variabel atau lebih variabel sebagai faktor indikator.

Persamaan regresi linier tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana :

$$Y = \text{kinerja karyawan}$$

a = nilai konstan

β_1 = koefisien regresi

β_2 = koefisien regresi

β_3 = koefisien regresi

X1 = lingkungan kerja

X2 = motivasi kerja

X3 = kompensasi

e = error

Untuk memudahkan dalam analisis data pembahasan penelitian ini, maka dalam pengolahan data dan analisis data digunakan program komputer, yaitu program SPSS

3. Uji Hipotesis

a. Uji T

Menurut Sugiyono, (2012) uji parsial (uji T) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara sendiri terhadap variabel dependen. Hasil uji T ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel Coefficients. Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) H_0 ditolak jika T statistik $< 0,05$ atau $T_{hitung} > T_{tabel}$.
- 2) H_0 diterima jika T statistik $> 0,05$ atau $T_{hitung} < T_{tabel}$.

b. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap naik atau turunnya variabel dependent. Dalam persamaan regresi yang menggunakan lebih dari satu variabel independen, maka nilai R^2 yang tepat digunakan untuk menjelaskan persamaan regresi adalah koefisien determinasi yang disesuaikan ($AdjustedR^2$), karena telah memperhitungkan jumlah variabel independen dalam suatu model regresi (Ghozali, 2005a).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat UD. Nusa Door

UD. Nusa Door adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan pintu kamar mandi yang berbahan baku dari galvalum, UD. Nusa Door berdisi sejak tahun 2007. Pada awal merintis usaha lokasi awal hanya memanfaatkan halaman rumah yang tidak terlalu luas, awalnya hanya memiliki 5 karyawan yang memproduksi pintu kamar mandi namun belum dalam jumlah banyak di samping usaha pembuatan pintu kamar mandi juga menyediakan berbagai jenis furniture baik yang masih mentah atau belum di finishing maupun sudah di finishing seperti dipan, kursi, meja, shofa. Seiring berjalannya waktu pada tahun 2012 adanya perubahan antara lain perubahan status dan perubahan lokasi. Perubahan status dari yang home industri berubah menjadi Usaha Dagang atau UD dengan nama UD. Nusa Door. Pada tahun 2012 juga adanya perubahan lokas dengan didirikan pabrik baru yang lebih luas untuk memperluas cakapan pasar dan peningkatan jumlah produksi yang berlokasi di Ds. Langenharjo RT 05/ RW 02, Jetak Tempel, Langenharjo, Kec. Margorejo, Kab. Pati, Jawa Tengah 59163 dengan luas 1000m² dengan jumlah tenaga kerja 65 orang berasal dari tenaga kerja daerah pati dan sekitarnya.

2. Profil Perusahaan

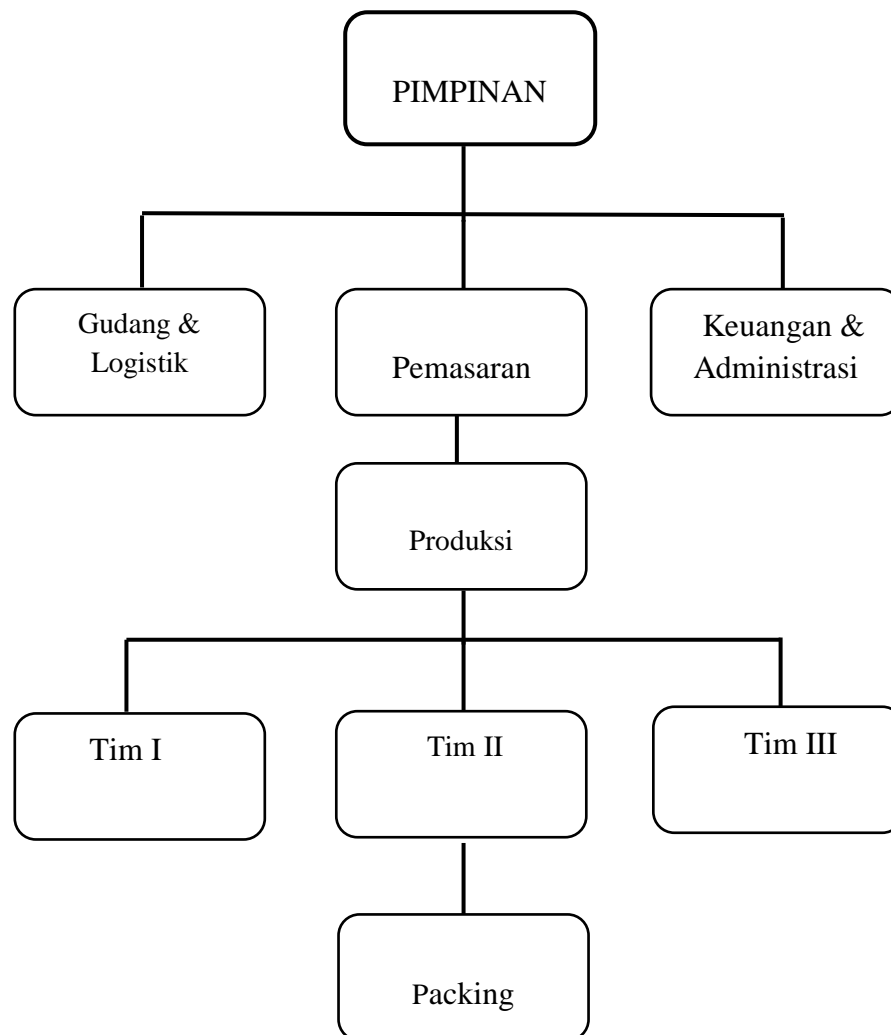
Nama : UD. Nusa Door

Alamat : DS. Langenharjo RT 05/ Rw 02, Jetak Tempel, Langenharjo,
Kec. Margorejo, Kab. Pati, Jawa Tengah 59163

Luas Perusahaan : 1000 m²

Produk : Pintu Kamar Mandi

3. Struktur Organisasi UD. Nusa Door



Gambar 4.1
Bagan Struktur Organisasi UD. Nusa Door

B. Uraian Tugas

1. Pemimpin

- a. Bertugas membuat perencanaan, pengorganisasian, melaksanakan dan mengontrol semua kegiatan produksi.
- b. Merumuskan dan menetapkan kebijakan usaha dan memberikan perintah kepada tenaga kerja. Memberikan motivasi kepada tenaga kerja agar dapat bekerja sama dan
- c. Meningkatkan keterampilan anggota tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan produksi.
- d. Memberikan solusi akhir apabila terdapat masalah pelanggan yang tidak dapat ditangani oleh karyawan.

2. Bagian Gudang

- a. Melaporkan barang yang ada di gudang serta hal hal yang perlu disampaikan kepada pemimpin, bagian pemasaran, bagian keuangan dan administrasi, pelaksanaan perusahaan jika membutuhkan informasi yang diperlukan.
- b. Mengecek barang yang diangkat oleh bagian logistic dan bertanggung jawabkan kepada semua bagian perusahaan.
- c. Melaksanakan dan mengendalikan proses penyimpanan barang.
- d. Menyimpan stok barang baik yang akan keluar dari gudang maupun barang yang baru saja akan masuk ke gudang.

3. Bagian Logistik

- a. Mengangkut dan mengirim barang ke alamat pemesan.

- b. Menyerahkan, mengecek dan memberi bukti tanda terima kepada penerima barang.
 - c. Mendistribusikan barang sampai ke tangan konsumen.
4. Bagian pemasaran
- a. Melakukan transaksi penjualan kepada konsumen
 - b. Mengembangkan perusahaan melalui perluasan pasar
 - c. Melakukan studi pasar dan mengawasi kondisi pasar
 - d. Bertanggung jawab atas tugasnya kepada direktur
 - e. Memenuhi kebutuhan konsumen. Kegiatan marketing tidak hanya berfokus pada produk yang dihasilkan, tetapi lebih kepada pelayanan konsumen
5. Bagian keuangan
- a. Menerima pembayaran konsumen
 - b. Membayar pembelanjaan dan tagihan dari supplier, operasional karyawan, dan lain lain berdasarkan tugas yang diberikan pada atasan
 - c. Memberikan laporan dan tanggung jawab keuangan pada bagian administrasi
6. Bagian produksi

Tugas utama bagian produksi adalah bertanggung jawab terhadap jalannya produksi. Tenaga kerja bagian produksi terdiri dari tim I, tim II, tim III per timnya terdiri dari 15 orang tenaga kerja setiap tim mempunyai tugas masing- masing dan mempunyai target produksi masing- masing yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kegiatan produksi diperlukan

kecakapan dan keterampilan agar dapat menghasilkan produksi sesuai dengan kebutuhan konsumen dan sesuai dengan standar perusahaan.

7. Packing

- a. Melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan bagian packing / packer barang
- b. Menjaga barang saat pengepakan
- c. Melakukan packing barang produk jadi untuk di pasarkan
- d. Menjaga kualitas packing produk
- e. Membuat laporan kerja

C. Hasil Penyebaran Data

Penelitian ini dilakukan menggunakan penyebaran kuesioner menggunakan *manually paper*. Kuesioner penelitian yang digunakan merupakan hasil adopsi dari beberapa penelitian sebelumnya yaitu memiliki variabel independen dan variabel dependen yang sama dengan peneliti ini. Penyebaran kuesioner ini dimulai pada tanggal 15 Januari 2022 dan telah mencapai syarat pemenuhan sampel yang mewakili populasi telah ditentukan diatas yaitu 65 responden, kuesioner di hentikan pada tanggal 24 Januari 2022 dan dianalisis. Pertanyaan kuesioner berjumlah 38 pertanyaan yang mewakili variabel lingkungan kerja 7 item indikator dengan 7 butir pertanyaan, pertanyaan mewakili variabel motivasi kerja 7 item indikator dengan 7 butir pertanyaan, pertanyaan mewakili variabel kesehatan kerja 8 item indikator dengan 8 butir pertanyaan, pertanyaan mewakili variabel keselamatan kerja 8 item indikator dengan 8 butir pertanyaan, dan pertanyaan mewakili kinerja karyawan 8 item indikator

dengan 8 butir pertanyaan. Hasil penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Kuesioner yang didapat peneliti	65	100%
Kuesioner yang diolah peneliti	65	100%

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah kuesoioner yang didapatkan sebanyak 65 kuesioner dengan tingkat responden 100%. Dan kuesioner yang diolah sebanyak 65 dengan tingkat responden 100%.

D. Hasil Karakteristik Responden

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Data jenis kelamin responden yang bekerja di UD. Nusa Door dapat peneliti sajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4. 2
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase%
1	Laki- laki	58	89,2%
2	Perempuan	7	10,8%
	Jumlah	65	100%

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan dari tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin laki- laki yaitu dengan jumlah 58 responden dengan presentase 89,2%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebesar 7 responden dengan persentase 10,8%.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data ini untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan terakhir responden. Adapun data tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase%
1	SD	-	-
2	SMP	8	12,3%
3	SMA	53	81,5%
4	S1	4	6,2%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SD sebanyak 0 responden, responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 8 responden atau 12,3%, responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 53 responden atau 81,5%, responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 4 responden atau 6,2%. Dari data penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan SMA mejadi tingkat pendidikan yang paling banyak dalam penelitian ini.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data berikut digunakan untuk mengetahui proporsi usia responden, sehingga data usia responden dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Usia	Frekuensi	Presentase%
1	<20	10	15,4%
2	21 – 30	30	46,2%
3	31 – 40	22	33,8%
4	41 - 50	3	4,6%
Total		65	100%

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4. 4 di atas menunjukkan bahwa responden dengan usia <20 sebanyak 10 responden atau 15, 4%, responden dengan usia 21 – 30 sebanyak 30 atau 46, 2%, responden dengan usia 31 – 40 sebanyak 22 atau 33, 8%, responden dengan usia 41 – 50 sebanyak 3 atau 4,6%. Dapat disimpulkan bahwa usia 21 – 30 tahun menjadi usia responden yang paling banyak.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data ini untuk mengetahui proporsi lama bekerja responden, adapun data lama bekerja responden dalam penelitian ini adalah :

Tabel 4.5
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase %
1	1 – 3 tahun	21	32,3%
2	3 – 5 tahun	30	46,2%
3	Diatas 5 th	14	21,5%
Total		65	100%

Sumber :Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden yang bekerja dengan waktu 1 – 3 tahun sebanyak 21 responden atau 32,3%, responden yang bekerja selama 3 - 5 th sebanyak 30 atau 46,2%, responden yang bekerja diatas 5 th sebanyak 14 atau 21,5%. Jadi sebagian besar responden

yang bekerja memiliki lama kerja selama 3 – 5th dengan presentase 46,2%.

E. Distribusi Jawaban Responden

1. Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.6
Distribusi jawaban responden mengenai Lingkungan kerja

Item	STS	TS	N	S	SS	Total	%	%	%	%	%	Total %	Mean
X1.1	4	13	11	23	14	65	6,2	20,0	16,9	35,4	21,5	100	3,46
X1.2	0	3	11	24	27	65	0	4,6	16,9	36,9	41,5	100	4,15
X1.3	1	1	8	24	31	65	1,5	1,5	12,3	36,9	47,7	100	4,28
X1.4	0	4	12	25	24	65	0	6,2	18,5	38,5	36,9	100	4,06
X1.5	3	4	17	22	19	65	4,6	6,2	26,2	33,8	29,2	100	3,77
X1.6	1	8	18	21	17	65	1,5	12,3	27,7	32,3	26,2	100	3,69
X1.7	0	4	14	28	19	65	0	6,2	21,5	43,1	29,2	100	3,95

Sumber : Data diolah, 2022

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) terendah pada item X1.1 dengan nilai mean 3,46 artinya penerangan yang ada dalam ruang kerja belum sesuai dengan kebutuhan kerja. Sedangkan rata-rata (mean) tertinggi yaitu pada item X1.3 dengan nilai mean 4,28 artinya terdapat suara bising dalam lingkungan kerja namun tidak mempengaruhi fokus kerja, dan tidak mengganggu dalam bekerja.

2. Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja

Item	STS	TS	N	S	SS	Total	%	%	%	%	%	Total %	Mean
X2.1	2	7	15	21	20	65	3,1	10,8	23,1	32,3	30,8	100	3,77
X2.2	0	9	20	27	9	65	0	13,8	30,8	41,5	13,8	100	3,55
X2.3	0	1	25	18	21	65	0	1,5	38,5	27,7	32,3	100	3,91
X2.4	0	1	20	26	18	65	0	1,5	30,8	40,0	27,7	100	3,94
X2.5	0	0	26	23	16	65	0	0	40,0	35,4	24,6	100	3,85
X2.6	0	2	23	29	11	65	0	3,1	35,4	44,6	16,9	100	3,75
X2.7	1	21	28	15	0	65	1,5	32,3	43,1	23,1	0	100	2,88

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) terendah pada item X2.7 dengan nilai mean 2,88 artinya pemberian tugas belum membuat karyawan bersemangat dengan kemampuan dan potensi dalam diri karyawan. Sedangkan rata-rata (mean) tertinggi pada item X2.4 dengan nilai mean 3,94 artinya karyawan menikmati setiap tanggung jawab yang diberikan dari perusahaan.

3. Kesehatan Kerja (X3)

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kesehatan Kerja

Item	STS	TS	N	S	SS	Total	%	%	%	%	%	Total %	Mean
X3.1	4	13	11	23	14	65	6,2	20,0	16,9	35,4	21,5	100	3,46
X3.2	0	2	17	29	17	65	0	3,1	26,2	44,6	26,2	100	3,94
X3.3	0	3	18	29	15	65	0	4,6	27,7	44,6	23,1	100	3,86
X3.4	0	5	16	26	18	65	0	7,7	24,6	40,0	27,7	100	3,88
X3.5	0	3	25	23	14	65	0	4,6	38,5	35,4	21,5	100	3,74
X3.6	0	2	8	30	25	65	0	3,1	12,3	46,2	38,5	100	4,20
X3.7	0	0	10	23	32	65	0	0	15,4	35,4	49,2	100	4,34

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) terendah adalah pada item X3.1 dengan nilai mean 3,46 artinya kebersihan lingkungan kerja perlu ditingkatkan dari segi kebersihan lingkungan dan kesehatan lingkungannya. Sedangkan rata-rata (mean) tertinggi pada item X3.7 dengan nilai mean 4,34 artinya perusahaan sudah memberikan pelayanan kesehatan dengan baik melalui asuransi kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.

4. Keselamatan Kerja (X4)

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Keselamatan Kerja

Item	STS	TS	N	S	SS	Total	%	%	%	%	%	Total %	Mean
X4.1	0	1	22	34	8	65	0	1,5	33,8	52,3	12,3	100	3,75
X4.2	0	9	16	27	13	65	0	13,8	24,6	41,5	20,0	100	3,68
X4.3	0	5	23	30	7	65	0	7,7	35,4	46,2	10,8	100	3,60
X4.4	0	2	23	24	16	65	0	3,1	35,4	36,9	24,6	100	3,83
X4.5	0	1	17	32	15	65	0	1,5	26,2	49,2	23,1	100	3,94
X4.6	0	1	20	26	18	65	0	1,5	30,8	40,0	27,7	100	3,94
X4.7	2	19	27	10	7	65	3,1	29,2	41,5	15,4	10,8	100	3,02
X4.8	4	21	22	12	6	65	6,2	32,3	33,8	18,5	9,2	100	2,92

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) terendah pada item X4.8 dengan nilai mean 2,92 artinya suasana kerja dan pekerjaan perlu ditingkatkan lagi keamanan dan kenyamanan sehingga karyawan dalam bekerja merasa aman dan terjamin. Sedangkan rata-rata (mean) tertinggi yaitu dengan nilai mean 3,94 pada item X4.5 dan X4.6 artinya perusahaan sudah memberikan asuransi keselamatan tenaga kerja dengan baik sehingga karyawan merasa terjamin.

5. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Item	STS	TS	N	S	SS	Total	%	%	%	%	%	Total %	Mean
Y.1	0	4	14	29	18	65	0	6,2	21,5	44,6	27,7	100	3,94
Y.2	0	4	4	23	34	65	0	6,2	6,2	35,4	52,3	100	4,34
Y.3	0	5	13	32	15	65	0	7,7	20,0	49,2	23,1	100	3,88
Y.4	0	1	9	27	28	65	0	1,5	13,8	41,5	43,1	100	4,26
Y.5	0	2	8	19	36	65	0	3,1	6,2	55,4	35,4	100	4,37
Y.6	0	2	4	36	23	65	0	3,1	6,2	55,4	35,4	100	4,23
Y.7	0	1	12	20	32	65	0	1,5	18,5	30,8	49,2	100	4,28
Y.8	0	22	26	17	0	65	0	33,8	40,0	26,2	0	100	2,92

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) terendah adalah item Y.8 dengan nilai mean 2,92 artinya kurangnya tingkat kemandirian karyawan dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan rata-rata (mean) tertinggi yaitu dengan nilai mean 4,37 pada item Y.5 artinya karyawan selalu tertib dan selalu tepat waktu setelah waktu istirahat selesai karyawan meneruskan kembali pekerjaannya.

F. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

1. UJI INSTRUMEN

a. UJI VALIDITAS

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi r_{hitung} dengan r_{tabel} . Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan-pertanyaan

tersebut dinyatakan valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item instrumen di anggap tidak valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Item soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,418	0,244	Valid
	X1.2	0,523	0,244	Valid
	X1.3	0,440	0,244	Valid
	X1.4	0,558	0,244	Valid
	X1.5	0,648	0,244	Valid
	X1.6	0,661	0,244	Valid
	X1.7	0,629	0,244	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.11 diketahui bahwa 7 item dalam instrumen penelitian Lingkungan Kerja dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,244)

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja	X2.1	0,798	0,244	Valid
	X2.2	0,641	0,244	Valid
	X2.3	0,702	0,244	Valid
	X2.4	0,600	0,244	Valid
	X2.5	0,556	0,244	Valid
	X2.6	0,697	0,244	Valid
	X2.7	0,653	0,244	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.12 diketahui bahwa 7 item dalam instrumen penelitian Motivasi Kerja dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,244)

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Kerja

Variabel	Item soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kesehatan Kerja	X3.1	0,523	0,244	Valid
	X3.2	0,658	0,244	Valid
	X3.3	0,613	0,244	Valid
	X3.4	0,646	0,244	Valid
	X3.5	0,698	0,244	Valid
	X3.6	0,627	0,244	Valid
	X3.7	0,560	0,244	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.13 diketahui 7 item dalam instrumen penelitian

Kesehatan Kerja dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,244)

Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja

Variabel	Item soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Keselamatan Kerja	X4.1	0,463	0,244	Valid
	X4.2	0,554	0,244	Valid
	X4.3	0,580	0,244	Valid
	X4.4	0,558	0,244	Valid
	X4.5	0,296	0,244	Valid
	X4.6	0,495	0,244	Valid
	X4.7	0,607	0,244	Valid
	X4.8	0,546	0,244	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.14 diketahui 8 item dalam instrumen penelitian

Keselamatan Kerja dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,244)

Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,628	0,244	Valid
	Y.2	0,638	0,244	Valid
	Y.3	0,533	0,244	Valid
	Y.4	0,705	0,244	Valid
	Y.5	0,646	0,244	Valid
	Y.6	0,651	0,244	Valid
	Y.7	0,757	0,244	Valid
	Y.8	0,445	0,244	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.15 diketahui 8 item dalam instrumen penelitian Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,244). Kesimpulan dari hasil uji validitas tersebut dinyatakan bahwa semua kuesioner yang digunakan untuk mengukur masing- masing variabel penelitian yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, kesehatan kerja, keselamatan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid dikarenakan nilai r hitung lebih dari r tabel 0,244

b. UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,613	7	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,790	7	Reliabel
Kesehatan Kerja (X3)	0,711	7	Reliabel
Keselamatan Kerja (X4)	0,603	8	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y1)	0,775	8	Reliabel

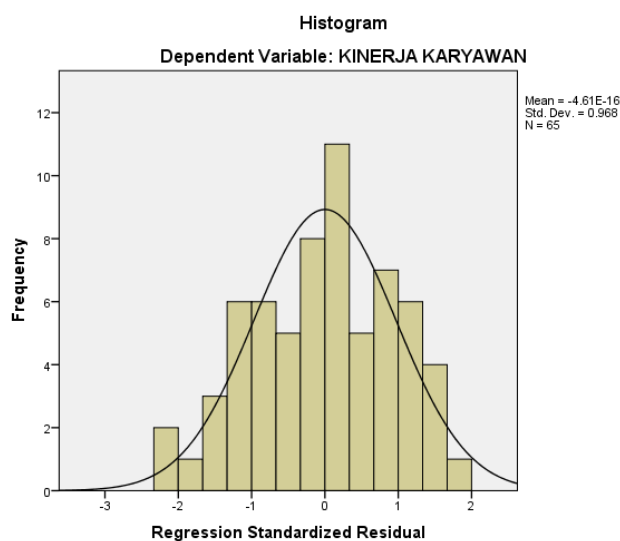
Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 4.16 diatas, dapat penguji simpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur masing- masing variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan kinerja karyawan adalah reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60.

G. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

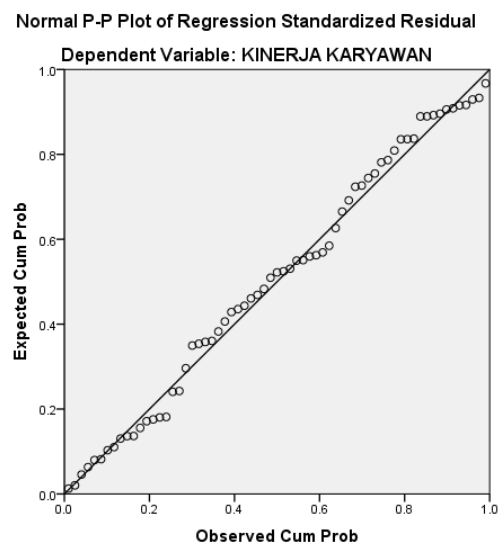
Tujuan dari uji normalitas bertujuan untuk menguji data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang memenuhi asumsi normalitas menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber : Data diolah ,2022

Berdasarkan gambar 4.2 diatas merupakan grafik histogram yang membentuk kurva dalam bentuk lonceng tidak condong ke kiri, tidak condong ke kanan sehingga grafik histogram dinyatakan normal.



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan gambar 4.3 grafik normal P- Plot yang menunjukkan bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal. Melihat kedua grafik diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian dapat memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandard ized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57554118
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.066
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil uji normalitas pada tabel 4.17 di atas dengan menggunakan metode one sample Kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini menunjukkan data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka tidak terjadi masalah multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance $\leq 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka terjadi masalah multikolinieritas

Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,675	1.482
Motivasi Kerja (X2)	0,765	1.306
Kesehatan Kerja (X3)	0,555	1.803
Keselamatan Kerja (X4)	0,845	1.183

Sumber : Data diolah, 2022

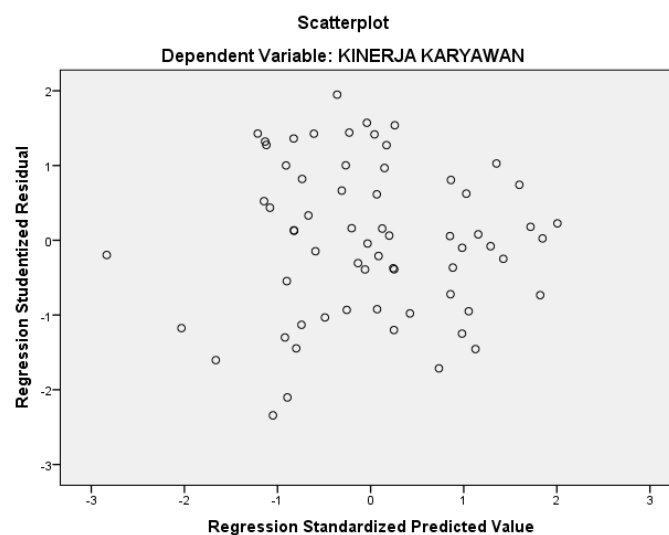
Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan jika nilai tolerance variabel lingkungan kerja sebesar 0,675, variabel motivasi kerja sebesar 0,765, variabel kesehatan kerja sebesar 0,555, dan variabel keselamatan kerja sebesar 0,845. Hasil ini menunjukkan jika tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance $< 0,1$ dan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas

adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen. Dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu:

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



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

(Sumber : Data diolah, 2022)

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan hasil bahwa grafik scattaerplot, terlihat titik-titik yang menyebar secara acak dan terlihat tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur lingkungan kerja, motivasi kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja, terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.19 Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.947	3.410		3.210	.002		
LINGKUNGAN KERJA	.513	.107	.482	4.799	.000	.675	1.482
MOTIVASI KERJA	.219	.094	.220	2.328	.023	.765	1.306
KESEHATAN KERJA	.332	.119	.309	2.792	.007	.555	1.803
KESELAMATAN KERJA	-.261	.101	-.232	-2.588	.012	.845	1.183

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
(Sumber : Data primer yang diolah, 2022)

Hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan linier berganda yaitu :

$$\begin{aligned}
 Y &= \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \\
 &= 10,947 + 0,513 + 0,219 - 0,261 + e
 \end{aligned}$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

α = nilai konstan

β_1 = koefisien regresi

β_2 = koefisien regresi

β_3 = koefisien regresi

X1 = lingkungan kerja

X2 = motivasi kerja

X3 = kesehatan kerja

X4 = keselamatan kerja

e = error

Interprestasinya :

- 1) Nilai α sebesar 10,947, nilai ini merupakan konstanta atau keadaan saat variabel lain , yaitu variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), kesehatan kerja (X3), keselamatan kerja (X4). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- 2) β_1 (nilai koefisien regresi X1) yaitu sebesar 0,513 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,513 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 3) β_2 (nilai koefisien regresi X2), yaitu sebesar 0,219 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif

terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 kesatuan variabel motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 0,219 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

- 4) β_3 (nilai koefisien regresi X3), yaitu sebesar 0,332 menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 kesatuan variabel kesehatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 0,332 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 5) β_4 (nilai koefisien regresi X4) yaitu sebesar $- 0,261$ menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap penurunan 1 kesatuan variabel keselamatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar $- 0,261$ dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikan 0,05, jika $\text{Sig} > 0,05$ maka hipotesis yang diajukan ditolak. Sebaliknya jika $\text{Sig} < 0,05$ maka hipotesis yang diajukan diterima. Hasil uji t dalam penelitian ini, sebagai berikut:

**Tabel 4.20 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.947	3.410		3.210	.002		
LINGKUNGAN KERJA	.513	.107	.482	4.799	.000	.675	1.482
MOTIVASI KERJA	.219	.094	.220	2.328	.023	.765	1.306
KESEHATAN KERJA	.332	.119	.309	2.792	.007	.555	1.803
KESELAMATAN KERJA	-.261	.101	-.232	-2.588	.012	.845	1.183

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan hasil uji t sebagai berikut:

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil uji t hitung sebesar 4,799 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima terdapat pengaruh dan signifikan, sehingga lingkungan kerja adalah variabel bebas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil uji t hitung sebesar 2,328 dengan nilai signifikan $0,023 < 0,05$. Sehingga dengan hasil

tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima terdapat pengaruh dan signifikan, sehingga motivasi kerja adalah variabel bebas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door.

3) Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil uji t hitung sebesar 2,792 dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 diterima terdapat pengaruh dan signifikan, sehingga kesehatan kerja adalah variabel bebas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door.

4) Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil t hitung sebesar -2,588 dengan nilai signifikan $-0,012 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak sehingga terdapat pengaruh negatif dan signifikan, sehingga keselamatan kerja adalah variabel bebas yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door.

c. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen berpengaruh terhadap variabel

dependen. Uji koefisien determinasi (R^2) bisa diukur dari nilai R-Square yang akan muncul pada tampilan model summary program SPSS. Nilai koefisien determinasi bernilai diantar 0- 1. Nilai R2 yang bernilai kecil membuktikan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen memiliki kemampuan terbatas. Sedangkan nilai R2 yang bernilai besar atau mendekati 1 membuktikan ada pengaruh yang besar dan kuat antara variabel independen dan dependen. Hasil uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	.591	.564	2.660	1.966

a. Predictors: (Constant), KESEHATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KESELAMATAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.21 terlihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,564 sehingga dapat dijelaskan kontribusi variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja sebesar 56,4% sedangkan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian.

H. Pembahasan

Hasil penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja

karyawan pada UD. Nusa Door berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan mengenai penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4,799 dengan nilai signifikan 0,000 artinya semakin baik lingkungan kerja karyawan maka akan semakin baik pula tingkat kinerja karyawan pada UD. Nusa Door. Adapun yang menyebabkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door yaitu lingkungan kerja yang diperhatikan dengan baik oleh perusahaan, misalnya seperti penambahan penerangan, kondisi kebisingan yang dikurangi supaya tidak mengganggu karyawan, lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat dan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Cahyani, Jeni Kamase, A. A. (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan” dengan memiliki tingkat signifikan $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang memiliki hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,328 dengan nilai signifikan 0,023 artinya semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan, sebaliknya juga semakin rendahnya motivasi kerja karyawan akan semakin rendah kinerja karyawan . Jadi motivasi kerja adalah salah satu faktor penyebab meningkatnya kinerja karyawan pada UD. Nusa Door, pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban para pemimpin supaya para karyawan dapat meningkatkan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Selain itu perlunya pemberian pengakuan pada hasil kerja keras dan pencapaian kerja karyawan, dengan mengapresiasi hasil kerja karyawan akan menciptakan iklim kerja yang positif sehingga memotivasi karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Perusahaan juga bisa memberikan reward misalnya bonus, insentif, hadiah atau apapun yang bernilai bagi mereka. Sehingga karyawan akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut, motivasi yang tinggi dapat memberikan pengaruh kinerja menjadi semakin baik.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020) dengan judul “ Pengaruh

Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau” dengan memiliki hasil nilai thitung 2,128 yang lebih besar dari nilai ttabel dengan nilai sig sebesar $0,038 < 0,05$ dan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

3. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,792 dengan nilai signifikan 0,007. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan “kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif dengan kinerja karyawan pada UD. Nusa Door” hal itu menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kesehatan kerja suatu perusahaan akan semakin berdampak baik juga pada kinerja karyawan. Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan seperti lingkungan kerja yang bersih akan berdampak positif pada kesehatan karyawan, pemeriksaan kesehatan, pemberian layanan kesehatan melalui asuransi kesehatan yang telah diberikan pada perusahaan.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Asmoro, 2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Utama Core Albasia Di Kabupaten Kendal” yang memberikan hasil penelitian nilai thitung $2,550 > t_{tabel} -1,699$ dan nilai signifikan $0,014 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Core Albasia Di Kabupaten Kendal”

4. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap keselamatan kerja pada UD. Nusa Door. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk keselamatan kerja diperoleh nilai t hitung $-2,588$ dengan nilai signifikan $0,012$ yang menunjukkan keselamatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki kontribusi negatif pada hal ini. Kurangnya fasilitasi peralatan keselamatan kerja serta kurangnya kesadaran dan pemahaman karyawan pada pentingnya keselamatan kerja. Hal ini tidak merubah kinerja karyawan bisa jadi karena rendahnya kesadaran karyawan dalam memahami pentingnya keselamatan kerja. Karyawan tidak mematuhi prosedur penggunaan keselamatan kerja karena karyawan sudah terbiasa dengan peralatan keselamatan kerja yang seadanya saja. Perusahaan juga perlu

meningkatkan suasana kerja dan pekerjaan aman dan nyaman bagi karyawan untuk bekerja, adanya jaminan keselamatan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman dan terjamin keselamatannya dalam bekerja.

Semakin terjaminnya keselamatan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Perusahaan sudah memberikan asuransi kerja dan pemberlakuan secara adil tentang keselamatan kerja hasil penelitian menunjukkan masih adanya karyawan yang melanjutkan pekerjaannya meskipun waktu istirahat kerja sudah selesai.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Firmanzah et al., 2017) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur) menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar -0,437 dan dengan uji t sebesar -3,519 dengan nilai signifikan 0,001 yang menunjukkan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada UD. Nusa Door. Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula tingkat kinerja karyawan pada UD. Nusa Door. Dengan diperhatikan lingkungan kerja dengan baik oleh perusahaan karyawan akan merasa nyaman untuk sebuah proses kerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu kesehatan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan kesehatan kerja karyawan dengan pemberian layanan kesehatan melalui asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan pada karyawan. Dengan diperhatikannya kesehatan kerja karyawan akan merasa terlindungi dan terjamin kesehatannya sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel bebas yaitu keselamatan kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan asuransi kerja namun perusahaan perlu meningkatkan suasana kerja dan jaminan keamanan dan nyaman bagi karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan terjamin dalam bekerja. Semakin terjaminnya keselamatan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan diatas, saran dan masukan yang dapat diberikan pada peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Saran yang diberikan mengenai keselamatan kerja, mengingat bahwa hasil penelitian keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bukan berarti UD. Nusa Door tidak memperhatikan keselamatan kerja pada karyawan. Diharapkan agar karyawan lebih peduli

pada keselamatan kerja dan terus meningkatkan hal yang dapat mendukung keselamatan kerja sehingga karyawan merasa puas dalam mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal, dan peneliti berharap agar karyawan dapat mengambil makna bahwa sesungguhnya keselamatan kerja sangat penting dan harus selalu diterapkan sesuai dengan kebijakan yang ada.

2. Bagi penulis selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat membuka wawasan yang lebih luas baik secara teoritis maupun praktis, hendaknya sampel maupun jumlah sampel dalam penelitian yang akan mendatang lebih diperluas lagi serta indikator pada kuesioner lebih ditambah atau dikembangkan sehingga pengukuran penelitian menjadi lebih baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menggunakan variabel lain seperti variabel stres kerja, kompensasi, prestasi kerja, pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Anoraga, P. (2009). *Manajemen Bisnis*. PT. Rineka Cipta.
- Asmoro, E. I. (2021). Pengaruh kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Utama Core Albasia Di Kabupaten Kendal. *Jurnal DINAMIKA TEKNIK, Vol .IV, No. 2 Juli 2021, IV(2)*, 33–43.
- Ayuningtias, N. S., Herlambang, T., & Riskiputri, T. D. (2012). *Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerjakaryawan Pada PT Sinar Sosro Kantor Penjualan Jember*. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Bahtiar, W. E., & Winarningsih. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT GRC Karya Perdana Semarang. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(3), 1–11.
- Cahyani, N., Kamase, J., & Aminuddin, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 4(1).
- Daryanto, D. (2003). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bengkel*. PT Bina Adiaksara dan PT Rineka Cipta.
- Dewi, R. (2006). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Ecogreen Oleochemicals Medan Plant*. Universitas Sumatera Utara Medan.

- Dharma. (2002). *Produktivitas dan Pengukuran*. LP3S.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Ernawaty, S., N.Rachma, & Primanto, A. B. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kayawan PT Kino Indonesia Tbk. Cabang Prigen Pasuruan. *Jurnal Riset Manajemen*, 10(2).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 14(1), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. (2017). Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(2), 1–9. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Ghozali, I. (2005a). “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS.*” Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2005b). *aplikasi analisis multivariati Dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2009). “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS.*” Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivarian dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Harrington, & Gill. (2005). *Buku Saku Kesehatan Kerja*. EGC.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hernilawati, H., Sutriswanto, S., & Rusvitawati, D. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 4(1), 22–33. <https://doi.org/10.34128/jra.v4i1.67>
- Hidayat, C. N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Kramik Diamond Industries. *AGORA*, 3(1).
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Indriasari, N. (2018). *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas*. Universitas Brawijaya Malang.
- Ivan Setiawan. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan PT. Karakatau Posco di Cilegon Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBM)*, 2, 1–19. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/download/3828/2794>
- Jalla, M., Ruslan, M., & Nur, I. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mitra PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. *Economics Bosowa Journal*, 5(003), 196–208.
- June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407–420. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i3.325>
- Khaerul, U. (2010). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.

- Khoiriah, N., Lelly H.S., S. W., & Utami, W. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 141. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v6i2.11158>
- Komariyatun, Purnami, C. ., & Warsito, B. E. (2014). Analisis Pengaruh Persepsi Perawat Pelaksana tentang Manajemen Keperawatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Tugurejo Semarang Analysis on the Influence of Nurses Perception in Nursing Management and General Hos. *Manajemen Kesehatan Indonesia*, 2(3), 242–252.
- Kurniawidjaja, M. (2010). *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Universitas Indonesia.
- Kusuma, I. J. (2010). *Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. Bitratex Industri*. Universitas Diponegoro Mangkunegara.
- Lia Sulfiana. (2013). Pengaruh Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Harian Lepas Pengendali Hama Tanaman Kakao Pada PT. Perkebunan Nusantara X11 (persero) Kebun Kota Blater Jember Jawa Timur. *Universitas Jember Fakultas Ekonomi*, 21.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Manullang, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Mardalis. (2009). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Bumi Aksara.
- Maris Subdah. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(4).
- Moenir. (2006). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Munandar. (2001). *Perilaku Organisasi*. Cipta Karya.
- Muntu, S. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4).
- Nitisemito, A. S. (2002). *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Utama Grafiti.
- NurAini, L., & Wardani, R. S. (2015). Kepatuhan Terhadap Peraturan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Hubungannya Dengan Kecelakaan Kerja. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 10(2).
- Nurul Cahyani, Jeni Kamase, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(1).
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan. *Management Analysis Journal*, 3(2), 1–5.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Parluhutan Tambunan, A. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4 Nomor 2,

180. <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/download/86/95%0A>

Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. BPFPE.

Priansa, J. D. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.

Putri, S. H., & Onsardi. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Riptono, Muhammad As'ad, M. R. H. (2018). Pengaruh Motivasi, Kesehatan Kerja, Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT X Di Bumi Serpong Damai. *Jurnal Transparansi*, 1(2).

Rivai, & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Robert, M., & John, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–10.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.

Siswanto. (2005). *Pengantar Manajemen*. PT Bumi Aksara.

- Suadah, Hadi Sunaryo, M. K. A. (2016). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Sari Bumi Buluang Malang. *Jurnal Riset Manajemen*, 10(2).
- Sugiarti, Hartati, T., & Amir, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Ardy Aktuaria Jakarta. *Jurnal Epigram*, 3(1).
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (ke-25)*. Anggota ikatan penerbit indonesia (IKAPI).
- Suryabrata, S. (2004). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Suryabrata, S. (2006). *Metodologi Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ti). Kencana.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press.
- Tanjung, A., & Henri, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti.

Triastuti, N., Sulaiman, F., & Pratama, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Tryunda Jaya. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 50–57.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Skripsi

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KESEHATAN KERJA DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. NUSA DOOR

Responden yang terhormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir atau skripsi yang akan menganalisis kinerja karyawan dengan judul penelitian “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kesehatan Kerja dan Keselamatan kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Nusa Door ” kami mahasiswa dari Universitas PGRI Semarang ingin meminta bantuan kepada Bapak/ Ibu untuk membantu kami dalam mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/ Ibu berikan besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan bapak atau ibu dalam perusahaan, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang benar benar menggambarkan keadaan bapak atau ibu. Sesuai dengan etika penelitian, saya akan menjamin kerahasiaan jawaban anda.

Saya mengucapkan terimakasih yang sebesar- besarnya atas kesediaan Bapak/ Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pertanyaan yang tidak berkesan di hati Bapak/Ibu.

Hormat saya,

Guntur Fitri Mutafarida

Data Responden

1. Nama (boleh tidak diisi) :
2. Jenis Kelamin : Laki – laki Perempuan
3. Pendidikan : SD SMP
 SMA S1
4. Usia : < 20 21 – 30
 31 – 40 41 – 50
5. Lama bekerja : 1- 3 tahun 3 – 5 tahun
 diatas 5 tahun

Petunjuk Pengisian :

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pertanyaan yang telah disediakan
2. Berilah tanda (✓) pada kolom jawaban yang tersedia
3. Terdapat 5 (lima) alternatif pengisian jawaban, yaitu :
 - STS : Sangat tidak setuju = 1
 - TS : Tidak setuju = 2
 - N : Netral = 3
 - S : Setuju = 4
 - SS : Sangat Setuju = 5

DAFTAR PERTANYAAN

A. Lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2001)

NO	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Apakah penerangan yang ada di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan					

2.	Apakah suhu udara yang ada di ruang kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja saya					
3.	Terdapat suara bising dalam lingkungan kerja namun tidak mengganggu fokus dan tidak mengganggu saya dalam bekerja.					
4.	Apakah warna dinding pada ruangan kerja memberikan efek semangat untuk bekerja					
5.	Ruangan untuk bekerja memiliki luas yang cukup dan nyaman mendukung saya dalam aktivitas kerja					
6.	Keamanan di tempat kerja membuat saya merasa bekerja dengan nyaman					
7.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja yan lain					

B. Motivasi kerja (Griffin, 2004)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Penghargaan dalam bekerja dapat dapat memotivasi saya untuk dapat bekerja keras.					
2.	Mendapat pujian dari pimpinan ketika saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.					
3.	Saya menikmati tantangan yang sulit.					
4.	Saya menikmati setiap tanggung jawab di perusahaan.					
5.	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas.					
6.	Hubungan yang baik yang terjalin dengan rekan kerja membuat saya merasa nyaman dan semangat dalam bekerja.					
7.	Pemberian tugas membuat saya merasa bersemangat karena kemampuan dan potensi dalam diri saya bisa diandalkan dalam pekerjaan					

C. Kesehatan kerja (Manullang, 2000)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
----	------------	-----	----	---	---	----

1.	Kebersihan di tempat kerja yang ada bersih dan sehat.					
2.	Ventilasi di tempat kerja sudah memenuhi standar kesehatan.					
3.	Sistem pembuangan sampah dan limbah tidak mengganggu kesehatan karyawan.					
4.	Apakah penyediaan air bersih sudah memadai.					
5.	Perusahaan memberikan kesempatan rekreasi untuk karyawan.					
6.	Pemberiaan makanan yang bergizi pada karyawan berupa snack pagi.					
7.	Perusahaan memberikan pelayanan kesehatan melalui asuransi kesehatan yang diberikan oleh perusahaan					
8.	Karyawan selalu dihimbau untuk melakukan pemeriksaan kesehatan pada dokter yang dicover dalam BPJS kesehatan karyawan					

D. Keselamatan kerja (Moenir, 2006)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Penempata peralatan kerja sudah sesuai dengan standar keselamatan kerja					
2.	Perlindungan mesin dapat menjamin keselamatan kerja					
3.	Penyediaan perlengkapan keselamatan kerja sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan karyawan belum memadai					
4.	Perusahaan memperlakukan keselamatan karyawan secara adil terhadap semua pegawai tanpa membedakan suku, agama dan ras					
5.	Perusahaan sudah memberikan asuransi tenaga kerja kepada setiap karyawannya					
6.	Besarnya bantuan kecelakaan kerja sesuai dengan musibah					
7.	Tunjangan kecelakaan kerja yang diberikan sudah baik					
8.	Suasana kerja dan pekerjaan aman dan nyaman bagi saya untuk bekerja					

E. Kinerja Karyawan (Robbins, 2015)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti					
2.	Saya selalu berusaha meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Saya selalu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
5.	Meneruskan kembali pekerjaan setelah waktu istirahat berakhir					
6.	Waktu yang telah diberikan dapat saya manfaatkan seefektif mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan					
7.	Memanfaatkan waktu luang di perusahaan untuk hal-hal yang bermanfaat					
8.	Saya mempunyai kemandirian dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 2 Tabulasi kuesioner

Responden	Lingkungan Kerja (X1)							Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	3	3	3	3	4	4	5	25
2	4	5	5	5	5	5	5	34
3	5	5	5	5	4	5	4	33

4	3	2	4	4	4	3	3	23
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	2	4	5	5	5	4	4	29
7	5	5	5	5	4	3	3	30
8	2	2	1	4	5	5	5	24
9	3	5	5	4	3	3	4	27
10	2	5	4	4	4	4	4	27
11	4	5	5	3	4	5	5	31
12	3	3	3	3	3	3	3	21
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	5	5	4	5	4	4	31
17	5	3	5	3	3	4	2	25
18	3	3	4	3	3	4	3	23
19	4	4	3	5	4	5	5	30
20	4	4	3	3	4	3	4	25
21	3	5	4	4	4	5	4	29
22	4	4	4	4	3	4	4	27
23	4	4	5	5	5	4	4	31
24	2	4	5	5	5	5	5	31
25	2	5	5	4	4	2	4	26
26	5	5	5	5	4	3	4	31
27	4	3	3	4	3	3	4	24
28	3	3	3	3	3	3	3	21
29	2	4	5	2	4	3	3	23
30	4	4	2	4	3	3	3	23
31	2	5	5	5	4	3	3	27
32	1	3	4	5	3	3	5	24
33	4	3	3	4	3	4	4	25
34	1	4	5	4	5	2	4	25
35	4	5	4	4	2	2	4	25
36	3	4	4	4	3	2	2	22
37	3	4	4	3	3	4	4	25
38	4	5	4	5	4	5	4	31
39	4	5	5	4	5	4	5	32
40	4	5	4	3	3	4	4	27
41	4	5	5	3	1	3	3	24
42	3	5	4	4	2	3	3	24
43	4	2	4	2	3	3	2	20
44	2	4	5	5	4	4	5	29

45	3	5	4	5	2	2	4	25
46	2	4	5	5	4	2	3	25
47	2	3	5	5	5	4	5	29
48	2	3	5	4	3	4	5	26
49	4	5	4	4	1	2	3	23
50	5	4	5	4	5	5	5	33
51	4	5	4	5	4	5	4	31
52	5	4	5	3	4	3	4	28
53	4	4	4	4	3	4	4	27
54	2	4	5	5	3	2	3	24
55	1	3	4	5	5	5	4	27
56	1	4	5	2	5	4	5	26
57	5	4	5	5	2	3	4	28
58	4	4	4	4	4	4	4	28
59	5	4	4	5	5	4	5	32
60	2	4	3	2	4	5	5	25
61	5	5	5	3	1	1	2	22
62	5	5	4	4	5	3	3	29
63	4	5	4	4	5	5	4	31
64	4	5	5	4	5	5	5	33
65	5	4	4	5	4	4	4	30

Motivasi Kerja (X2)							Total
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
3	4	3	4	3	3	2	22
5	5	5	4	4	4	3	30
3	4	3	3	3	3	4	23
5	3	5	3	4	4	3	27
5	5	5	4	5	4	2	30
2	2	3	4	3	4	3	21
5	4	5	3	4	4	3	28
4	4	5	5	3	3	2	26
3	4	3	4	4	4	3	25
5	4	4	3	4	4	3	27
5	4	5	5	4	4	3	30
3	4	3	4	3	3	3	23
5	5	5	5	3	4	4	31
5	4	4	4	5	4	3	29
3	4	3	3	3	3	2	21
4	4	3	5	5	3	2	26

5	4	5	4	3	3	2	26
3	4	5	4	3	3	2	24
4	3	4	3	5	5	4	28
3	3	4	5	4	5	4	28
3	3	3	3	3	3	2	20
4	4	4	4	4	4	3	27
5	3	4	3	5	4	3	27
2	3	4	4	3	4	3	23
5	4	4	4	5	5	4	31
5	4	5	5	4	4	3	30
4	4	4	5	3	3	2	25
3	3	3	3	3	3	2	20
4	3	3	4	4	3	2	23
4	3	5	3	4	4	3	26
5	3	3	4	4	5	4	28
5	5	5	5	5	5	4	34
3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	3	4	5	4	3	26
3	4	4	3	4	4	3	25
2	2	4	3	3	4	3	21
3	3	3	4	4	4	3	24
5	5	5	5	5	5	4	34
4	4	5	5	5	4	3	30
4	5	4	3	5	3	2	26
5	4	5	4	3	4	4	29
3	5	5	4	5	3	2	27
4	4	3	3	4	3	2	23
3	4	3	4	5	4	3	26
2	2	4	3	4	3	2	20
2	2	3	4	4	3	2	20
2	2	3	5	4	5	4	25
4	3	3	5	5	4	3	27
2	2	3	4	3	4	3	21
1	2	2	3	3	2	1	14
5	3	5	4	5	4	3	29
4	2	4	3	4	3	2	22
4	4	4	4	4	4	3	27
5	4	5	5	3	4	3	29
1	3	3	2	3	3	2	17
4	2	3	4	3	2	2	20
3	3	3	3	3	3	2	20

4	4	3	3	3	4	3	24
4	5	5	5	5	5	4	33
4	4	5	5	3	3	2	26
5	3	4	5	3	5	4	29
4	3	5	5	3	5	4	29
4	4	4	4	4	4	3	27
5	5	4	4	4	3	4	29
4	3	3	5	4	5	4	28

Kesehatan Kerja (X3)							Total
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	
3	3	3	3	4	3	3	22
4	4	4	5	5	4	5	31
5	5	5	4	3	5	5	32
3	4	3	5	4	5	4	28
5	4	4	4	4	5	4	30
2	4	2	4	4	5	5	26
5	4	4	4	4	5	4	30
2	3	3	3	3	4	5	23
3	4	4	4	3	3	5	26
2	4	4	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	5	29
3	4	4	4	4	4	4	27
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	3	3	3	4	5	27
4	3	3	5	3	4	3	25
4	3	5	4	5	5	5	31
5	3	3	5	3	3	3	25
3	3	4	2	3	3	3	21
4	5	5	5	5	5	5	34
4	3	2	5	3	5	4	26
3	3	2	3	3	4	4	22
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	5	5	30
2	4	4	4	4	4	5	27
2	5	5	5	4	5	5	31
5	4	4	4	5	5	5	32
4	3	3	3	4	4	3	24
3	3	3	3	3	3	3	21
2	3	3	4	3	2	4	21

4	4	3	3	3	5	3	25
2	5	4	3	2	4	4	24
1	5	5	4	3	5	4	27
4	3	3	3	3	3	4	23
1	4	4	5	5	4	4	27
4	4	4	4	3	5	5	29
3	4	3	3	3	4	4	24
3	4	4	4	5	4	4	28
4	5	5	5	5	4	5	33
4	4	4	5	4	5	4	30
4	3	3	4	3	3	5	25
4	5	5	5	5	5	4	33
3	3	3	4	3	5	5	26
4	3	3	4	3	3	3	23
2	4	4	3	3	5	5	26
3	5	4	3	3	4	5	27
2	3	4	3	3	5	5	25
2	5	4	2	2	4	5	24
2	4	5	2	5	4	4	26
4	4	5	2	4	5	5	29
5	4	5	3	3	4	5	29
4	4	5	4	5	4	5	31
5	5	3	4	3	4	5	29
4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	4	4	4	4	4	26
1	5	5	5	5	5	5	31
1	2	3	2	3	4	4	19
5	2	4	5	4	5	5	30
4	4	4	3	4	4	4	27
5	5	4	5	5	4	5	33
2	3	4	3	2	2	3	19
5	5	3	5	5	4	5	32
5	5	4	4	4	4	3	29
4	4	5	4	4	5	5	31
4	5	4	5	4	5	5	32
5	5	5	5	4	4	4	32

Keselamatan Kerja (X4)							Total	
X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	
5	4	3	2	3	3	2	3	25

3	2	5	5	4	4	2	3	28
4	4	4	3	4	5	3	3	30
3	3	3	4	4	4	4	4	29
4	4	4	5	3	3	3	3	29
4	5	5	4	4	4	5	5	36
4	4	4	4	3	4	3	3	29
3	3	3	3	3	2	2	2	21
4	3	2	3	4	4	3	3	26
3	4	4	4	3	4	2	4	28
4	5	4	5	4	4	3	2	31
4	4	4	4	3	3	2	3	27
5	4	5	4	4	5	3	4	34
3	5	4	4	4	3	2	2	27
4	3	4	3	3	3	3	3	26
5	4	3	3	4	4	2	4	29
3	5	4	5	4	3	3	4	31
3	3	3	3	3	3	2	3	23
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	3	4	4	4	5	4	33
4	4	4	5	4	3	2	3	29
4	4	4	4	4	4	3	2	29
4	3	4	4	4	5	4	2	30
5	4	3	4	3	5	3	3	30
4	5	4	4	3	5	4	4	33
4	5	4	5	3	4	3	2	30
3	4	4	4	5	3	4	3	30
3	3	3	3	3	3	3	2	23
4	2	3	3	4	4	2	1	23
4	4	3	5	3	4	3	2	28
4	5	3	4	4	4	2	2	28
4	4	3	3	4	4	4	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	2	2	3	4	5	2	2	23
4	3	4	4	2	4	3	1	25
3	4	4	4	4	5	5	5	34
4	3	3	3	4	4	3	1	25
4	3	2	5	5	5	4	5	33
5	4	4	5	5	5	2	1	31
4	4	4	4	4	5	3	3	31
3	3	3	4	3	4	5	4	29
5	3	5	5	4	5	3	2	32

4	4	4	4	4	4	3	2	29
4	5	4	5	5	4	5	3	35
2	5	5	3	3	4	5	3	30
3	4	3	3	3	2	3	2	23
5	5	5	5	5	5	5	2	37
4	5	3	3	3	4	3	2	27
4	4	4	4	5	4	4	3	32
4	4	4	4	4	4	3	3	30
4	5	4	5	5	5	5	4	37
5	5	4	5	5	5	5	3	37
4	5	5	5	5	5	5	2	36
4	5	4	5	5	4	5	4	36
4	3	4	5	3	4	4	3	30
3	3	3	3	3	3	3	2	23
3	4	4	5	5	5	4	2	32
3	2	4	2	5	5	4	3	28
3	4	5	5	4	4	5	2	32
5	4	4	4	5	5	5	4	36
4	4	3	3	4	3	3	2	26
4	5	5	4	5	4	5	2	34
4	5	4	4	5	5	5	4	36
2	2	3	4	3	3	3	3	23
4	5	4	4	4	4	4	2	31
4	5	4	5	5	5	5	3	36
5	5	5	4	4	5	4	4	36
4	5	4	4	4	2	2	3	28
3	5	4	4	4	4	4	2	30
3	4	2	3	2	4	3	3	24
2	2	3	3	4	4	3	2	23
5	5	4	4	4	5	4	2	33
4	5	4	4	5	4	5	3	34
3	4	4	5	4	5	4	3	32
5	4	4	5	2	4	5	3	32
5	4	2	5	4	5	4	4	33
3	4	2	4	5	4	5	3	30
5	4	2	4	5	4	5	3	32
4	5	3	5	4	5	4	3	33
4	5	3	4	5	4	5	2	32
4	4	4	5	5	5	4	3	34
3	2	5	4	5	4	5	3	31
4	5	4	5	5	4	5	3	35

5	4	3	4	5	4	5	2	32
4	5	5	5	5	4	3	2	33
4	4	4	4	4	4	4	3	31
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	4	4	4	3	4	5	3	32
2	5	5	5	5	4	5	4	35
3	5	3	3	5	5	3	3	30
4	4	5	4	5	4	5	2	33
5	5	5	5	5	5	5	3	38
4	3	5	5	4	5	4	2	32

Lampiran 3 Hasil uji deskriptif

Statistics

	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR	USIA	LAMA BEKERJA
--	------------------	------------------------	------	-----------------

N	Valid	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.11	2.06	2.28	1.89
Median		1.00	2.00	2.00	2.00
Minimum		1	1	1	1
Maximum		2	3	4	3

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI- LAKI	58	89.2	89.2	89.2
	PEREMPUAN	7	10.8	10.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	4	6.2	6.2	6.2
	SMA	53	81.5	81.5	87.7
	SMP	8	12.3	12.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	10	15.4	15.4	15.4
	21 - 30	30	46.2	46.2	61.5
	31 - 40	22	33.8	33.8	95.4
	41 - 50	3	4.6	4.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 3th	21	32.3	32.3	32.3
	3 - 5th	30	46.2	46.2	78.5

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	6.2	6.2	6.2
Tidak Setuju	13	20.0	20.0	26.2
Netral	11	16.9	16.9	43.1
Setuju	23	35.4	35.4	78.5
Sangat Setuju	14	21.5	21.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	4.6	4.6	4.6
Netral	11	16.9	16.9	21.5
Setuju	24	36.9	36.9	58.5
Sangat Setuju	27	41.5	41.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Tidak Setuju	1	1.5	1.5	3.1
Netral	8	12.3	12.3	15.4

Setuju	24	36.9	36.9	52.3
Sangat Setuju	31	47.7	47.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	6.2	6.2	6.2
Netral	12	18.5	18.5	24.6
Setuju	25	38.5	38.5	63.1
Sangat Setuju	24	36.9	36.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	4.6	4.6	4.6
Tidak Setuju	4	6.2	6.2	10.8
Netral	17	26.2	26.2	36.9
Setuju	22	33.8	33.8	70.8
Sangat Setuju	19	29.2	29.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Tidak Setuju	8	12.3	12.3	13.8
Netral	18	27.7	27.7	41.5
Setuju	21	32.3	32.3	73.8
Sangat Setuju	17	26.2	26.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.2	6.2	6.2
	Netral	14	21.5	21.5	27.7
	Setuju	28	43.1	43.1	70.8
	Sangat Setuju	19	29.2	29.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	7	10.8	10.8	13.8
	Netral	15	23.1	23.1	36.9
	Setuju	21	32.3	32.3	69.2
	Sangat Setuju	20	30.8	30.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	13.8	13.8	13.8
	Netral	20	30.8	30.8	44.6
	Setuju	27	41.5	41.5	86.2
	Sangat Setuju	9	13.8	13.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	25	38.5	38.5	40.0
	Setuju	18	27.7	27.7	67.7
	Sangat Setuju	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	20	30.8	30.8	32.3
	Setuju	26	40.0	40.0	72.3
	Sangat Setuju	18	27.7	27.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	26	40.0	40.0	40.0
	Setuju	23	35.4	35.4	75.4
	Sangat Setuju	16	24.6	24.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Netral	23	35.4	35.4	38.5
	Setuju	29	44.6	44.6	83.1
	Sangat Setuju	11	16.9	16.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	21	32.3	32.3	33.8
	Netral	28	43.1	43.1	76.9
	Setuju	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.2	6.2	6.2
	Tidak Setuju	13	20.0	20.0	26.2
	Netral	11	16.9	16.9	43.1
	Setuju	23	35.4	35.4	78.5
	Sangat Setuju	14	21.5	21.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Netral	17	26.2	26.2	29.2
	Setuju	29	44.6	44.6	73.8
	Sangat Setuju	17	26.2	26.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Netral	18	27.7	27.7	32.3
	Setuju	29	44.6	44.6	76.9
	Sangat Setuju	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7.7	7.7	7.7
	Netral	16	24.6	24.6	32.3
	Setuju	26	40.0	40.0	72.3
	Sangat Setuju	18	27.7	27.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Netral	25	38.5	38.5	43.1
	Setuju	23	35.4	35.4	78.5
	Sangat Setuju	14	21.5	21.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Netral	8	12.3	12.3	15.4
	Setuju	30	46.2	46.2	61.5
	Sangat Setuju	25	38.5	38.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	15.4	15.4	15.4
	Setuju	23	35.4	35.4	50.8
	Sangat Setuju	32	49.2	49.2	100.0

Total	65	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	22	33.8	33.8	35.4
Setuju	34	52.3	52.3	87.7
Sangat Setuju	8	12.3	12.3	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	13.8	13.8	13.8
Netral	16	24.6	24.6	38.5
Setuju	27	41.5	41.5	80.0
Sangat Setuju	13	20.0	20.0	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	7.7	7.7	7.7
Netral	23	35.4	35.4	43.1
Setuju	30	46.2	46.2	89.2
Sangat Setuju	7	10.8	10.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X4.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
Netral	23	35.4	35.4	38.5

Setuju	24	36.9	36.9	75.4
Sangat Setuju	16	24.6	24.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X4.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	17	26.2	26.2	27.7
	Setuju	32	49.2	49.2	76.9
	Sangat Setuju	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X4.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	20	30.8	30.8	32.3
	Setuju	26	40.0	40.0	72.3
	Sangat Setuju	18	27.7	27.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X4.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	19	29.2	29.2	32.3
	Netral	27	41.5	41.5	73.8
	Setuju	10	15.4	15.4	89.2
	Sangat Setuju	7	10.8	10.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X4.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.2	6.2	6.2
	Tidak Setuju	21	32.3	32.3	38.5
	Netral	22	33.8	33.8	72.3
	Setuju	12	18.5	18.5	90.8
	Sangat Setuju	6	9.2	9.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.2	6.2	6.2
	Netral	14	21.5	21.5	27.7
	Setuju	29	44.6	44.6	72.3
	Sangat Setuju	18	27.7	27.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.2	6.2	6.2
	Netral	4	6.2	6.2	12.3
	Setuju	23	35.4	35.4	47.7
	Sangat Setuju	34	52.3	52.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7.7	7.7	7.7
	Netral	13	20.0	20.0	27.7
	Setuju	32	49.2	49.2	76.9
	Sangat Setuju	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	9	13.8	13.8	15.4
	Setuju	27	41.5	41.5	56.9
	Sangat Setuju	28	43.1	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Netral	8	12.3	12.3	15.4
	Setuju	19	29.2	29.2	44.6
	Sangat Setuju	36	55.4	55.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Netral	4	6.2	6.2	9.2
	Setuju	36	55.4	55.4	64.6
	Sangat Setuju	23	35.4	35.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	12	18.5	18.5	20.0
	Setuju	20	30.8	30.8	50.8

Sangat Setuju	32	49.2	49.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	22	33.8	33.8	33.8
Netral	26	40.0	40.0	73.8
Setuju	17	26.2	26.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Lampiran 4 Hasil uji validitas

1. Validitas Lingkungan Kerja

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
--	------	------	------	------	------	------	------	-------

TOTAL	Pearson Correlation	.418*	.523*	.440*	.558*	.648*	.661*	.629*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Validitas motivasi kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.540*	.591*	.335*	.369*	.355*	.366*	.798**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.006	.002	.004	.003	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	.540*	1	.499*	.262*	.295*	.109	.165	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.035	.017	.386	.189	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.3	Pearson Correlation	.591*	.499*	1	.344*	.203	.312*	.234	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.005	.105	.011	.061	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	.335*	.262*	.344*	1	.155	.402*	.359*	.600**
	Sig. (2-tailed)	.006	.035	.005		.217	.001	.003	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.5	Pearson Correlation	.369*	.295*	.203	.155	1	.396*	.221	.556**
	Sig. (2-tailed)	.002	.017	.105	.217		.001	.077	.000

	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.6	Pearson Correlation	.355*	.109	.312*	.402*	.396*	1	.831*	.697**
	Sig. (2-tailed)	.004	.386	.011	.001	.001		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.7	Pearson Correlation	.366*	.165	.234	.359*	.221	.831*	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.003	.189	.061	.003	.077	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
TOTAL	Pearson Correlation	.798*	.641*	.702*	.600*	.556*	.697*	.653*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Validitas kesehatan kerja

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.125	.049	.307*	.209	.133	.067	.523**
	Sig. (2-tailed)		.321	.697	.013	.095	.291	.594	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.2	Pearson Correlation	.125	1	.525*	.308*	.316*	.345*	.352*	.658**
	Sig. (2-tailed)	.321		.000	.012	.010	.005	.004	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.3	Pearson Correlation	.049	.525*	1	.143	.435*	.312*	.336*	.613**

	Sig. (2-tailed)	.697	.000		.255	.000	.011	.006	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.4	Pearson Correlation	.307*	.308*	.143	1	.501*	.279*	.180	.646**
	Sig. (2-tailed)	.013	.012	.255		.000	.024	.151	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.5	Pearson Correlation	.209	.316*	.435*	.501*	1	.341*	.243	.698**
	Sig. (2-tailed)	.095	.010	.000	.000		.006	.051	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.6	Pearson Correlation	.133	.345*	.312*	.279*	.341*	1	.456*	.627**
	Sig. (2-tailed)	.291	.005	.011	.024	.006		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.7	Pearson Correlation	.067	.352*	.336*	.180	.243	.456*	1	.560**
	Sig. (2-tailed)	.594	.004	.006	.151	.051	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
TOTAL	Pearson Correlation	.523*	.658*	.613*	.646*	.698*	.627*	.560*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

4. Validitas keselamatan kerja

Correlations

	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	TOTAL
--	------	------	------	------	------	------	------	------	-------

X4.1	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	1 65	.331* 65	.336* 65	.198 65	.000 65	.367* 65	-.040 65	-.026 65	.463** 65
X4.2	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.331* 65	1 65	.367* 65	.340* 65	.016 65	-.026 65	.135 65	.098 65	.554** 65
X4.3	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.336* 65	.367* 65	1 65	.416* 65	-.043 65	.157 65	.166 65	.093 65	.580** 65
X4.4	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.198 65	.340* 65	.416* 65	1 65	.083 65	.215 65	.114 65	.020 65	.558** 65
X4.5	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.000 65	.016 65	-.043 65	.083 65	1 65	.175 65	.064 65	.053 65	.296* 65
X4.6	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.367* 65	-.026 65	.157 65	.215 65	.175 65	1 65	.193 65	.103 65	.495** 65
X4.7	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	-.040 65	.135 65	.166 65	.114 65	.064 65	.193 65	1 65	.598* 65	.607** 65

	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.5	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed)	.231	.354* *	.265* *	.371* *	1	.365* *	.496* *	.143	.646**
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.6	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed)	.359* *	.207	.282* *	.356* *	.365* *	1	.457* *	.320* *	.651**
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.7	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed)	.355* *	.355* *	.338* *	.461* *	.496* *	.457* *	1	.328* *	.757**
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.8	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed)	.179	.158	-.038	.195	.143	.320* *	.328* *	1	.445**
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
TOTA L	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed)	.628* *	.638* *	.533* *	.705* *	.646* *	.651* *	.757* *	.445* *	1
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5 Hasil uji reliabilitas

1. UJI RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.613	7

2. UJI RELIABILITAS MOTIVASI KERJA**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	7

3. UJI RELIABILITAS KESEHATAN KERJA**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	7

4. UJI RELIABILITAS KESELAMATAN KERJA**Reliability Statistics**

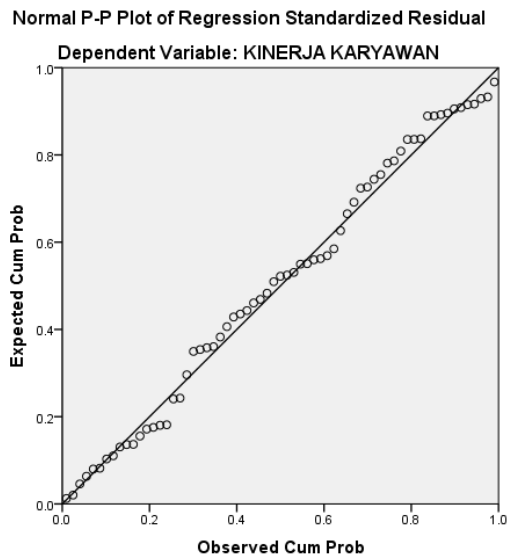
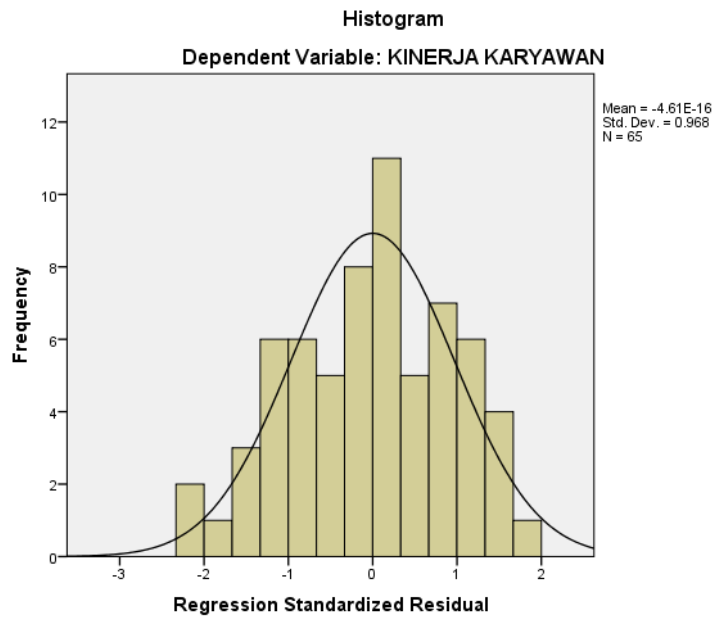
Cronbach's Alpha	N of Items
.603	8

5. UJI RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	8

Lampiran 6 Hasil uji asumsi klasik

1. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardize d Residual
--	-----------------------------

N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57554118
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.066
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

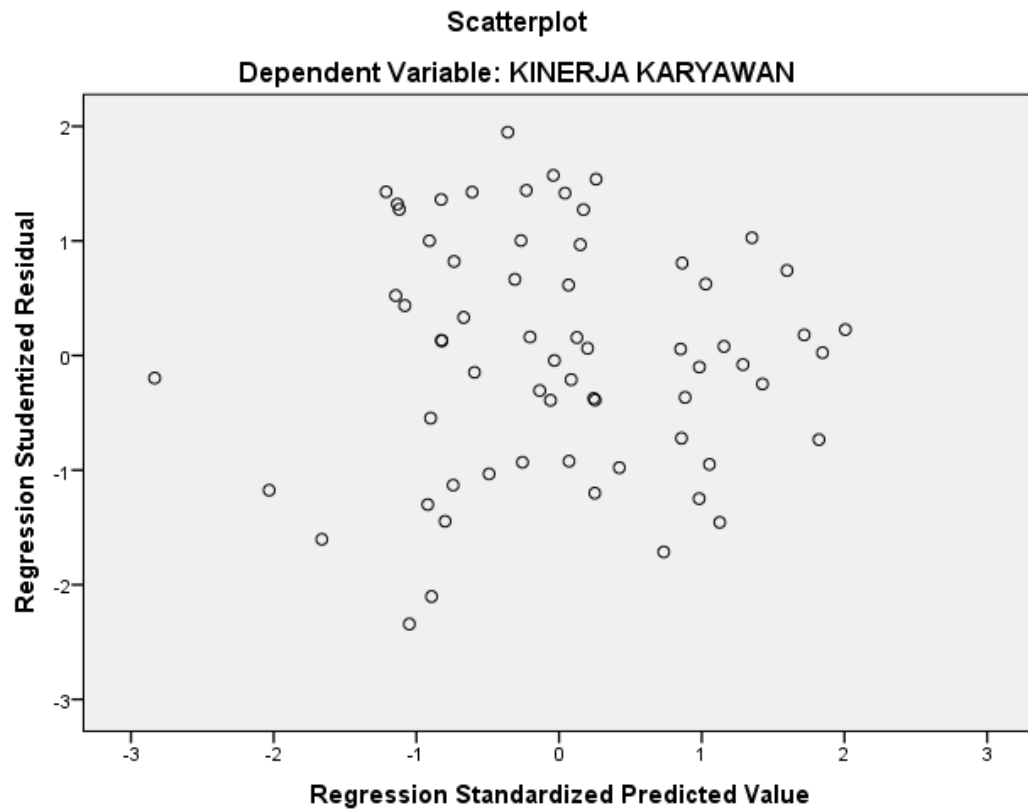
2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.947	3.410		3.210	.002		
LINGKUNGAN KERJA	.513	.107	.482	4.799	.000	.675	1.482
MOTIVASI KERJA	.219	.094	.220	2.328	.023	.765	1.306
KESELAMATAN KERJA	.332	.119	.309	2.792	.007	.555	1.803
KESEHATAN KERJA	-.261	.101	-.232	-2.588	.012	.845	1.183

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

3. Uji Heteroskedastisitas



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.947	3.410		3.210	.002		
LINGKUNGAN KERJA	.513	.107	.482	4.799	.000	.675	1.482
MOTIVASI KERJA	.219	.094	.220	2.328	.023	.765	1.306
KESELAMATAN KERJA	.332	.119	.309	2.792	.007	.555	1.803
KESEHATAN KERJA	-.261	.101	-.232	-2.588	.012	.845	1.183

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	.591	.564	2.660	1.966

a. Predictors: (Constant), KESEHATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KESELAMATAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	614.446	4	153.612	21.710	.000 ^b
	Residual	424.538	60	7.076		
	Total	1038.985	64			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KESEHATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KESELAMATAN KERJA