

# **Analisis Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, Kompensasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Semangat Jaya Studi Di (Jalan Baru, Kec. Rantau Utara)**

Dana Rusman Nasution<sup>1</sup>, Bayu Eko Broto S.E, MM<sup>2</sup>, Yuniman Zebua, S.E, MM<sup>3</sup>,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen  
Universitas Labuhanbatu, Rantauprapat, Sumatera Utara, Indonesia  
[danarusmann@gmail.com](mailto:danarusmann@gmail.com)<sup>1</sup>, [mail.to.bayue@gmail.com](mailto:mail.to.bayue@gmail.com)<sup>2</sup>, [oinitehezeb@gmail.com](mailto:oinitehezeb@gmail.com)<sup>3</sup>,

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di Cv. Semangat Jaya Di Jalan Baru, Kec. Rantau Utara dengan tujuan untuk mengetahui Analisis Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, Dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan penelitian sampel berjumlah 30 responden dan menggunakan metode Total Sampling. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, keselamatan kerja, kompensasi kerja, dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cv. Semangat Jaya Di Jalan Baru, Kec. Rantau Utara sebesar 91,8% dan sisanya 8,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, Kompensasi Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Cv. Semangat Jaya ini adalah Suatu perusahaan Seperti Bengkel Las, yang terletak di jalan Baru Kec. Rantau Utara Kab. Labuhanbatu. Bengkel las ini merupakan suatu Instansi yang bergerak pada bidang jasa, Cv ini memproduksi dalam membuat Dum Truck, Perbaikan Truck, dan Pelapisan Sasis. Didalam kegiatan pekerjaan ini tentu membutuhkan karyawan yang kompeten atau memiliki kemampuan kinerja yang baik dan mampu bersaing. Cv. Semangat Jaya dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar sasaran perusahaan dapat terwujud.

Dalam mengelola sebuah perusahaan dan untuk menjalankan kegiatan organisasi perusahaan memikirkan pencapaian yang akan dicapai perusahaan baik sekarang maupun yang akan datang sehingga perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan jangka panjang perusahaan yang telah disusun, hal ini memiliki hubungan yang erat dan saling memiliki keterkaitan faktor yang satu dengan faktor yang lain. Dari beberapa faktor tersebut yang memiliki peran yang sangat besar adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting yang dimiliki sebuah perusahaan sehingga perusahaan perlu menjaga dan memelihara keberlangsungan karyawannya,

Menurut (Nawawi, 2011:42)”. Dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu perusahaan mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan dapat melaksanakan tugas

dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan untuk memperoleh pencapaian yang telah direncanakan dan ditargetkan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau actual Performance (Prestasi Kerja atau prestasi Kerja Yang Dicapai Oleh Seseorang). Pengertian Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercerminkan dari keluaran yang dihasilkan.

Definisi Kinerja menurut (Sedarmayanti, 2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Selain itu, lingkungan kerja sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Keselamatan kerja dalam pekerjaan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Terciptanya keselamatan kerja memberikan keyakinan pada tenaga kerja bahwa mereka dalam kondisi yang aman sehingga tenaga kerja tidak memiliki ketakutan khusus dalam bekerja.

Kompensasi dalam suatu pekerjaan merupakan sesuatu yang diterima sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua bentuk kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi sangat berkaitan dengan kinerja karyawan karna jika suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan baik maka perusahaan tentunya akan memberikan karyawan sebuah kompensasi dalam pekerjaannya.

Di sebuah perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan. Ketika melakukan tugas maupun pekerjaan seorang karyawan /pegawai diperlukan adanya kemampuan yang mendukung terlaksananya pekerjaan atau tugas dengan baik, sesuai dengan prosedur kerja dan dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas sesuai dengan harapan dan dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Adapun di dalam melaksanakan tugas akan lebih baik apabila seseorang mempunyai kemampuan yang cukup, dikarenakan dengan adanya kemampuan kerja seseorang akan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara lebih efektif dan efisien, serta lebih menguasai pekerjaannya.

## **KAJIAN TEORI**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Ruchi (Hanafi & Yohana, 2017), Lingkungan kerja merupakan kinerja karyawan ditentukan oleh Tingkat yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan, Dibawah psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan sosial dimana karyawan bekerja.

Menurut (Nitisemito & S, 2016) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016) menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Permansari, 2013) indikator lingkungan kerja meliputi: hubungan karyawan, suasana kerja, fasilitas kerja dan keamanan.

### **Keselamatan Kerja**

Menurut Silalahi dan Rumandang dalam (Sedarmayanti, 2017) keselamatan adalah suatu upaya untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang menyebabkan terjadinya kecelakaan.

Menurut Slamet (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa keselamatan merupakan suatu kondisi dimana tenaga kerja terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja merupakan faktor yang harus diterapkan dalam bekerja, karena pada dasarnya tidak ada yang menginginkan terjadinya kecelakaan dalam melaksanakan tugas.

### **Indikator Keselamatan Kerja**

Menurut (Setiawan & Khurosani, 2018) terdiri dari 3 Faktor, diantaranya :

- 1). Faktor lingkungan kerja
- 2). Faktor manusia atau karyawan yang mencakup:
  - faktor fisik dan mental : kurang penglihatan, pendengaran, otot lemah, reaksi mental lambat, lemah organ dalam tubuh, emosi dan gangguan saraf, serta lemah fisik.
  - pengetahuan dan keterampilan : kurang menyimak metode kerja yang sesuai standar operasional, kebiasaan yang salah, dan kurang pengalaman kerja.
  - sikap : kurang perhatian, kurang fokus, malas, sombong, tidak peduli akan suatu akibat, dan hubungan kurang baik.
- 3). Faktor alat dan mesin kerja yang meliputi:
  - pencahayaan yang kurang
  - mesin tidak terawat
  - kerusakan teknis.

### **Kompensasi Kerja**

Menurut Casio F. Wayne dalam (Mangkuprawira, 2011), menyatakan bahwa: kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai, dan insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Menurut (Ardana, 2012:153) menyatakan bahwa: kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2013:117) menyatakan bahwa: Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

### **Indikator Kompensasi Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu :

#### 1). Gaji

Balas jasa dalam uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan yang memberi sumbangan tenaga dan pikiran dalam memapai tujuan perusahaan

#### 2). Upah

Imbalan financial langsung dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak pelayanan yang diberikan.

#### 3). Insentif

Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawannya karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

#### 4). Tunjangan

Dapat berupa menghimpun potongan gaji, kombinasi cadangan dana perusahaan, menghubungkan dana pension dengan asuransi, dan pembayaran dapat dilakukan dengan arah bulanan, dibayarkan sekaligus atau kombinasi diantara keduanya.

### **Kemampuan Kerja**

Menurut Mc Clelland dalam (Zainal, 2015) mendefenisikan kemampuan kerja sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaan tersebut berdaya dan berhasil guna, Blanchard dan Hersey dalam (Kristiani et al., 2013).

### **Indikator Kemampuan Kerja**

Menurut (Robbins & Coulter, 2012) adalah sebagai berikut:

#### 1). Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip, atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

#### 2). Pelatihan (training)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

#### 3). Pengalaman (experience)

Tingkat penugasan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

#### 4). Keterampilan (skill)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan tanpa kesulitan.

#### 5). Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang pegawai merasa bahwa dia mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya pada organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Robbins & Judge, 2015) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Armstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2016), merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Bernadin dan Rusel didalam (S.Rucky, 2016), memberikan pengertian kinerja sebagai prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara, 2016), kinerja karyawan dapat dinilai dari :

#### 1). Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik, dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

#### 2). Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

#### 3). Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

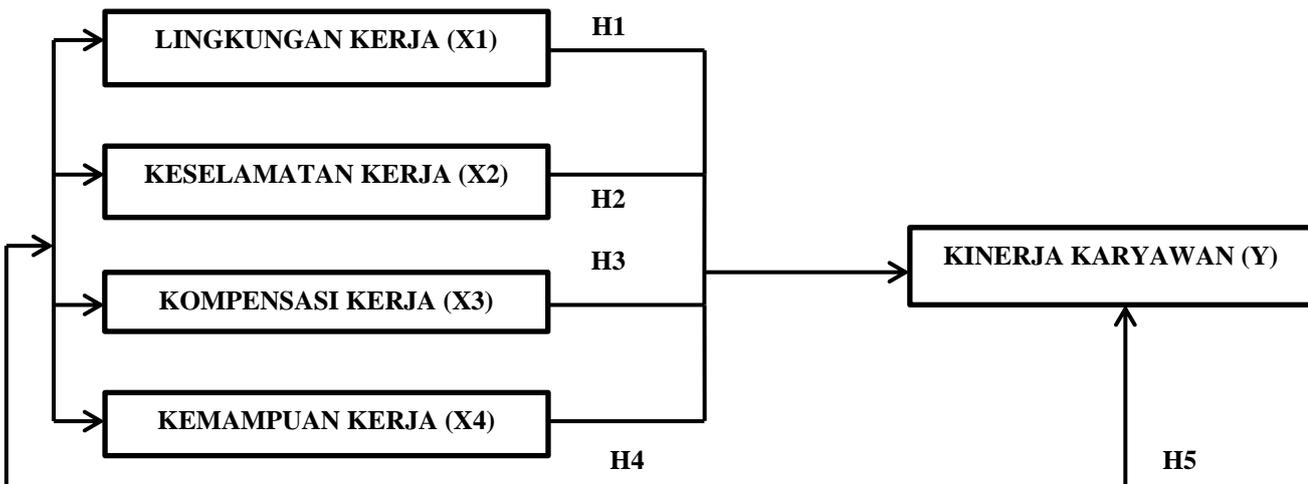
#### 4). Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk mampu beradaptasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

#### 5). Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

## KERANGKA KONSEPTUAL



## HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori dan kerangka berfikir yang telah diuraikan dan dijelaskan di atas hipotesis maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

- Diduga Lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cv. Semangat Jaya Di Jalan Baru Kec. Rantau Utara.
- Diduga Keselamatan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cv. Semangat Jaya Di Jalan Baru Kec. Rantau Utara.
- Diduga Kompensasi Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cv. Semangat Jaya Di Jalan Baru Kec. Rantau Utara.
- Diduga Kemampuan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cv. Semangat Jaya Di Jalan Baru Kec. Rantau Utara.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Populasi penelitian adalah beberapa Karyawan Cv. Semangat Jaya Di Jalan Baru Kec. Rantau Utara.

### Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah 30 Karyawan Cv. Semangat Jaya Di Jalan Baru Kec. Rantau Utara.

### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang berupa kuesioner dengan serangkaian pernyataan yang disebarkan pada responden penelitian. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu model pertanyaan yang sudah memiliki jawaban dan responden memilih dari alternatif dengan pendapat atau pilihannya. Pertanyaan tertutup menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel berikut : Lingkungan kerja, Keselamatan kerja, Kompensasi kerja, Kemampuan kerja Dan Kinerja Karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2009:73) Sampel dalam penelitian ini adalah Beberapa Karyawan Cv. Semangat Jaya Di Jalan Baru Kec. Rantau Utara.

Jadi, sampel yang digunakan adalah beberapa karyawan Cv. Semangat Jaya Di Jalan Baru Kec. Rantau Utara. Sebanyak 30 Responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Total Sampling*, yaitu teknik sampel dimana besar sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut (Sugiyono, 2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Dalam Hal ini Responden adalah Beberapa Karyawan Cv. Semangat Jaya Di Jalan Baru Kec. Rantau Utara. Adapun Ketentuan pengambilan sampel harus memenuhi Syarat berikut:

1. Berusia 18 Tahun Ke Atas.
2. Karyawan Cv. Semangat Jaya Di Jalan Baru Kec. Rantau Utara.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan  $> 0,5$ . Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 30 sampel yang dilaksanakan diluar karakteristik responden. Uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

**Tabel 1** Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	rhitung	rtabel	ket
Lingkungan Kerja (X1)	1	0,833	0,361	valid
	2	0,886	0,361	valid
	3	0,868	0,361	valid
	4	0,891	0,361	valid
	5	0,958	0,361	valid
	6	0,856	0,361	valid
	7	0,81	0,361	valid
	8	0,783	0,361	valid
Keselamatan Kerja (X2)	1	0,794	0,361	valid
	2	0,846	0,361	valid
	3	0,819	0,361	valid
	4	0,851	0,361	valid
	5	0,838	0,361	valid
	6	0,792	0,361	valid

Kompensasi Kerja (X3)	1	0,772	0,361	valid
	2	0,752	0,361	valid
	3	0,866	0,361	valid
	4	0,858	0,361	valid
	5	0,907	0,361	valid
	6	0,78	0,361	valid
	7	0,903	0,361	valid
	8	0,72	0,361	valid
Kemampuan Kerja (X4)	1	0,882	0,361	valid
	2	0,938	0,361	valid
	3	0,905	0,361	valid
	4	0,866	0,361	valid
	5	0,908	0,361	valid
	6	0,894	0,361	valid
	7	0,89	0,361	valid
	8	0,875	0,361	valid
	9	0,809	0,361	valid
	10	0,923	0,361	valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,853	0,361	valid
	2	0,818	0,361	valid
	3	0,917	0,361	valid
	4	0,942	0,361	valid
	5	0,826	0,361	valid
	6	0,786	0,361	valid
	7	0,893	0,361	valid
	8	0,806	0,361	valid
	9	0,938	0,361	valid
	10	0,954	0,361	valid

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai  $> 0,6$ .

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha (CA)	Keterangan
Lingkungan kerja	,950	Reliabel
Keselamatan Kerja	,903	Reliabel
Kompensasi kerja	,928	Reliabel
Kemampuan Kerja	,970	Reliabel

## Uji Normalitas

Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Pengujian berikutnya menggunakan uji asumsi klasik dengan normalitas Kolmogorov-Smirnov.

**Tabel 3.** One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,75922573
Most Extreme Differences	Absolute	0,184
	Positive	0,167
	Negative	-0,184
Test Statistic		0,184
Asymp. Sig. (2-tailed)		,052 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel 3, diketahui bahwa nilai Asymp.sig  $> 0,05$  yaitu 0,052 maka nilai residual berdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

Berikut hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4:

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-0,961	2,137		-0,450	0,657		
	Lingkungan Kerja	-0,226	0,166	-0,195	-1,360	0,186	0,159	6,296

Keselamatan Kerja	0,628	0,254	0,343	2,476	0,020	0,170	5,894
Kompensasi Kerja	0,307	0,165	0,260	1,859	0,075	0,167	5,997
Kemampuan Kerja	0,580	0,130	0,585	4,469	0,000	0,190	5,259

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai VIF < 10 ( $6,296 < 10$ ) dan nilai *tolerance* > 0,1 ( $0,159 > 0,1$ ), variabel keselamatan kerja memiliki nilai VIF < 10 ( $5,894 < 10$ ) dan nilai *tolerance* > 0,1 ( $0,170 > 0,1$ ), variabel kompensasi kerja memiliki nilai VIF < 10 ( $5,997 < 10$ ) dan nilai *tolerance* > 0,1 ( $0,167 > 0,1$ ), dan variabel kemampuan kerja memiliki nilai VIF < 10 ( $5,259 < 10$ ) dan nilai *tolerance* > 0,1 ( $0,190 > 0,1$ ) sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas dengan metode glejser pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 5:

**Tabel 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2,216	1,370		1,618	0,118		
	Lingkungan Kerja	0,000	0,106	-0,001	-0,003	0,998	0,159	6,296
	Keselamatan Kerja	-0,271	0,163	-0,715	-1,666	0,108	0,170	5,894
	Kompensasi Kerja	0,224	0,106	0,916	2,116	0,064	0,167	5,997
	Kemampuan Kerja	-0,046	0,083	-0,224	-0,553	0,585	0,190	5,259

a. Dependent Variable: RES2

Nilai signifikan dengan metode glejser diketahui bahwa pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,998, keselamatan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,108, dan kompensasi kerja ( $X_3$ ) 0,064 dan kemampuan kerja ( $X_4$ ) 0,585. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi heterokedastistas dikarenakan nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), keselamatan kerja ( $X_2$ ), kompensasi kerja ( $X_3$ ) dan kemampuan kerja ( $X_4$ ) karena lebih besar dari 0,05.

### Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 6:

**Tabel 6.** Hasil Analisis Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-0,961	2,137		-0,450	0,657		
	Lingkungan Kerja	-0,226	0,166	-0,195	-1,360	0,186	0,159	6,296
	Keselamatan Kerja	0,628	0,254	0,343	2,476	0,020	0,170	5,894

Kompensasi Kerja	0,307	0,165	0,260	1,859	0,075	0,167	5,997
Kemampuan Kerja	0,580	0,130	0,585	4,469	0,000	0,190	5,259

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = -0,961 - 0,226X_1 + 0,628X_2 + 0,307X_3 + 0,580X_4$ . Tabel 6 menjelaskan bahwa nilai B pada lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar -0,226. Nilai keselamatan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,628. Nilai kompensasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,307. Nilai kemampuan kerja 0,580 serta nilai konstanta (a) sebesar -0,961. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki arah koefisien negatif sedangkan keselamatan kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi kerja ( $X_3$ ) dan kemampuan kerja ( $X_4$ ) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan (Y).

## Uji t

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ), keselamatan kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi kerja ( $X_3$ ) dan kemampuan kerja ( $X_4$ ) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Adapun penentuan nilai  $t_{tabel}$  dapat digunakan persamaan sebagai berikut:  $df = n - k = 30 - 5 = 25$ . Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,060. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 7:

**Tabel 7.** Hasil Uji t (Parsial)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,961	2,137		-0,450	0,657
	Lingkungan Kerja	-0,226	0,166	-0,195	-1,360	0,186
	Keselamatan Kerja	0,628	0,254	0,343	2,476	0,020
	Kompensasi Kerja	0,307	0,165	0,260	1,859	0,075
	Kemampuan Kerja	0,580	0,130	0,585	4,469	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa nilai thitung  $X_1 < t_{tabel}$  yaitu  $-1,360 < 2,060$  dan nilai thitung  $X_3 < t_{tabel}$  yaitu  $1,859 < 1,859$  artinya tidak ada pengaruh yang signifikan sedangkan untuk nilai thitung  $X_2 > t_{tabel}$  yaitu  $2,476 > 2,060$  dan nilai thitung  $X_4 > t_{tabel}$  yaitu  $4,469 > 2,060$  yang artinya ada pengaruh yang signifikan.

## Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ), keselamatan kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi kerja ( $X_3$ ) dan kemampuan kerja ( $X_4$ ) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Adapun penentuan nilai  $F_{\text{tabel}}$  dapat digunakan persamaan sebagai berikut:  $df = k; n - k = 5; 30 - 5 = 5; 25$ . Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut,  $F_{\text{tabel}} = (4; 25)$  maka nilai  $F_{\text{tabel}}$  adalah 2,759. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 8:

**Tabel 8.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1011,215	4	252,804	70,418	,000 <sup>b</sup>
	Residual	89,751	25	3,590		
	Total	1100,967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, Kompensasi Kerja

Tabel 8 menunjukkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar  $70,418 > F_{\text{tabel}} 2,759$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1), keselamatan kerja (X2), dan kompensasi kerja (X3) dan kemampuan kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1), keselamatan kerja (X2), dan kompensasi kerja (X3) dan kemampuan kerja (X4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 9:

**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,958 <sup>a</sup>	0,918	0,905	1,895

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, Kompensasi Kerja

Nilai *R Square* dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,918 artinya lingkungan kerja (X1), keselamatan kerja (X2), dan kompensasi kerja (X3) dan kemampuan kerja (X4) memiliki pengaruh sebesar 91,8%, sedangkan sisanya sebesar 8,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan yaitu lingkungan kerja, keselamatan kerja, kompensasi kerja, dan kemampuan kerja secara bersama-

sama berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan CV. Semangat Jaya. Besar pengaruh yang diberikan yaitu 91,8% sedangkan sisanya 8,2%

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 73–89.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen SDM* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kristiani, D. A., Pradhanawati, A., & Wijayanto, A. (2013). Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Operator Pt . Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang ). *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 1–7.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Edisi Kedu). Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, & S, A. (2016). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber. Daya. Manusia, . Ghalia Indonesia*.
- Permansari, R. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2), 1–9.
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Manajemen alih bahasa, Bob Sabran, Devri Barnadi Putera* (N. I. Putera (ed.); Edisi Ke-1). Erlangga.
- S.Rucky, A. (2016). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan Ke). PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Empirik Karyawan PT . Karakatau Posco di Cilegon Banten ) Pendahuluan Rumusan Masalah Tujuan Penelitian. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 2(1), 1–19.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). PT. Raja Grafindo Persada.

Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi Ke-7). PT. Raja Grafindo Persada.