

PENGARUH KESELAMATAN, DAN KESEHATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, SEMANGAT KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINARJA KARYAWAN PT. MASPION I PADA DIVISI MAXIM DEPARTEMEN SPRAY COATING SIDOARJO

Agnes Filindawati Winarno

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan,
Kec. Sukolilo, Kota Surabaya, Jawa Timur,
Indonesia
agnesdoo09@gmail.com

Tri Andjarwati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan,
Kec. Sukolilo, Kota Surabaya, Jawa Timur,
Indonesia
Triandjarwati@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Maspion I Divisi Maxim Departemen Produksi Spray Coating. Data dikumpulkan dengan menggunakan alat bantu kuesioner terhadap 70 karyawan yang diambil secara *sample random sampling*. Analisis ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan uji instrumen uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan determinasi menggunakan aplikasi komputer program SPSS 16.0. Dari hasil uji parsial (uji t) untuk Hasil uji t untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) mendapatkan Nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 2.841 > T_{tabel} 1.667$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak H_a diterima, Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X_2) mendapatkan Nilai signifikan sebesar $0,023 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 2.335 > T_{tabel} 1.667$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak H_a diterima, Hasil uji t untuk variabel semangat kerja (X_3) mendapatkan Nilai signifikan sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 2.477 > T_{tabel} 1.667$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak H_a diterima, Hasil uji t untuk variabel stres kerja (X_4) mendapatkan Nilai signifikan sebesar $0,021 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 2.365 > T_{tabel} 1.667$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 ditolak H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel dari keselamatan kerja, lingkungan kerja, semangat kerja, dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Maspion I Divisi Maxim Departemen Produksi Spray Coating. Dari hasil uji simultan (uji f) perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11.438 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian keputusan yang diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama mampu memengaruhi variabel terikat secara signifikan. Dari koefisien determinasi menjelaskan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan sebesar 41.3% dan sebesar 58.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Fenomena yang diteliti oleh peneliti bahwa di tahun 2018 cenderung hampir setiap bulan terjadi kecelakaan kerja dan untuk tingkat absensi pada PT. Maspion I pada divisi maxim khususnya departemen produksi spray coating dari total 70 karyawan dalam bulan Februari 2018 contohnya 61,4% dari 70 karyawan banyak yang mengambil cuti maupun izin beserta keterangan lainnya sekaligus dulu untuk kesehatan kerja diberikan segelas susu untuk menanggulangi penyakit akibat kerja sekarang digantikan uang sebesar Rp. 1.265 untuk membeli susu. Kinerja karyawan sendiri mengalami ketidakstabilan penilaian pada tahun 2017 nilai rata-rata penilaian ada di angka 84.5 pada tahun 2018 nilai rata-rata penilaian ada di angka 74.5 turun 10 poin dikarenakan beberapa aspek yang bias menurunkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor utama yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar meminimalisir timbulnya kecelakaan kerja dan konsekuensi akibat lingkungan kerja maupun kesalahan mesin yang diakibatkan kelalaian manusia maupun kerusakan mesin itu sendiri. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009 : 161), keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan resiko keselamatan merupakan hal-hal dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan penglihatan dan pendengaran.

Lingkungan kerja mempunyai peran yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya lingkungan yang mendukung pekerjaan, struktur organisasi, hal lain yang mendukung seperti tempat ibadah cafetaria/kantin agar kinerja karyawan maksimal karena jika ruang lingkup sekitar nyaman dan aman akan menghasilkan kinerja yang maksimal pula. Selain itu rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi kinerja, dan kinerja pegawai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan yaitu semangat kerja karyawan itu sendiri yang kadang bias naik bias juga turun dengan berbagai faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Dan menurut (Purwanto, 2005 : 83) mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya. Dengan semangat kerja pegawai yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan, absensi data diperkecil, keluhan dapat dihindari, sehingga efisiensi kerja dan efektivitas kerja dapat stabil.

Dari beberapa hal selain faktor-faktor tersebut diatas faktor yang penting juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stress kerja yang bias juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti urusan rumah tangga, pekerjaan yang menuumpuk dan masih banyak lagi faktor yang mempengaruhi stress kerja. Rivai (2010) mengungkapkan stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses kerja, dan kondisi seorang karyawan.

Selanjutnya yang akan menjadi perhatian seorang pemimpin itu yaitu kinerja karyawan itu sendiri yang merupakan acuan agar bisa menilai hasil yang dikerjakan oleh karyawan itu sendiri agar bisa mengidentifikasi hal-hal apa yang mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan itu sendiri dan yang dikemukakan oleh Rivai (2008 : 14), beliau berpendapat bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Karena itu jika kinerja karyawan meningkat maka income yang didapatkan karyawan maupun perusahaan akan meningkat.

RUMUSAN MASALAH

Apakah keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, semangat kerja, dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maspion I Divisi Maxim Departemen Produksi Spray Coating ?, dan Apakah keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, semangat kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Maspion I Divisi Maxim Departemen Produksi Spray Coating ?.

TUJUAN PENULISAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, semangat kerja, dan stres kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maspion I Divisi Maxim Departemen Produksi Spray Coating.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu cara yang menyangkut karyawan maupun aspek lain penunjang pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku menggunakan azas manajemen yang ada. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Pengertian lain tentang sumber daya manusia sebagai berikut proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai

tujuan hal ini dikemukakan oleh I Komang Ardana (2012 : 5). Pengertian menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013 : 2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkondisian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pengertian menurut Malayu S.P Hasibuan (2015 : 279) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Secara garis besar Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat diartikan sebagai bidang yang mengatur tentang kesehatan, keselamatan, kesejahteraan dalam bekerja di lapangan maupun di ruang kerja agar karyawan merasa terjamin dan tidak perlu khawatir jika terjadi hal yang tidak diinginkan saat bekerja.

Dalam suatu perusahaan jika tidak ada pengaturan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja maka karyawan di perusahaan itu akan merasa tidak nyaman dan aman dikarenakan kesehatan dan keselamatannya tidak terjamin dan profit yang dihasilkan perusahaan tidak meningkat cenderung menurun karena karyawan banyak yang sakit ataupun menjadi korban kecelakaan kerja belum adanya penanganan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek dikemukakan oleh Widodo (2015). Untuk para ahli selanjutnya adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Ramli (2013 : 62) adalah kondisi atau faktor yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja satu dan yang lain (termasuk pekerja sementara dan kontraktor), pengunjung, atau setiap orang di tempat kerja. Sehingga setiap aspek yang ada di perusahaan menjadi aman karena sesuai dengan ketentuan dan Undang-undang yang berlaku agar kinerja karyawan dapat maksimal dan perusahaanpun dapat menncapai tujuan yang diinginkan.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Karena lingkungan kerja yang bersinggungan langsung dengan karyawan maka dari itu perlu diperhatikan hal-hal yang menyangkut lingkungan kerja supaya karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Menurut Agus Ahyari (2011) mengenai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Kinerja kerja karyawan adalah lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena merasa terganggu dan tidak nyaman dalam bekerja sehingga tidak dapat mencurahkan perhatiannya penuh terhadap pekerjaannya dan berdampak pada penurunannya Kinerja kerja karyawan begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja memadai atau memenuhi persyaratan maka karyawan akan merasa senang dan tidak terganggu dalam melaksanakan kegiatannya sehingga dapat menimbulkan sikap bertanggung jawab terhadap pekerjaan, tidak boros terhadap waktu dan berdampak pada peningkatan Kinerja kerja karyawan. Wahyuningsih (2014) menyatakan karyawan sangat mengharapkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dalam setiap proses pelaksanaan pekerjaannya, namun pada kenyataannya masih banyaknya kekurangan bahkan keterbatasan ketersediaan sarana dan prasarana pendukung. Menurut Sunyoto (2015 : 38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar kinerja karyawan meningkat, oleh karena itu seharusnya setiap instansi/perusahaan selalu berusaha agar semangat kerja pegawainya terjaga cenderung meningkat. Menurut Hasibuan (2013) semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja, dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya agar tidak ketinggalan jaman karena karyawan selalu bersemangat kerja dan berinovasi.

Menurut Sri Widodo (2015 : 104) Semangat kerja adalah “mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bilasemangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan Kinerja tenaga kerja”. Misalnya saja, terciptanya suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja, dan juga suasana ruang kerja yang kondusif. Hal tersebut dapat memberikan reaksi positif bagi karyawan untuk membangkitkan semangat dan kegairahan kerja.

Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Dalam suatu perusahaan dituntut untuk memenuhi apa yang diinginkan maka dari itu untuk emosi dan pikiran harus tenang agar kinerja berjalan dengan maksimal Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Stres Kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres Kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Moorhead dan Griffin (2013) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepada orang tersebut. (Waluyo, 2013) Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber stres atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Stres Kerja Menurut Mangkunegara (2013 : 157), stres kerja merupakan “perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Sympton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”.

Stres menurut Fahmi (2013) adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika teruss dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Pengertian Kinerja Karyawan

Masalah kinerja adalah masalah yang perlu diperhatikan oleh perusahaan maupun instansi karena jika kinerja turun maka secara otomatis profit atau keuntungan perusahaan juga akan turun maka dari itu perlu diidentifikasi apa sebab-sebab yang membuat kinerja naik maupun turun. Menurut Mangkunegara (2015) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output,

efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Maka dari itu perlu diperhatikan hal-hal penunjang kinerja agar kinerja dari karyawan maksimal.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian menurut Moleong, (2014 : 71) desain adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang bertujuan untuk membangun strategi yang berguna untuk membangun strategi yang menghasilkan blueprint atau model penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan Desain Penelitian Diskriptif. Desain penelitian diskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian, yang berfokus pada penjelasan sistematis tentang fakta yang di peroleh saat penelitian dilakukan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena penelitiannya lebih sistematis, terencana, terukur, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian. Penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan penelitian ini dipakai menguji teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistic, dan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan adapula yang sifatnya mengembangkan pemahaman atau mendeskripsikan banyak hal. Penelitian ini merupakan jenis penelitian explanatory research, yaitu menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Ghozali, 2005 : 12). Selanjutnya agar tujuan penelitian dapat dicapai, maka data dikumpulkan dengan metode survey dengan teknik kuisioner dan observasi.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan beralamat di Desa Sawotratap, Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61256 dan untuk waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April-Juli 2019.

Populasi

Populasi atau universe menurut Sunyoto (2013 : 130) adalah jumlah keseluruhan objek (satu-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Satu-satuan atau individu-individu ini disebut unit analisa. Populasi dalam penelitian ini adalah 70 karyawan PT. Maspion I di divisi maxim departemen produksi spray coating.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2012: 118) Penelitian yang dilakukan adalah penelitian sampel, sebab dalam penelitian hanya meneliti sebagian dari jumlah populasi keseluruhan dan hasil penelitiannya akan digeneralisasikan pada

seluruh populasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah 70 responden karyawan PT. Maspion I di divisi maxim departemen produksi spray coating. Menggunakan sampel jenuh

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sangatlah penting dalam sebuah penelitian, karena tujuan dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara, bila dilihat dari sumber datanya maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Dalam penulisan penelitian ini ada beberapa metode pengumpulan data diantaranya (Sugiyono, 2014 : 224).

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan hasil dari penelitian di lapangan yang berkaitan dengan responden. Dalam analisis deskriptif ini di dalamnya berisi penjelasan secara deskriptif mengenai hipotesis yang diteliti. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yang menjelaskan variabel-variabel yang diteliti yaitu motivasi kerja, gaya kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang diolah oleh SPSS 16.0. (Sugiyono, 2015).

Analisis Statistik

Analisis statistik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Peneliti ini menggunakan Regresi linier adalah alat statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel. Variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas atau variabel independen dan Variabel yang dipengaruhi sering disebut dengan variabel terikat atau variabel dependen. Jadi Analisis Regresi Linier Berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negative dengan variabel terikat dan untuk memprediksi nilai variabel terikat jika variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. (Sugiyono, 2015).

Pengujian Hipotesis

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Stres Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) (Sunyoto, 2013 : 135).

$$T_{hitung} = \frac{b_i}{se(b_i)}$$

Keterangan :

T_{hitung}	: besarnya nilai t hitung
B_i	: koefisien regresi parsial
Se	: deviasi standar koefisien regresi

Kriteria pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Jika signifikan < 0,05 H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen
2. Jika signifikan > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan) yaitu menggunakan F_{hitung} dengan rumus sebagai berikut (Sunyoto, 2013 : 135):

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/n - K - 1}$$

Keterangan :

F	= F_{hitung}
R^2/K	= Koefisien Determinan
$(1-R^2)/n-K-1$	= degree of freedom

Hasil dari pengujian di atas adalah :

H_0 ditolak apabila nilai probabilitas (signifikan) < 0,05

H_0 diterima apabila nilai probabilitas (signifikan) > 0,05

Analisis Data**Analisis Kuantitatif**

Analisa Kuantitatif Yaitu teknik analisis data dengan menggunakan rumus-rumus statistik tertentu untuk mendukung pengujian hipotesis (Umar dalam Sunyoto, 2013 : 133).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen (Danang, 2012 : 155). Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + \dots + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b₁,..b₄ = koefisien regresi variabel bebas 1 sampai 4
- X₁ = Variabel bebas Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- X₂ = Variabel bebas lingkungan kerja
- X₃ = Variabel bebas semangat kerja
- X₄ = Variabel bebas stress kerja
- e = Standart error

Uji Validitas

Menurut Ghazali, (2005 : 45) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuisioner tersebut. Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut :

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item kuisioner tersebut valid.
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item kuisioner tersebut tidak valid.

Uji Realibilitas

Realibilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya bila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Cara yang digunakan untuk menguji realibilitas kuisioner adalah dengan menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha.

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k-r)r}$$

Dimana :

α = koefisien Cronbach Alpha

k = jumlah item valid

r = rerata kolerasi antar item

1 = konstanta

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan Multikolinearitas yaitu nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 . Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Imam Ghozali, 2011 : 139 - 143).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji *white*. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Imam Ghozali, 2011 : 139 -143).

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak. Dapat menggunakan uji statistik non-parametrik. Uji statistik non-parametrik yang digunakan adalah uji One-Sampel Kolmogorov-Smirnov (1-Sample K-S). Apabila hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikan di atas 0,05 maka variabel terdistribusi normal (Imam Ghozali, 2011 : 139-143).

Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2011 : 97).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} untuk sampel 70 dengan tingkat signifikansi 5 % menunjukkan r_{tabel} sebesar 0,235 . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka pernyataan tersebut dikatakan valid dan jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka pernyataan tersebut dapat dikatakan tidak valid . Berdasarkan dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dibanding nilai r_{tabel} . Dengan hasil ini maka kuesioner yang digunakan oleh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel. Berikut tabel 1. adalah hasil uji validitas :

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	><	r Tabel	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1)	X1.1	0,658	>	0,235	VALID
	X1.2	0,642	>	0,235	VALID
	X1.3	0,683	>	0,235	VALID
	X1.4	0,510	>	0,235	VALID
	X1.5	0,616	>	0,235	VALID
	X1.6	0,685	>	0,235	VALID
	X1.7	0,592	>	0,235	VALID
	X1.8	0,567	>	0,235	VALID
	X1.9	0,572	>	0,235	VALID
	X1.10	0,409	>	0,235	VALID
	X1.11	0,430	>	0,235	VALID
	X1.12	0,385	>	0,235	VALID
	X1.13	0,589	>	0,235	VALID
	X1.14	0,551	>	0,235	VALID
	X1.15	0,474	>	0,235	VALID
Lingkungan Kerja (X_2)	X2.1	0,506	>	0,235	VALID
	X2.2	0,508	>	0,235	VALID
	X2.3	0,496	>	0,235	VALID

	X2.4	0,314	>	0,235	VALID
	X2.5	0,312	>	0,235	VALID
	X2.6	0,546	>	0,235	VALID
	X2.7	0,508	>	0,235	VALID
	X2.8	0,376	>	0,235	VALID
	X2.9	0,418	>	0,235	VALID
	X2.10	0,291	>	0,235	VALID
	X2.11	0,344	>	0,235	VALID
	X2.12	0,246	>	0,235	VALID
Semangat Kerja (X₃)	X3.1	0,735	>	0,235	VALID
	X3.2	0,613	>	0,235	VALID
	X3.3	0,622	>	0,235	VALID
	X3.4	0,409	>	0,235	VALID
	X3.5	0,293	>	0,235	VALID
	X3.6	0,690	>	0,235	VALID
	X3.7	0,628	>	0,235	VALID
	X3.8	0,690	>	0,235	VALID
	X3.9	0,690	>	0,235	VALID
	X3.10	0,735	>	0,235	VALID
	X3.11	0,690	>	0,235	VALID
	X3.12	0,690	>	0,235	VALID
Stres Kerja (X₄)	X4.1	0,592	>	0,235	VALID
	X4.2	0,291	>	0,235	VALID
	X4.3	0,460	>	0,235	VALID
	X4.4	0,444	>	0,235	VALID
	X4.5	0,286	>	0,235	VALID
	X4.6	0,252	>	0,235	VALID
	X4.7	0,500	>	0,235	VALID
	X4.8	0,653	>	0,235	VALID
	X4.9	0,719	>	0,235	VALID
	X4.10	0,674	>	0,235	VALID
	X4.11	0,740	>	0,235	VALID
	X4.12	0,762	>	0,235	VALID
	X4.13	0,851	>	0,235	VALID
	X4.14	0,841	>	0,235	VALID
	X4.15	0,595	>	0,235	VALID
	X4.16	0,851	>	0,235	VALID
	X4.17	0,609	>	0,235	VALID
	X4.18	0,434	>	0,235	VALID
Kinerja Karyawan(Y)	Y.1	0,594	>	0,235	VALID
	Y.2	0,638	>	0,235	VALID

	Y.3	0,681	>	0,235	VALID
	Y.4	0,724	>	0,235	VALID
	Y.5	0,624	>	0,235	VALID
	Y.6	0,646	>	0,235	VALID
	Y.7	0,473	>	0,235	VALID
	Y.8	0,429	>	0,235	VALID
	Y.9	0,323	>	0,235	VALID
	Y.10	0,619	>	0,235	VALID
	Y.11	0,427	>	0,235	VALID
	Y.12	0,404	>	0,235	VALID
	Y.13	0,364	>	0,235	VALID
	Y.14	0,416	>	0,235	VALID
	Y.15	0,334	>	0,235	VALID
	Y.16	0,464	>	0,235	VALID
	Y.17	0,619	>	0,235	VALID
	Y.18	0,241	>	0,235	VALID

Sumber : data primer yang diolah

Uji Reliabilitas

Realibilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya bila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Cara yang digunakan untuk menguji realibilitas kuisisioner adaah dengan menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,7$. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas :

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha (α)	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₁)	0,841	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,816	Reliabel
Semangat Kerja (X ₃)	0,846	Reliabel
Stres Kerja (X ₄)	0,881	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,824	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah

Dari data diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel adalah reliabel karena mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,7.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan Multikolinieritas yaitu nilai tolerance $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 . Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,10 maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Pada tabel 3. menunjukkan bahwa nilai VIF pada X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 adalah 1,130, 1,232, 1,174, 1,053 < 10 dan besar tolerance dari X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 adalah 0,885, 0,812, 0,852, 0,950 lebih dari 0,1. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. Untuk hasil selengkapnya dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.040	9.112		1.870	.066		
X1	.316	.111	.287	2.841	.006	.885	1.130
X2	.334	.143	.246	2.335	.023	.812	1.232
X3	.207	.084	.255	2.477	.016	.852	1.174
X4	.195	.082	.231	2.365	.021	.950	1.053

a. Dependent Variable: Y

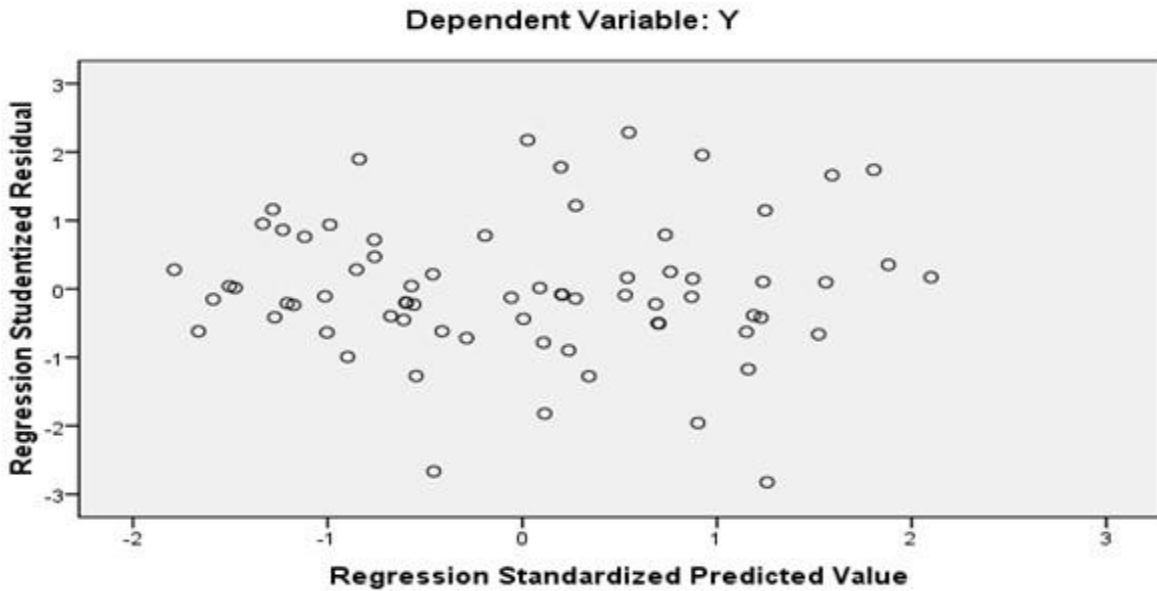
Sumber : data primer yang diolah

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik

menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Imam Ghozali, 2011 : 139 - 143). Adapun grafik hasil pengujian heterokedastisitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada Gambar di bawah ini :

Gambar 1. Scatter Plot Uji Heterokedastisitas



Sumber : data primer yang diolah

Hasil analisis pada Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak. Dapat menggunakan uji statistik non-parametrik. Uji statistik non-parametrik yang digunakan adalah uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov (1-Sample K-S). Apabila hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikan di atas 0,05 maka variabel terdistribusi normal. Adapun grafik hasil pengujian normalitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	76.66
	Std. Deviation	4.972
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.965
Asymp. Sig. (2-tailed)		.309
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : data primer yang diolah

Dari hasil diatas menggunakan uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov (1-Sample K-S) menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan di atas 0,05 maka variabel terdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun pengujian regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 16 antara lain adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constan)	17.040	9.112		1.870	.066		
X1	.316	.111	.287	2.841	.006	.885	1.130
X2	.334	.143	.246	2.335	.023	.812	1.232
X3	.207	.084	.255	2.477	.016	.852	1.174
X4	.195	.082	.231	2.365	.021	.950	1.053

. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer yang diolah

Sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda, maka dapat diperoleh hasil adalah sebagai berikut :

$$Y = 17.040 + 0.316 X_1 + 0.334 X_2 + 0.207 X_3 + 0.195 X_4 + e$$

1. Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa : Konstanta (α) sebesar 17.040 mengandung arti nilai konsisten variabel keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, semangat kerja dan stres kerja adalah sebesar 17.040.
2. Koefesien regresi X_1 sebesar .316 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar .316. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah positif.
3. Koefesien regresi X_2 sebesar .334 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai Lingkungan Kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar .334. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah positif.
4. Koefesien regresi X_3 sebesar .207 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai Semangat Kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar .207. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_3 terhadap Y adalah positif.
5. Koefesien regresi X_4 sebesar .195 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai Stres Kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar .195. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_4 terhadap Y adalah positif.

Pengujian Hipotesis

Uji t (parsial)

Untuk menguji apakah ada hubungan signifikan dari variabel-variabel bebas X berdampak terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan pengujian dengan menggunakan Uji t. Pengujian uji t dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 6. Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.040	9.112		1.870	.066		
X1	.316	.111	.287	2.841	.006	.885	1.130
X2	.334	.143	.246	2.335	.023	.812	1.232
X3	.207	.084	.255	2.477	.016	.852	1.174
X4	.195	.082	.231	2.365	.021	.950	1.053

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer yang diolah

Dari hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa :

1. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2.841 > t_{tabel} 1.667$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,023 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2.335 > t_{tabel} 1.667$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2.477 > t_{tabel} 1.667$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,021 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2.365 > t_{tabel} 1.667$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Stres Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (simultan)

Uji simultan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dengan menggunakan distribusi F, yang dihitung menggunakan program SPSS. Berikut hasil pengujian menggunakan SPSS v.16 :

Tabel 7. Uji F (simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	704.658	4	176.164	11.438	.000 ^a
	Residual	1001.114	65	15.402		
	Total	1705.771	69			

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer yang diolah

Nilai F hitung sebesar 11.438 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian keputusan yang diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama mampu memengaruhi variabel terikat secara signifikan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent yang ditunjukkan oleh nilai R square (R^2) yaitu sebesar 0,413 artinya variabilitas variabel independent Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Semangat Kerja (X_3), dan Stres Kerja (X_4) mampu menjelaskan bahwa variabel bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y) sebesar 41,3%, sedangkan sisanya sebesar 58,7% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

RINGKASAN, SIMPULAN, & SARAN

Ringkasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dan nilai signifikansi yang dihasilkan oleh uji hipotesis sebelumnya. Nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 2,841 > dari t_{tabel} 1,667, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti ada pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari nilai signifikansi yang ditetapkan $0,006 < 0,05$. Selain itu koefisien regresi X_1 sebesar 0,316 menyatakan bahwa setiap nilai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, maka Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,316. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah positif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Veronica, Muhammad Al Musadieq dan Arik Prasetya (2014) Pengaruh Keselamatan (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa Diperoleh hasil $43,950 > 3,15$ melalui uji F dengan ketentuan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa hasil yang diperoleh adalah signifikan. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan $2,145 > 2,000$ merupakan hasil perhitungan dari uji t, berdasarkan rumus perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dapat disimpulkan bahwa hasil yang diperoleh signifikan. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan $2,623 > 2,000$ adalah hasil dari perhitungan uji t, berdasarkan rumus perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dapat disimpulkan bahwa hasil yang diperoleh signifikan.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dan nilai signifikansi yang dihasilkan oleh uji hipotesis sebelumnya. Nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 2,335 > dari t_{tabel} 1,667, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti ada pengaruh antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari nilai signifikansi yang ditetapkan $0,023 < 0,05$. Selain itu koefisien regresi X_2 sebesar 0,334 menyatakan bahwa setiap nilai

Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,334. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah positif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja kerja Pegawai BAPPEDA. Hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh persamaan akhir estimasi yaitu $Y = 2.463 + 0.717 X$, konstanta sebesar 2.463 artinya jika variabel lingkungan kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten X sebesar 2.463 maka kinerja pegawai juga hanya sebesar 2.463. Hasil penelitian diperoleh koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA. Koefisien regresi (R^2) sebesar 0.717, artinya jika hubungan lingkungan kerja mengalami kenaikan maka kinerja akan mengalami peningkatan 0,717. Hasil uji Hipotesis diperoleh bahwa H_0 ditolak artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang terdapat pada BAPPEDA Kabupaten X .

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi yang dihasilkan oleh uji hipotesis sebelumnya. Nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} $2,447 >$ dari t_{tabel} $1,667$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti ada pengaruh antara semangat kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari nilai signifikansi yang ditetapkan $0,016 < 0,05$. Selain itu koefisien regresi X_3 sebesar 0,207 menyatakan bahwa setiap nilai Semangat Kerja, maka kinerja karyawan bertambah sebesar 0,207. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_3 terhadap Y adalah positif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ishak Syahropi (2016) Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BANGKINANG di PEKANBARU. Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $11,205 > 1,998$ dan hasil Sig $0,000 < 0,05$ yang mempunyai makna, H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya semangat kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangkinang. Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara semangat kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bangkinang dapat diterima.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi yang dihasilkan oleh uji hipotesis sebelumnya. Nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} $2,365 >$ dari t_{tabel} $1,667$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima yang berarti ada pengaruh antara stres kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari nilai signifikansi yang ditetapkan $0,021 < 0,05$. Selain itu koefisien regresi X_4 sebesar 0,195 menyatakan bahwa setiap nilai Stres

Kerja, maka Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,195. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_4 terhadap Y adalah positif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tri Wartono (2017) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dari analisis yang telah peneliti lakukan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut, dari analisis korelasi (r_{xy}) didapat korelasi antara stres kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0.880. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang sangat kuat antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Dan stres kerja berpengaruh positif karena semakin tinggi tingkat stres kerja semakin baik kinerja karyawan. Dan dari uji signifikan hipotesis Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,643 > 2,030$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis yang diterima ialah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Majalah Mother And Baby.

Simpulan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah kondisi atau faktor yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja satu dan yang lain (termasuk pekerja sementara dan kontraktor), pengunjung, atau setiap orang di tempat kerja. Sehingga setiap aspek yang ada di perusahaan menjadi aman karena sesuai dengan ketentuan dan Undang-undang yang berlaku agar kinerja karyawan dapat maksimal dan perusahaan pun dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung implikasi bahwa untuk ke depannya PT. MASPION I Sidoarjo Divisi Maxim Departemen Produksi Spray Coating harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan para karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.

Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Kinerja kerja karyawan adalah lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena merasa terganggu dan tidak nyaman dalam bekerja sehingga tidak dapat mencurahkan perhatiannya penuh terhadap pekerjaannya dan berdampak pada penurunannya Kinerja kerja karyawan begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja memadai atau memenuhi persyaratan maka karyawan akan merasa senang dan tidak terganggu dalam melaksanakan kegiatannya sehingga dapat menimbulkan sikap bertanggung jawab. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung implikasi bahwa untuk ke depannya PT. MASPION I Sidoarjo Divisi Maxim Departemen Produksi Spray Coating harus memperhatikan lingkungan kerja para karyawan agar dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.

Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung implikasi bahwa untuk ke depannya PT. MASPION I Sidoarjo Divisi Maxim Departemen Produksi Spray Coating harus memperhatikan dan selalu berinovasi untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan agar dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.

Stres adalah sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepada orang tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung implikasi bahwa untuk ke depannya PT. MASPION I Sidoarjo Divisi Maxim Departemen Produksi Spray Coating harus memperhatikan stres kerja para karyawan agar dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan dan tidak mengalami stres kerja yang berlebihan agar tidak menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

Saran

Saran yang diajukan dalam penelitian ini merupakan hasil dari pengamatan dan analisis yang telah dilakukan. Berikut saran dalam penelitian ini :

1. Saran untuk perusahaan

Perusahaan sedapat mungkin memperbaiki dan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, semangat kerja dan stres kerja yang ada dalam perusahaan, agar karyawan menjadi termotivasi dan meningkatkan kinerjanya.

2. Saran untuk karyawan

Karyawan harus aktif dan mampu berkomunikasi pada pimpinan terkait keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, semangat kerja dan stres kerja yang diberikan perusahaan agar terjalin hubungan yang baik dan tidak ada kesalah pahaman tentang tugas dan kewajiban sekaligus hak yang dimiliki karyawan, dengan demikian diharapkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan dapat diselesaikan sesuai dengan tenggang waktu yang sudah ditentukan.

3. Saran untuk peneliti selanjutnya

Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada disiplin kerja dan reward terhadap kinerja karyawan. Padahal faktor atau variabel lain mungkin saja memiliki pengaruh terhadap suatu kinerja seperti variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi,

reward dan masih banyak lagi. Sehingga perlu dipertimbangkan untuk memasukkan variabel-variabel tersebut dalam penelitian yang akan dilakukan.

REFERENSI

- [1] A. Aji Tri Budiantodan Amelia Katini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta Kreatif. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol. 3. No.1. Oktober 2015.
- [2] Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, & Gede Putu Agus Jana Susila. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014).
- [3] Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- [4] Dhermawan, A. A. N. B. Sudibya, I. G. A. & Utama, I. W. M. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Vol.6. No.2.
- [5] Diana Khairani Sofyan. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Journal Vol.2 No.1 (2013) 18-23 ISSN : 2302 934X.
- [6] Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- [7] Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Glandon, A. I. & Litherland D, K. 2011. Safety Climate Factors, Group Differences, and Safety Behavior in Road Construction. Safety Science, 39, pp. 157-188.
- [9] Hasibuan, Malayu S. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- [10] Heny Sidanti. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53.
- [11] Ishak Syahropi Kasmirudin. 2016. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang).Volume. 3 No. 2 Oktober 2016.
- [12] M. Riyan Munandar. Endang Siti Astuti. M.Soe'oed Hakam. 2014. Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada

- Pekerja bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol. 9 No. 1 Maret 2014.
- [13] Mangkunegara A. A., & Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [14] Merysa Anjani Hamidah. Nayati Utami. Arik Prasetya. 2014. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI Paiton)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 9 No. 1 April 2014.
- [15] Rahmila Sari. Mahlia Muis. Nurdjannah Hamid. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*. *Jurnal Analisis*. Juni 2012,.Vol.1 No.1 pp 87 – 93.
- [16] Richard Y. Sangki. Christoffel Kojo. Greis M. Sendow. 2014. *Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado*. *Jurnal EMBA Vol.2 No.3 September 2014*. Hal. 539 - 549.
- [17] Saina Nur. 2013. *Konflik, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate*. *Jurnal EMBA 739 Vol.1 No.3 September 2013*, Hal. 739-749.
- [18] Sanusi, Anwar. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : SalembaEmpat.
- [19] Sari, Agrisna Puspita. *Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja, Dan Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Studi Pada PT Bank Bukopin TBK Cabang Sultan Agung)*.
- [20] Sastrohadiwiryono B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. edisi 2. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- [21] Sayuti, Abdul Jalaludin. 2013. *Manajemen Kantor Praktis*. Bandung : Alfabeta.
- [22] Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- [23] Sevilla, Consuelo G. et. al. 2007. *Research Methods*. Quezon City : Rex Printing Company.
- [24] Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [25] Soedarso, Sri Widodo. 2015. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung : Manggu Media.
- [26] Soehatman, Ramli. 2013. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OSHAS 18001*. Jakarta : PT. Dian Rakyat.
- [27] Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- [28] Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta : CAPS (*Center for Academic Publishing Service*).

- [29] Sutrisno, Edi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadamedia Group.
- [30] Veronica Mugista. Aji Juwitasari. Mochammad Al Musadieq. Arik Prasetya. 2014. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 5 No. 2 Oktober 2014.
- [31] Wahyuningsih, Sri. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat. Jurnal Pemerintahan Intergratif, 2 (1), pp : 70-84.
- [32] Wursanto, Tri. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 4, No.2, April 2017.