

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami perkembangan yang pesat. Hal tersebut mendorong transaksi jual-beli yang dilakukan antara produsen dan konsumen menjadi lebih luas (global), yakni tidak hanya terjadi dalam pasar domestic, tetapi juga dalam pasar internasional. Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut berperan serta dalam dalam perdagangan internasional. Globalisasi perekonomian merupakan suatu proses kegiatan ekonomi dan perdagangan, dimana batasan territorial negara dan hambatan dihapus dalam arus modal, barang, dan jasa. Globalisasi perekonomian di satu pihak akan membuka peluang pasar produksi dalam negeri ke pasar internasional secara kompetitif, sebaliknya membuka peluang masuknya produk global ke dalam pasar domestic. Salah satu wujud nyata dari globalisasi ekonomi yaitu perusahaan global mempunyai akses untuk memperoleh pinjaman atau melakukan investasi, baik dalam bentuk portofolio maupun investasi langsung.

Masyarakat ekonomi ASEAN (MEA) merupakan bentuk integrasi ekonomi ASEAN dalam artian adanya sistem perdagangan bebas antara negara-negara ASEAN. Tahun 2015 menjadi langkah awal dari perjalanan perwujudan MEA dengan ekonomi yang seutuhnya terintegrasi, dalam integrasi kekuatan ekonomi kawasan ASEAN diharapkan mampu mengimbangi kekuatan ekonomi regional lainnya dan mengangkat kesejahteraan masyarakatnya. MEA bertujuan untuk meningkatkan stabilitas perekonomian di kawasan ASEAN dan untuk

menghialngkan atau meminimalisasi hambatan-hambatan didalam melakukan kegiatan ekonomi lintas kawasan, misalnya dalam perdagangan barang, jasa, dan investasi.

Dalam praktik sehari-hari, kita temukan beberapa istilah yang mengandung pengertian yang sama dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan hubungan industrial (Marwansyah, 2014:4). Selain itu, menurut Gary Dessler manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau SDM dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian imbalan, dan penilaian. (Sinambela, 2016:9).

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Afandi, 2018:65). Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Di CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo lingkungan kerja yang kurang nyaman dikarenakan kurangnya fasilitas kerja kurang mendukung pada saat berada di proyek seperti tidak adanya aliran listrik, dengan tidak adanya aliran

listrik para karyawan harus mencari sumber listrik terlebih dahulu sehingga dapat menggagu kinerja karyawan

Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Menurut Sinambela (2016:360) kesehatan dan keselamatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang berkerja di suatu institusi maupun lokasi proyek. Karyawan tidak terlepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan rasa aman pada saat bekerja pada karyawan. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan barang atau jasa dengan cara yang lebih efisiensi. Terjadi kecelakaan atau penyakit kerja dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit sementara dan tidak bisa bekerja, maka karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik atau tingkat produktivitas kerjanya akan mangalami penurunan dibandingkat diwaktu sehat. Sedangkan di CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo sendiri, karyawan cenderung mengabaikan keselamatan dan kesehatan dirinya sendiri, meski perusahaan telah memberikan fasilitas seperti sabuk pengaman, helm proyek, sarung tangan, penutup telinga.

Selain lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja, reward juga memiliki peran peting dalam suatu perusahaan. Menurut Echol (Bintaro 2017:179) menyatakan bahwa "reward berasal dari bahasa Inggris yang berarti

ganjaran, hadiah, atau memberikan penghargaan”. Pemberian reward atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi diharapkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja. Dengan adanya penerapan reward di sebuah perusahaan sebagai motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pemberian reward atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi diharapkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja.

Karyawan yang semakin produktif secara otomatis dapat meningkatkan pendapatan atau laba perusahaan. Dengan adanya penerapan reward di sebuah perusahaan sebagai motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan sesuai dengan indikator – indicator yang berlaku di perusahaan tersebut. Dengan adanya reward akan timbul peningkatan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan membuat karyawan menjadi lebih baik serta meningkatkan kinerja karyawan. Pada CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo masih kurang dalam pemberian reward pada karyawan dan reward masih diberikan hanya kepada karyawan yang dekat dengan atasannya.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, untuk mengetahui kinerja karyawan perlu dilakukan penilaian kinerja yang teratur dan sistematis. Sinambela, dkk., (2016:480) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam

melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti yang terjadi di CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo memiliki kinerja karyawan yang baik akan tetapi ada beberapa individu yang memiliki kinerja yang kurang baik sehingga menghambat pekerjaan yang dikerjakan, seperti masih banyak karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo yang masih sering memainkan handphone pada saat waktu jam kerja .

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis ingin mengetahui seberapa jauh hubungan lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja, reward terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis mengambil judul :“**Pengaruh Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Serta Reward terhadap Kinerja Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo**”

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah variabel lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta reward secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo ?
- b. Apakah variabel lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo ?
- c. Diantara variabel lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta reward variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo ?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah variabel lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta reward secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah variabel lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisa diantara variabel lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta reward, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi atau referensi tambahan untuk mengetahui lebih dalam lagi mengenai pengaruh lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta reward terhadap kinerja karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.
- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan, selain itu juga dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan di masa yang akan datang secara efektif dan efisien

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan yang diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta kepustakaan di bidang lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta reward terhadap kinerja karyawan

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini dibahas mengenai penelitian terdahulu, landasan teori yang meliputi lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta reward, kinerja karyawan, kerangka konseptual, hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penilaian

Berisi tentang kerangka proses berpikir, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik penentuan populasi, besar sampel dan teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisa data dan uji hipotesis.

BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini membahas mengenai deskripsi obyek penelitian, data dan deskripsi hasil penelitian, analisa hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V Simpulan Dan Saran

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi simpulan hasil penelitian dan saran atau rekomendasi untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulan

Penelitian terdahulu sebagai dasar dalam rangka penyusunan penelitian ini. Berikut hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu :

a. Liana Ambarsari (2015), dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TOTAL BANGUN PERSADA Tbk.” Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel lingkungan kerja dengan tingkat signifikansi 0,884 lebih besar daripada tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 maka dinyatakan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti hipotesis yang diduga menyatakan “ lingkungan kerja berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap kinerja” tidak dapat terbukti.
- 2) Variabel keselamatan kesehatan kerja dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 maka dinyatakan berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis awal yang diduga “ keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan” dinyatakan terbukti.

3) Variabel lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja dinyatakan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai probabilitasnya 0,000 jauh lebih kecil dari pada 0,05. Sehingga hipotesis awal yang menyatakan “lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan” dinyatakan terbukti.

Persamaan penelitian Liana Ambarsari dengan penelitian Donny Adhitya Rizaldi adalah variabel lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan, perbedaan terletak pada variabel reward, perbedaan juga terletak pada tempat penelitian liana ambarsari di PT Total Bangun Persada Tbk, pada peneliti donny adhitya rizaldi terletak pada CV Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.

b. Rosid Santoso (2019) dengan judul “PENGARUH PROGAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ADHI KARYA PROYEK RENOVASI DAN PENGEMBANGAN STADION MANAHAN SURAKARTA” Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adhi

Karya pada proyek renovasi dan pengembangan stadion Manahan Surakarta.

- 2) Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Adhi Karya pada proyek renovasi dan pengembangan stadion Manahan Surakarta.

Persamaan penelitian Rosid Santoso dengan penelitian Donny Adhitya Rizaldi adalah variabel keselamatan dan kesehatan kerja, perbedaan terletak pada variabel disiplin kerja, produktivitas kerja, perbedaan juga terletak pada tempat penelitian Rosid Santoso di PT. Adhi Karya Proyek Renovasi Dan Pengembangan Stadion Manahan Surakarta, pada peneliti Donny Adhitya Rizaldi terletak pada CV Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo.

- c. Galang Agustyantono, Isti Fadiah dan Purnamie Titisari (2016), dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PERUM PEGADAIAN CABANG BESUKI” Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Pegadaian Cabang Besuki. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang aktif didalam mengorganisasikan dan mengkooperatifkan pegawainya maka akan meningkatkan kinerja pegawainya.

- 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Pegadaian Cabang Besuki. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan kerja yang dibutuhkan pegawainya maka akan meningkatkan kinerja pegawainya.
- 3) Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Pegadaian Cabang Besuki. Hal ini membuktikan bahwa reward yang sesuai dan menunjang aktifitas kerja pegawainya maka akan meningkatkan kinerja pegawainya.
- 4) Kepemimpinan, lingkungan kerja dan reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Pegadaian Cabang Besuki. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang aktif, lingkungan kerja yang sesuai dan reward yang menunjang maka akan meningkatkan kinerja pegawainya.

Persamaan penelitian Galang Agustyantono, Isti Fadah dan purnamie Titisari dengan penelitian donny adhitya rizaldi adalah variabel lingkungan kerja, reward dan kinerja karyawan, perbedaan terletak pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan, perbedaan juga terletak pada tempat penelitian Galang Agustyantono, dkk di Perum Pegadaian Cabang Besuki , pada peneliti donny adhitya rizaldi terletak pada CV Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.

d. Suryadilaga, Musadieg dan Nurtjahjono (2016), dengan judul “PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)” Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan perhitungan analisis statistik deskriptif diketahui bahwa Reward Karyawan (X1), Punishment Karyawan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dikategorikan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan puas terhadap penerapan reward dan punishment di PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang, serta menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang dapat dikategorikan tinggi.
- 2) Reward Karyawan (X1) dan Punishment Karyawan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang sebesar 0,574 atau 57,4%.
- 3) Reward Karyawan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang sebesar 0,390 atau 39,0%.
- 4) Punishment Karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang sebesar 0,354 atau 35,4%.

Persamaan penelitian Suryadilaga, Musadieg dan Nurtjahjono dengan penelitian Donny Adhitya Rizaldi adalah variabel reward dan kinerja karyawan, perbedaan terletak pada variabel lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, punishment, perbedaan juga terletak pada tempat penelitian Suryadilaga, Musadieg dan Nurtjahjono di PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang, pada peneliti Donny Adhitya Rizaldi terletak pada CV Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo.

Tabel 2.1

Persamaan dan perbedaan penelitian

Peneliti	Liana Ambarsari (2015)	Rosid Santoso (2019)	Galang Agustyantono, Isti Fadiah dan purnamie Titisari (2016)	Suryadilaga, Musadieg dan Nurtjahjono (2016)	Donny Adahitya R (2019)
Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT TOTAL BANGUN PERSADA Tbk.	Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Adhi Karya Proyek Renovasi Dan Pengembangan Stadion Manahan Surakarta	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Di PERUM PEGADAIAN CABANG BESUKI	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang	Pengaruh Lingkungan, Keselamatan Dan Kesehatan kerja serta Reward Terhadap Kinerja Karyawan CV. DWI JAYA ALUMUNIUM SIDOARJO

Persamaan	Kinerja karyawan (Y) Lingkungan Kerja (X1) Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X2) -	- - Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (X1) -	Kinerja Pegawai (Y) Lingkungan Kerja (X2) - Reward (X3)	Kinerja Karyawan (Y) - - Reward (X1)	Kinerja Karyawan (Y) Lingkungan (X1) Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X2) Reward (X3)
Perbedaan	-	Produktivitas Kerja (Y) Disiplin Kerja (X2)	Kepemimpinan (X1)	Punishment (X2)	
Obyek Penelitian	PT Total Bangun Persada Tbk	PT. Adhi Karya Proyek Renovasi Dan Pengembangan Stadion Manahan Surakarta	Perum Pegadaian Cabang Besuki	PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang	CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo

Sumber : Penelitian (2019)

2.2 Landasan teori

Landasan teori adalah teori dasar yang digunakan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan konsep dasar mengenai kinerja anggota kepolisian dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota kepolisian, serta teori yang di kemukakan oleh para ahli.

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Sumber Daya Mnausia

Dalam suatu organisasi maupun instansi, peranan sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak dapat berjalan. Manusia yang merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor lainnya seperti modal, bahan, mental,

peralatan dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi maupun instansi. Oleh karena itu, sangatlah dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan keanggotannya, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Afandi (2018:3), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) Menurut Marwansyah (2014:4) menjelaskan bahwa, “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan hubungan industrial.

Maka dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki guna tercapainya tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat secara maksimal.

2.2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat sejumlah fungsi operasional, yakni: perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia. Berikut ini dijelaskan secara singkat pengertian setiap fungsi operasional tersebut (Marwansyah, 2014:8).

- a. Perencanaan Sumber Daya Manusia
- b. Rekrutmen dan seleksi
- c. Pengembangan SDM
- d. Kompensasi
- e. Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- f. Hubungan Industrial
- g. Penelitian Sumber Daya Manusia

Keterangan :

- a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM adalah proses yang secara sistematis mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi yang sesuai pada saat dibutuhkan. Dengan kata lain, perencanaan SDM adalah proses penentuan jumlah dan mutu/ kualifikasi SDM dimasa yang akan datang.

- b. Rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen atau penarikan adalah proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan potensial dan mendorong mereka agar melamar pekerjaan pada sebuah organisasi. Hasil proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat. Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan organisasi. Hasil proses seleksi adalah para calon karyawan yang paling memenuhi syarat di antara para pelamar.

- c. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan

kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

d. Kompensasi

Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai semua imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi. Imbalan yang diberikan kepada karyawan itu dapat berupa gaji atau upah, insentif dan bagi hasil, tunjangan dan pelayanan, imbalan nonfinansial.

e. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja meliputi upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. kesehatan kerja adalah terbebasnya para pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

f. Hubungan Industrial

Hubungan industrial atau hubungan pekerja adalah sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja, buruh, dan pemerintah.

g. Penelitian Sumber Daya Manusia

Penelitian atau riset sumber daya manusia adalah studi sistematis tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi.

2.2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Simamora dalam Sinambela (2016:14), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

a. Tujuan Kemasyarakatan (sosial)

Tujuan sosial difokuskan agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan dari masyarakat serta meminimalkan dampak negatif tuntutan masyarakat terhadap organisasi.

b. Tujuan Organisasional

Sasaran atau target formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang ditentukan.

c. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individu

Tujuan pribadi dari setiap pegawai yang bergabung dalam organisasi, setia sumber daya manusia yang memasuki organisasi tertentu pasti memiliki tujuan pribadi.

2.2.2 Lingkungan

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66), Sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, dan memadai tidaknya alat - alat perlengkapan kerja.

Menurut Sedarmayanti dalam Pradana (2018:31), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan

sekitarnya dimana seseorang bekerja. Lingkungan kerja mempunyai peranan nyata dalam kehidupan kerja manusia.

Dari beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan disekitar tempat kerja yang berhubungan dalam lingkungan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan, baik itu berhubungan aspek fisik maupun non fisik dan dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Secara fisik lingkungan kerja berupa lokasi tempat kerja, bangunan kerja dan fasilitas kerja. Sedangkan lingkungan non fisik semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan atau dengan bawahan.

2.2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Pradana (2018:31), mengemukakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik :

- a. **Lingkungan Kerja Fisik**
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
- b. **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 bawahan.

2.2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adanya lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa senang pada karyawan sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja mereka, demikian pula sebaliknya jika lingkungan kerja di perusahaan kurang baik tentu akan dapat menurunkan kepuasan kerja, pihak manajemen hendaknya lebih

memperhatikan lingkungan kerja yang ada di perusahaan sehingga tujuan organisasi akan dapat tercapai. Menurut Afandi (2018:66) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa faktor yang harus diperhatikan yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lapang
- c. Ventilasi udara yang baik
- d. Tersedianya tempat ibadah
- e. Tersedianya sarana angkutan karyawan

2.2.2.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2013:28), yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya sebagai berikut :

- a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja
- b. Keamanan di Tempat Kerja
- c. Kebisingan di Tempat Kerja
- d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
- e. Kebersihan di Tempat Kerja
- f. Tata Warna di Tempat Kerja
- g. Udara di Tempat Kerja Temperatur/Suhu

Keterangan :

- a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan, guna mendapat keselamatan dan kelancaran saat bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi terbatas, sehingga pekerjaan akan lambat, mengalami kesalahan dan pada

akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan.

c. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja karyawan meningkat.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya

bagi kesehatan. Suatu sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebersihan di Tempat Kerja

Kebersihan adalah salah satu tanda dari keadaan yang baik. Manusia perlu menjaga kebersihan lingkungan dan kebersihan diri agar sehat, tidak berbau, tidak menyebarkan kotoran atau menularkan kuman penyakit bagi diri sendiri maupun orang lain. Menjaga kebersihan di tempat kerja sangat dibutuhkan agar konsentrasi dalam pekerjaan tidak terganggu dan agar produktifitas perusahaan meningkat.

f. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan, karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

g. Temperatur/Suhu Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan

keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

2.2.3 Keselamatan Dan Kesehatan kerja

2.2.3.1 Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Menurut Sinambela (2016:360) kesehatan dan keselamatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang berkerja di suatu institusi maupun lokasi proyek.

Menurut Mangkunegara (2013:162), Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Dalam UU Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja disebutkan bahwa, “Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional”.

Sedangkan dalam UU nomor 13 tahun 2003 pasal 86 dinyatakan bahwa “Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan untuk meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja,

pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.”

Dari beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa Keselamatan Dan Kesehatan kerja adalah suata program yang dibuat untuk mencegaha terjadinya kecelakana kerja dan memberikan jaminan kesehatan terhadap para karyawan pada saat menjalankan pekerjaannya.

2.2.3.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3)

Menurut Mangkunegara (2017:162), tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehaatan kerja baik scara fisik, sosial dan psikologi.
- b. Agar setiap perengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atau pemeliharaan dan peingkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkat kegairahan, kserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindung dalam bekerja.

2.2.3.3 Penyebab Terjadinya Kecelakaan dan Gangguan Kesehatan Pegawai

Menurut Mangkunegara, (2017:162-163), Di bawah ini dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pagawai.

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja
- b. Pengaturan udara
- c. Pengaturan penerangan
- d. Pemakaian peralatan
- e. Kondisi fisik dan mental pegawai

Keterangan

a. Keadaan tempat lingkungan kerja.

Penyusunan dan penyimpangan barang - barang yang berbahaya kurang di perhitungkan keamanannya, ruang kerja yang terlalu sesak dan padat.

b. Pengaturan udara.

Pengaturann udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak), suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

c. Pengaturan penerangan.

Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat

d. Pemakaian peralatan kerja.

Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik

e. Kondisi fisik dan mental pegawai

Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap pegawai yang cerobah, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

2.2.4 Reward

2.2.4.1 Pengertian Reward

Menurut Fahmi (2016:57) Reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas prestasi pekerjaannya yang dilakukan baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Menurut Riva'i dalam Busro (2018:315) Reward merupakan perangsang atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dicapai seseorang yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk finansial (*insentif moneter*).

Dari beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para karyawan atau pegawai. Metode ini bisa mendidik perbuatan atau kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan perbuatan yang baik secara berulang-ulang dan membuat mereka lebih giat bekerja.

2.2.4.2 Bentuk Reward

Perusahaan tidak berkewajiban untuk memberikan reward kepada karyawan, karena reward bukanlah sesuatu yang normative. Pada perusahaan pemberian reward kepada karyawan diatur dengan kesepakatan dan dituangkandalam Peraturan Kerja Bersama (PKB), artinya jika sudah diatur maka sifatnya mengikat, konsekuensinya perusahaan wajib untuk melaksanakan selama periode perjanjian kerja bersama itu berlaku. Menurut Bintoro (2017:181) reward diberikan dalam dua bentuk yaitu:

- a. Bentuk Finansial

Pemberian reward yang diberikan dalam bentuk gaji, bonus, komisi, bagi hasil dan pemberian tunjangan, seperti, Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan subsidi pendidikan, dan tunjangan bayaran suplemen (tunjangan liburan, tunjangan uang sakit, tunjangan uang pesangon).

b. Non Finansial

Pemberian reward yang diberikan dalam bentuk jaminan asuransi, seperti asuransi jiwa, asuransi perawatan, pengobatan dan ketidakmampuan, jaminan hari tua seperti jaminan social dan program pension, pelayanan pegawai pemberian reward yang diberikan kepada pelayanan pribadi, pelayanan fasilitas perawatan anak, pelayanan transformasi pegawai, pelayanan makanan, pelayanan pendidikan dan fasilitas eksekutif/kerja, pemberian penghargaan, perlakuan wajar, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan serta gaya manajemen yang suportif.

2.2.4.3 Tujuan Dan Dampak Pemberian Reward

Manurut Fahmi (2016:58), bagi perusahaan secara umum pemberian reward kepada karyawan memiliki berbagai tujuan dan dampak yang akan dirasakan oleh karyawan tersebut, yaitu:

- a. Untuk memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang karyawan.
- b. Untuk memenuhi keinginan yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditandatangani.
- c. Untuk menggambarkan wibawa perusahaan bahwa mampu membayar reward dan berbagai bentuk lainnya secara tepat waktu
- d. Mampu menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan.

2.2.4.4 Indikator Reward

Menurut Mahmudi dalam Oktavia (2018:30), dalam pemaparan teori ini diatas maka dalam melakukan pengukuran reward dapat menggunakan beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Gaji dan bonus yang diberikan, berupa kenaikan gaji pokok, tambahan honorarium, insentif jangka pendek dan insentif jangka panjang.

- b. Kesejahteraan yang diberikan, berupa tunjangan, fasilitas kerja dan kesejahteraan rohani.
- c. Pengembangan karir yang diberikan, penugasan untuk studi lebih lanjut, penugasan untuk mengikuti program latihan dan penugasan untuk magang atau studi banding.
- d. Penghargaan psikologis dan sosial yang diberikan, promosi jabatan, pemberian kepercayaan, peningkatan tanggung jawab, pemberian otonomi yang luas, penempatan lokasi kerja yang baik, pengakuan dan pujian.

2.2.5 Kinerja Karyawan

2.2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:88), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Pabundu dalam Busro (2018:88), kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dari beberapa pendapat diatas disimpulkan kinerja adalah seseorang atau kelompok orang yang bersedia melakukan pekerjaan dan berusaha mencapai tujuan yang diharapkan

2.2.5.2 Kriteria – Kriteria kinerja

Menurut Afandi (2018:85) kriteria kinerja adalah dimensi - dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama - sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu :

- a. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifa - sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kretaria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaan.
- b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antara personal.
- c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja.
- b. Kualitas kerja.
- c. Pengetahuan pekerjaan.
- d. Kreativitas.
- e. Kerja sama.
- f. Ketergantungan
- g. Inisiatif
- h. Kualitas personal.

Keterangan.

- a. Kuantitas kerja.

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

- b. Kualitas kerja

kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat - syarat kesesuaian dan ditentukan.

- c. Pengetahuan pekerjaan.

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

- d. kreativitas.

Keaslian gagasan - gagasan yang dimunculkan dan tindakan - tindakan untuk menyelesaikan persoalan - persoalan yang timbul.

e. Kerja sama.

kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

f. Ketergantungan.

Kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

g. Inisiatif

semangat untuk melaksanakan tugas - tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

h. Kualitas personal

menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integrasi pribadi.

2.2.5.3 Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Afandi, 2018:86), faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan.
- c. Tingkat motivasi pekerja.
- d. Kopetensi.
- e. Fasilitas kerja.
- f. Budaya kerja.
- g. Kepemimpinan.
- h. Disiplin kerja.

Pengetian.

- a. Kamampuan, kepribadian dan minat kerja.
Menempatkan seseorang karyawan sesuai dengan kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan kerja
kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi.
daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kopetinsi.
Keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- e. Fasilitas.
Seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja.
Prilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
- g. Kepemimpinan.
Prilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h. Disiplin.
Aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.2.5.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Roring (2017:148) terdiri dari:

- a. Kuantitas.

- b. Kualitas.
- c. Kerja sama.
- d. Tanggung jawab.
- e. Inisiatif.

Keterangan :

- a. Kuantitas Pekerjaan.
menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
- b. Kualitas Pekerjaan.
menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
- c. Kerja sama
Kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugasnya.
- d. Tanggung jawab
menyatakan seberapa besar tanggung jawab karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
- e. Inisiatif
yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

2.2.6 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:65), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja.

Menurut Pabundu dalam Busro (2018:88), kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Lingkungan kerja berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lengkapnya peralatan guna membantu kelancaran karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, dan dengan menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman juga sangat penting karena dengan lingkungan yang aman dan nyaman para karyawan dapat bekerja dengan tenang dan membuat para karyawan bekerja dengan fokus, apa bila karyawan bekerja dengan fokus mereka dapat meningkatkan kinerja mereka pada saat bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Galang Agustyantono, Isti Fadiah dan Purnamie Titisari (2016), yang mengatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.7 Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

Menurut Sinambela (2016:360) kesehatan dan keselamatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang berkerja di suatu institusi maupun lokasi proyek.

Menurut Afandi (2018:88), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dengan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan dapat sedikit memperkecil resiko kecelakaan, perusahaan juga harus menyediakan alat – alat bantu keselamatan seperti sabuk pengaman dan masker dengan di sediaknya alat – alat bantu keselamatan dapat membuat karyawan merasa aman dan nyaman. Pada saat karyawan merasa aman, nyaman dan dalam keadaan sehat mereka dapat bekerja dengan baik dan maksimal, sehingga para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya pada saat bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Rosid Santoso (2019), yang mengatakan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.8 Hubungan Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Echol dalam Bintaro (2017:179) menyatakan bahwa ”reward berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran, hadiah, atau memberikan penghargaan.

Menurut Afandi (2018:84), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang yang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerja yang bersangkutan.

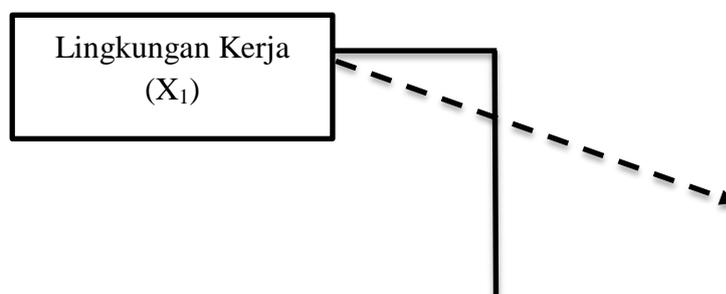
Reward merupakan suatu alat untuk meningkatkan semangat pada diri karyawan. Metode ini bisa memacu perbuatan atau sikap seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan perbuatan yang baik secara berulang ulang, reward juga bertujuan agar seseorang lebih giat lagi dalam berusaha untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya. Dengan semakin baik reward yang diberikan kepada karyawan maka karyawan juga akan semakin giat untuk bekerja. Karyawan yang merasa senang karena pekerjaannya mendapatkan penghargaan, akan memacu dirinya lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaan yang mereka lakukan dan semakin meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian Galang Agustyantono, Isti Fadah dan purnamie Titisari (2016) yang menyatakan reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan

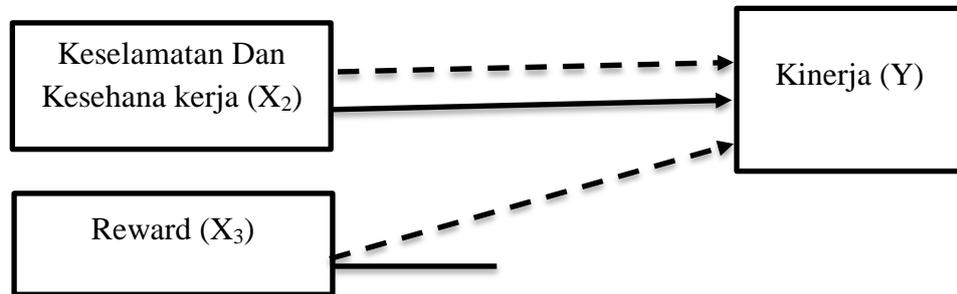
2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini merupakan gambaran dari pola hubungan antara variabel-variabel penelitian yang hendak diuji secara empiric. Dengan gambaran kerangka konseptual yang ada, akan dapat diketahui kajian teori dasar yang dibutuhkan, metode pemecahan masalah, serta prediksi atas hasil pengujian yang dilakukan.

Untuk lebih jelasnya kerangka tersebut disajikan pada gambar 2.3 berikut

:





Sumber : Peneliti (2019)

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Keterangan :

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

X3 : Reward

Y : Kinerja Karyawan

—————→ : Pengaruh secara simultan antara Variabel X dan Y

- - - - -→ : Pengaruh secara parsial antara variabel X dan Y

Variabel bebas merupakan variabel yang berhubungan dengan variabel terikat. Adapun variabel bebas dan variabel terikat antara lain :

- a. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain, yang dilambangkan dengan (X1) adalah lingkungan Kerja, (X2) adalah Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, dan (X3) adalah Reward.
- b. Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi variabel lain, yang dalam penelitian ini adalah Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Kerangka tersebut menjelaskan variabel Lingkungan Kerja (X1), Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X2), dan Reward (X3) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya apabila variabel-variabel bebas tersebut dapat dilakukan dengan baik. Maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dari variabel-variabel inilah peneliti ingin melakukan penelitian terhadap karyawan CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo.

2.4 Hipotesis Penelitian

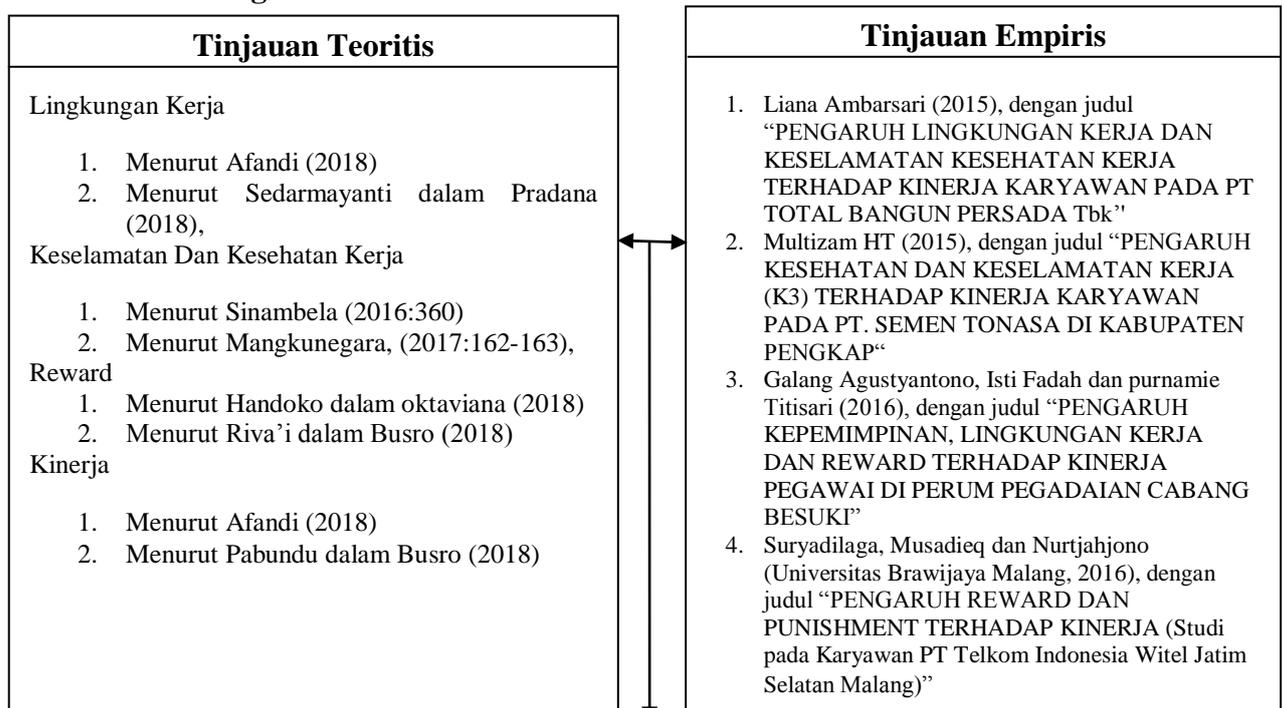
Hipotesis adalah asumsi atau dugaan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hubungan hal tersebut. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian adalah :

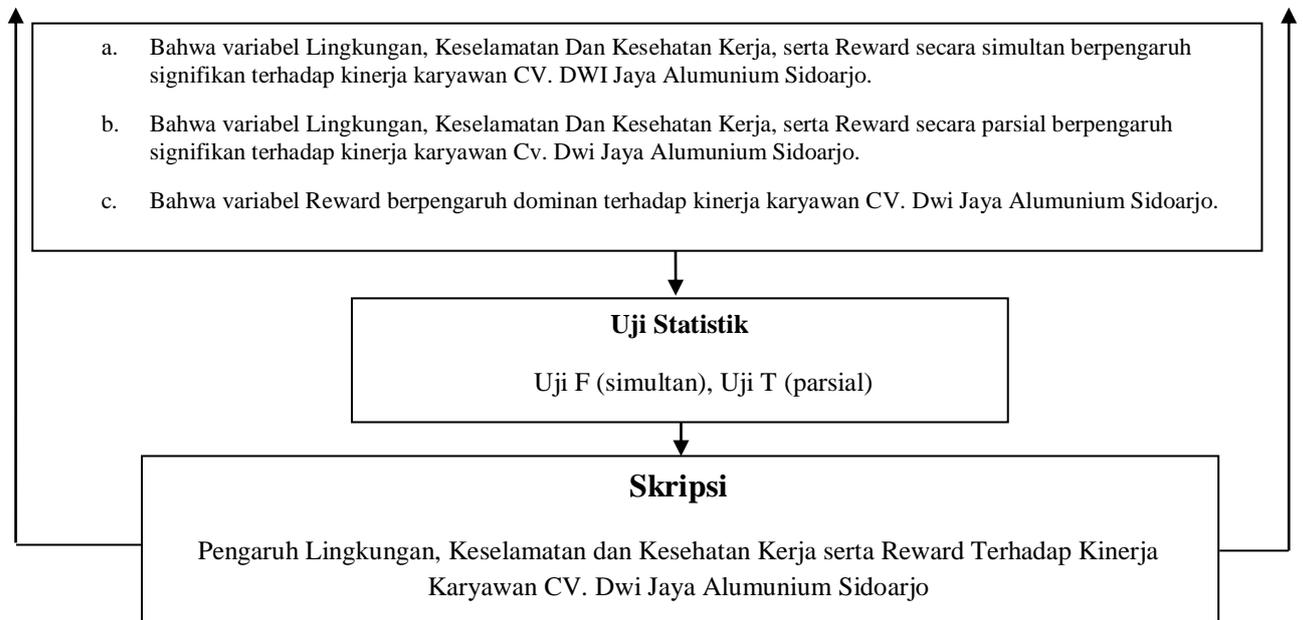
- a. Bahwa variabel Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, serta Reward secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo.

- b. Bahwa variabel Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, serta Reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.
- c. Bahwa variabel Reward berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berfikir





Sumber : Peneliti (2019)

Gambar 3.1

Kerangka Proses Berfikir

Penjelasan :

Berdasarkan latar belakang ³⁹ ususan masalah serta tinjauan pustaka, maka terlebih dahulu disusun kerangka proses berfikir yang diperoleh dari hasil studi teoritis dan hasil studi empiris. Studi teoritis diperoleh dengan cara mempelajari teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diajukan dalam studi, secara lengkap telah dibahas dalam bab tinjauan pustaka. Studi empiris diperoleh dengan cara mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan studi.

Studi yang dilakukan berdasarkan teori-teori dan studi empiris diperoleh dari variabel-variabel dengan segala hubungan dan pengaruhnya, antara studi

empiris dan studi teoritis saling mempengaruhi, sehingga dengan demikian dapat disusun rumusan masalah dan selanjutnya dapat disusun menjadi hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam studi.

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan uji kuantitatif dengan alat uji statistik yang relevan, sehingga hipotesis akan teruji kebenarannya yang kemudian dijadikan bahan bandingan untuk menemukan fenomena baru dalam pengembangan ilmu pengetahuan karya ilmiah yang disusun dalam skripsi. Dengan demikian diharapkan hasil studi teoritis dan empiris dapat memberikan kontribusi yang lebih luas pada teori manapun dalam ilmu pengetahuan.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel ada dua pengertian, yaitu definisi variabel dan definisi operasional variabel, sehingga keduanya digabungkan menjadi definisi operasional variabel. Mendefinisikan operasional variabel dimaksudkan untuk member arti atau makna terhadap variabel tersebut, sehingga menjadi spesifik dan terukur. Berdasarkan judul skripsi maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa ada 4 variabel yang digunakan, yaitu Lingkungan (X_1), keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) dan Reward (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut :

a. Variabel Bebas.

1) Lingkungan (X_1)

Sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, dan memadai tidaknya alat - alat perlengkapan kerja. Indikator lingkungan kerja yaitu :

a) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Merupakan sinar cahaya yang dihasilkan dari lampu di ruang lingkup kerja.

b) Temperature di tempat kerja

Temperatur udara diruang kerja yang memberikan rasa nyaman .

c) Sirkulasi udara di tempat kerja

Kesesuaian udara bersih yang ada di dalam proyek CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo, salah satu upaya yang dilakukan dengan menggunakan masker

d) Keamanan tempat kerja.

Karyawan yang saling mengawasi dan adanya CCTV

2) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₂)

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada

umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

a) Keadaan tempat lingkungan kerja

Penataan tempat kerja dan penataan barang barang yang berbahaya.

b) Pengaturan udara

Penataan lubang udara yang cukup baik pada dinding ruangan.

c) Pengaturan penerangan

Tata letah penerangan yang strategis.

d) Pemakaian peralatan

Penggunaan peralatan yang dapat menunjang pekerjaan seperti helm dan sarung tangan

3) Reward (X₃)

Reward merupakan perasangka atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dicapai seseorang yang pada umumnya diwujudkan dalam bentuk finansial (*insentif moneter*). Indikator reward yaitu :

a) bonus.

Kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan berupa insentif jangka pendek dan insentif jangka panjang. Bonus

dibagikan kepada karyawan apa bila karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu, bonus juga diberikan pada akhir tahun.

b) Kesejahteraan.

balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung. Perusahaan memberikan fasilitas berupa sepeda motor, perusahaan juga menyediakan mess bagi karyawan

c) Pengembangan karir.

Suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawannya guna meningkatkan kemampuan kerjanya.

d) Penghargaan psikologis dan sosial

Promosi adalah pemberian kepercayaan kepada seseorang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Perusahaan menyediakan program promosi jabatan kepada karyawan

b. Variabel Terikat

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Indikator Kinerja Karyawan yaitu :

a) Kualitas

Kualitas kerja (kerapian) yang dilakukan dalam suatu pemasangan kusen dalam periode waktu yang ditentukan oleh CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.

b) Kuantitas

Jumlah yang telah terpasang, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah kusen yang telah terpasang

c) Kerja sama

Setiap karyawan mampu bekerja sama dengan orang meskipun orang itu tidak bekerja di CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo

d) Tanggung jawab

menyatakan seberapa besar tanggung jawab karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

3.2.2 Definisi Pengukuran Variabel

Dalam kuesioner terstruktur, disediakan jawaban dalam bentuk skala jawaban atau pemilihan jawaban. Mengenal skala ada skala likert, skala guttman, skala perbedaan sematik dan skala rating scale. Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian

indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2013:134).

Skala likert ini menggunakan lima tingkatan, yaitu :

Tabel 3.1
Skala Likert

No.	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013:134)

3.2.3 Desain Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Meneliti dengan data yang sudah ada lebih tepat jika membuat laporan daripada melakukan penelitian. Namun dalam skala yang paling rendah laporan juga dapat dinyatakan sebagai bentuk penelitian (Emory 2013:148). Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Menurut Sugiyono (2013:147) desain instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun fenomena sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian atau bisa juga menunjukkan penjabaran secara teknis dari variabel-variabel yang diamati. Dengan kegiatan penelitian ini dalam desain kuesioner terdapat indikator-indikator serta item-item yang akan dipergunakan sebagai sarana pengukuran variabel dan pengumpulan data di lapangan.

Desain kuesioner dibuat untuk memudahkan peneliti menjabarkan variabel maupun indikator dalam bentuk item-item yang nantinya akan dipergunakan sebagai kuesioner. Adapun masing-masing variabel terpilih tersebut beserta indikator empiris. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat desain instrument sebagai berikut :

Tabel 3.2
Desain Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen Pernyataan
1	Lingkungan (X ₁)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan (cahaya) di tempat kerja 2. Temperature di tempat kerja 3. Sirkulasi udara di tempat kerja 4. Keamanan di tempat kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan di dalam proyek CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo memadai. 2. Temperature di dalam proyek CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo baik. 3. Proyek CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo memiliki sirkulasi udara yang baik. 4. Tingkat keamanan di dalam proyek CV. Dwi Jaya Alumunium baik.
2	Keselamatan dan Kesehatan kerja (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadaan tempat lingkungan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Para karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo selalu merapikan barang yang telah

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Pengaturan udara 3. Pengaturan penerangan 4. Pemakaian peralatan 	<p>digunakannya.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Penataan ventilasi udara diproyek CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo sangat baik. 3. Penataan penerangan diproyek CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo sangat baik 4. Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo selalu menggunakan peralatan keamanan saat bekerja
3	Reward (X ₃)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bonus 2. Kesejahteraan 3. Pengembangan karir. 4. Penghargaan psikologis dan sosial. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo mendapatkan bonus dari perusahaan jika menyelesaikan proyek tepat waktu 2. Seluruh karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo mendapatkan fasilitas berupa base camp dengan seluruh perlengkapannya serta uang makan dan uang kos saat mengerjakan proyek diluar kota Surabaya dan Sidoarjo 3. Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo mendapat pelatihan kerja guna meningkatkan kemampuannya 4. Adanya sistem promosi jabatan di dalam CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo
4	Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kerja sama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. kualitas kerja anda sesuai yang diterapkan oleh CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo 2. Intensitas bekerja anda yang tinggi di CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo membuat keahlian anda meningkat. 3. Anda mampu bekerja sama dengan rekan kerja di CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.

		4. Tanggung jawab	4. Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo selalu bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya
--	--	-------------------	---

3.3 Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

3.3.1 Definisi Populasi

Menurut Sugiyono (2013:117), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam hal ini yang dipergunakan adalah seluruh karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo yang berjumlah 150 orang.

3.3.2 Definisi Sampel

Menurut Sugiyono (2013:118), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus dari Slovin menurut Umar dalam Maulida (2018:27) sebagai berikut :

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

keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan, misal 2% 5% atau 10% untuk

sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan presentase sebesar 10%, sehingga menggunakan rumus didapatkan jumlah sebagai berikut :

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

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 1,50}$$

$$n = 60$$

$$n = 60$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka yang dipilih dari 150 populasi yang ada di dalam penelitian ini adalah 60 responden. Jumlah ini adalah responden dari karyawan yang nantinya akan ditentukan peneliti pada CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2013:120), Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

- a. Lokasi dari subjek penelitian adalah CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo yang berlokasi di JL Raya Sarirogo KAV 7G, Kabupaten Sidoarjo

- b. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan data yang diperlukan sudah lengkap dan objek penelitian adalah CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo yang berlokasi di JL Raya Sarirogo KAV 7G, Kabupaten Sidoarjo

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Teknik pengumpulan data menjelaskan tentang bagaimana data dikumpulkan sebelum diolah dan dianalisis. Dalam pengumpulan data ini berasal dari data sekunder dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2013:193) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai informasi yang dicari.

- b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2013:193) data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia.

3.5.2 Pengumpulan Data

Sesuai dengan bentuk pendekatan penelitian kuantitatif, maka teknik

pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara, kuesioner dan observasi. Untuk mengumpulkan data dalam kegiatan penelitian di perlukan cara-cara atau teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan dengan lancar.

1. Studi Kepustakaan

Yaitu pengumpulan data skripsi dengan cara membaca literatur-literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2013:194) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

3. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2013:199) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

4. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang

terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan. Jadi mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba dan pengecap (Hadi, 2013:203).

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sudjana dalam Maulida (2018:51) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesalahan sesuai instrumen. Jika instrumen dikatakan tidak valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur, kuesioner dinyatakan valid jika nilai korelasi $< 0,05$.

Rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Nilai koefisien korelasi

$\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian variabel X dan Y

$(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X

$(\sum X)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel X

$(\sum Y^2)$ = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y

$(\sum Y)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y

n = Jumlah pasangan pengamatan X dan Y

Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran validitas yang dimaksud. Untuk memperoleh instrumen yang valid, peneliti harus bertindak hati-hati sejak awal penyusunannya. Apabila cara ini dan tindakan betul, dengan dikatakan bahwa peneliti sudah boleh berharap memperoleh instrumen yang validitasnya logis.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013:183) reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang.

Rumus

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan :

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya item

$\sum S_i$ = Jumlah varian skor tiap item

S_t = Varian total

Untuk mengetahui reliabilitas kuesioner, penelitian ini menggunakan pendekatan pengukuran reliabilitas konsistensi internal dengan menghitung koefisien *alpha*. Menurut Priyanto dalam Maulida (2018:53) untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 adalah baik.

3.7 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis

3.7.1 Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:207) analisis kuantitatif adalah cara menganalisis data yang berbentuk angka yang dibandingkan antara satu dengan yang lain. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji statistik regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Lingkungan

X_2 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

X_3 = Reward

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk menjelaskan kemampuan model persamaan regresi berganda dalam menjelaskan pengaruh perubahan variabel terikat terhadap variabel bebas. Untuk mengetahui koefisien determinasi variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, menurut Suharyadi dan Purwanto (2013:55). Menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{n(a \cdot \sum Y + b_1 \cdot \sum YX_1 + b_2 \cdot \sum YX_2) - (\sum Y)^2}{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

Y = Nilai variabel terikat (Y)

X = Nilai variabel bebas (X)

a = Konstanta persamaan regresi

$b_1 b_2$ = Koefisien Regresi

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2013:55) determinasi mempunyai nilai sebagai berikut :

- a. $R_2 > 0,5$ menunjukkan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat dengan baik dan kuat.
- b. $R_2 = 0,5$ menunjukkan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat dengan sedang.

- c. $R^2 < 0,5$ menunjukkan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat relatif kurang baik atau kurang kuat.

3.7.2 Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Pertama

Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat menggunakan uji F.

1) Menentukan Hipotesis

a. H_0 : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$, tidak ada pengaruh Lingkungan (X_1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) dan Reward (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. H_a : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, ada pengaruh Lingkungan (X_1), Keselamatan dan Kesehatan kerja (X_2) dan Reward (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Menentukan Taraf Signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan 0,1 ($\alpha = 10\%$).

3) Derajat bebas () yang digunakan dalam penelitian ini adalah $df = n-k-1$, dimana n = jumlah pengamatan, k = jumlah variabel dalam penelitian.

4) Menentukan F_{hitung}

Menurut Sugiyono (2013:276) perhitungan uji F dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/(K)}{(1n - R^2)/(n-k-l)}$$

Keterangan :

F_{hitung} = F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel}

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

5) Kriteria pengujian sebagai berikut :

menurut Priyatno dalam Maulida (2018:57) kriteria pengujian berdasarkan signifikansi sebagai berikut :

- a) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau signifikansi $\geq 0,1$ maka H_0 diterima, H_a ditolak yang berarti variable – variabel bebas secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.
- b) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,1$ maka H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti variable – variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

b. Uji Hipotesis Kedua

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat yang dimaksud. Dalam hal ini dengan melihat uji t dapat diketahui masing-masing variabel berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat menggunakan uji t.

Langkah-langkah pengujian :

1) Menentukan Hipotesis

- a) $H_0 : b_1 = 0$, artinya bahwa Lingkungan Kerja (X_1) tidak ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- b) $H_0 : b_1 \neq 0$, artinya bahwa lingkungan Kerja (X_1) ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c) $H_0 : b_2 = 0$, artinya bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) tidak ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- d) $H_0 : b_2 \neq 0$, artinya bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- e) $H_0 : b_3 = 0$, artinya bahwa Reward (X_3) tidak ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- f) $H_0 : b_3 \neq 0$, artinya bahwa Reward (X_3) ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan 0,1 ($\alpha = 10\%$)

3) Derajat bebas (df) yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah $df = (k-1)$ dan $(h-k)$ dimana k adalah banyaknya variabel dan h adalah jumlah data.

4) Menentukan t_{hitung}

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2013:56) perhitungan uji t dilakukan dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b - B}{Sb}$$

Keterangan :

h = Koefisien regresi parsial sampel

B = Koefisien regresi parsial populasi

S_b = Standar error koefisien regresi sampel

5) Kriteria pengujian sebagai berikut :

- a) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau jika signifikansi $\geq 0,1$ maka H_0 diterima H_a ditolak artinya bahwa variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y)
- b) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau jika signifikansi $\leq 0,1$ maka H_a ditolak H_0 diterima artinya bahwa variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y)

c. Penentuan Pengaruh Dominan

Menurut Yamin dalam Maulida (2018:59) untuk mengetahui variabel mana yang dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan (X_1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) dan Reward (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo Maka dilakukan dengan melihat ranking koefisien regresi yang distandarkan (β) atau standarized of coefficient beta dari masing-masing variabel yang signifikan, variabel yang memiliki koefisien (β) beta terbesar merupakan variabel bebas (X) yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Berdirinya CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo

Pada tanggal 21 mei 2005, CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo didirikan oleh bapak Samsuri, pada awal berdirinya CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo haya memiliki 2 orang karyawan, dengan keterbatasan modal yang di miliki oleh bapak Samsuri di awal pembentukan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo haya bisa mengerjakan proyek proyek kecil saja, kantor pertama CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo berlokasi di Perum Kahuripan Nirwana Blok AB 3a No 7

Sidoarjo, perusahaan ini bergerak di bidang barang dan jasa, barang yang di tawarkan berupa kusen pintu, daun jendela alumunium, kaca dan juga menyediakan jasa bongkar pasang kusen alumunium atau kaca

Seiring berjalannya waktu CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo semakin berkembang dengan pesat yang awalnya jumlah karyawannya 2 orang saja sekarang telah bertambah banyak menjadi 150 orang karyawan, serta kantor CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo tidak lagi beralamat di Perum Kahuripan Nirwana Blok AB 3a No 7 Sidoarjo melainkan telah berpindah di JL Raya Sarirogo KAV 7G, Kabupaten Sidoarjo, dengan bermodalkan Rp. 60Jt dan haya berani mengambil proyek proyek kecil kini CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo telah berani mengambil proyek proyek besar bahkan berani mengambil proyek yang berlokasi di luar kota maupun di luar pulau jawa,



**Su
mber :
Dokum
entasi
Peneliti
an
(2019)**

**Gam
bar 4.1
CV.**

**Dwi
Jaya
Alumun**

ium Sidoarjo

4.1.2 Visi dan Misi CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo

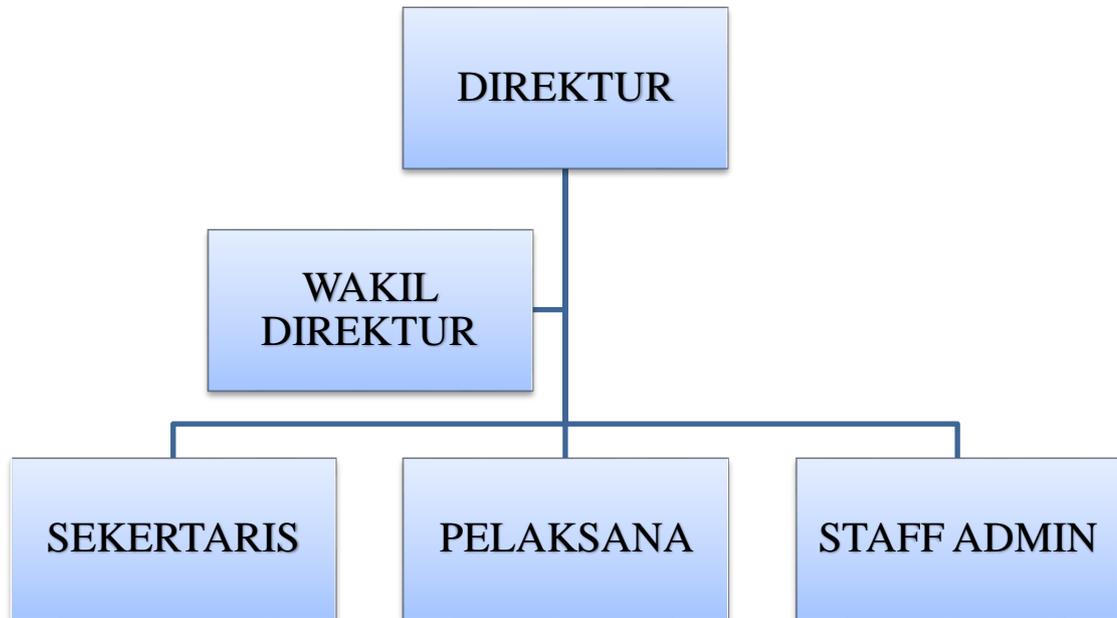
Visi

“ Menjadi perusahaan kontraktor di bidang jasa dan pengadaan barang yang meliputi bidang kusain alumunium, kaca dan pertisi“

Misi

1. Memberikan pelayanan, mutu, dan kepuasan yang terbaik kepada pelanggan.
2. Membangun serta menciptakan citra terbaik perusahaan.
3. Serta turut berpartisipasi dalam pembangunan negara Republik Indonesia.

4.1.3 Struktur Organisasi CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo



Sumber : CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo

Gambar 4.2

Struktur organisasi

Gambar diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. DIREKTUR

Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan - kebijakan perusahaan

2. WAKIL DIREKTUR

Membantu direktur dalam menjalankan amanah tertinggi roda organisasi dan peningkatan anggota dan pengkaderan.

3. SEKERTARIS

Menerima surat dan melakukan koordinasi.

4. STAFF ADMIN

Melakukan perekapan data, mengelola dokumen dan menyimpan data secara terstruktur

5. PELAKSANA

Membuat rencana program kerja mingguan dan harian berdasarkan time schedule seperti rincian bahan, peralatan dan tenaga kerja.



Sumber : CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo

Gambar 4.3

Gambar Produksi

4.2 Data dan Deskripsi Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah suatu analisis yang memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam memiliki karakteristik yang berbeda antara responden satu dengan lainnya. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 60 orang karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo. Maka dapat dilihat dari usia, pendidikan dan masa kerja.

4.2.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang jenis kelamin responden di CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki – laki	60	100%
2	Perempuan	0	0%
Total		60	100%

Sumber: Hasil *Output SPSS* (2019)

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas, diperoleh hasil bahwa dari 60 karyawan dalam penelitian ini, semuanya berjenis kelamin Laki - laki.

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, yang dikarenakan perusahaan lebih membutuhkan tenaga laki – laki yang lebih kuat dikarenakan pekerjaan yang dilakukan cenderung lebih mengutamakan kekuatan dan juga berbahaya.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa usia responden di CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
< 25tahun	8	13,3 %
26-30 tahun	24	40 %
>30 tahun	28	46,7 %
Jumlah	60	100 %

Sumber : CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo

Berdasarkan pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 8 orang dengan hasil presentase (13,3 %), usia 26-30 tahun sebanyak 24 orang dengan hasil presentase (40%) dan usia >30 tahun sebanyak 28 orang dengan hasil presentase (46,7 %). Dari uraian diatas dapat disimpulkan respondem terbanyak berdasarkan usia di CV. Dwi Jaya Alumiunium Sidoarjo adalah usia >30 tahun sebanyak 28 responden (46,7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Dwi Jaya Alumiunium Sidoarjo sudah lama bekerja di perusahaan dan mempunyai bayak pengalaman

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden CV. Dwi Jaya Alumiunium Sidoarjo terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
SMP/Sederajat	20	33,3 %
SMA/Sederajat	38	63,3 %
Sarjana	2	3,3 %
Jumlah	60	100 %

Sumber : CV. Dwi Jaya Alumiunium Sidoarjo

Berdasarkan pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat SMP/Sederajat sebanyak 20 orang dengan hasil presentase (33,3%), SMA/Sederajat sebanyak 38 orang dengan hasil presentase (63,3%), Sarjana sebanyak 2 dengan hasil presentase (3,3%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir di CV.

Dwi Jaya Alumiunium Sidoarjo adalah SMA sebanyak 38 responden (63,3%). Hal ini dikarenakan sudah ya mencari pekerjaan dengan menggunakan Ijazah terakhir SMA/Sederajatnya.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa masa kerja responden CV. Dwi Jaya Alumiunium Sidoarjo terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
< 1 tahun	23	38,3 %
> 1 tahun	37	61,7 %
Jumlah	60	100 %

Sumber : CV. Dwi Jaya Alumiunium Sidoarjo

Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun sebanyak 23 orang dengan hasil presentase (38,3 %), > 1 tahun sebanyak 37 orang dengan hasil presentase (61,7 %). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berdasarkan masa kerja pada penelitian ini adalah > 1 tahun sebanyak 37 orang dengan hasil presentase (61,7 %). Hal ini dikarenakan tingkat komitmen pada karyawan CV. Dwi Jaya Alumiunium Sidoarjo.

4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.2.1 Penilaian Masing – Masing Variabel

Pembahasan hasil penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dengan mengkategorikan rata-rata jawaban responden atau masing-masing indikator pertanyaan yang telah diajukan. Untuk menentukan nilai kategori atau masing-masing variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), maka dilakukan dengan cara yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013:80). Rumus untuk mencari interval kelas adalah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\frac{\text{Jumlah Kelas}}{s-1}}$$

$$\text{Nilai Interval Kelas} = \frac{\quad}{s} = 0,8$$

Oleh karena itu digunakan sebagai tingkatan penilaian batasan nilai masing-masing kelas kategori yang dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 4.5

Kategori Mean Masing-Masing Variabel

Interval	Kategori	Nilai
1,00 < 1,80	Sangat Tidak Setuju	1
1,80 < 2,60	Tidak Setuju	2
2,60 < 3,40	Cukup Setuju	3
3,40 < 4,20	Setuju	4
4,20 < 5,00	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2013:80)

4.2.2.2 Deskripsi Variabel Lingkungan (X_1)

Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan dengan indikator penerangan (cahaya) di tempat kerja, temperature di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja dan keamanan tempat kerja.

Tanggapan karyawan tentang Lingkungan (X_1) pada CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Lingkungan (X_1)

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F)x Bobot Skor (X)	Mean
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Penerangan di proyek CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo sangat memadai.	0	0	0	31	29	269	4,48
	<i>Persentase (%)</i>	0	0	0	51,7	48,3		
2	Temperature di dalam proyek CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo sangat baik	0	0	3	40	17	254	4,23
	<i>Persentase (%)</i>	0	0	5,0	66,7	28,3		
3	Proyek CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo memiliki sirkulasi udara yang sangat baik	0	0	13	39	8	235	3,91
	<i>Persentase (%)</i>	0	0	21,7	65,0	13,3		
4	Tingkat keamanan didalam proyek CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo sangat baik.	0	0	10	47	3	233	3,88
	<i>Persentase (%)</i>	0	0	16,7	78,3	5,0		

Jumlah	0	0	10,85	65,42	23,72		
Mean							4,12

Sumber : Peneliti (2019)

Hasil jawaban responden tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan “Penerangan di proyek CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo sangat memadai” responden menyatakan Setuju dengan persentase sebesar 51,7 % sedangkan yang menyatakan Sangat Setuju sebesar 48,3 %.
2. Untuk pernyataan “Temperature di dalam proyek CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo sangat baik” responden menyatakan Cukup Setuju sebesar 5,0 % sedangkan yang menyatakan Setuju sebesar 66,7 % dan yang menyatakan Sangat Setuju sebesar 28,3 %.
3. Untuk pernyataan “Proyek CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo memiliki sirkulasi udara yang sangat baik” responden menyatakan Cukup Setuju sebesar 21,7 % sedangkan yang menyatakan Setuju sebesar 65,0 % dan yang menyatakan Sangat Setuju sebesar 13,3 %.
4. Untuk pernyataan “Tingkat keamanan didalam proyek CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo sangat baik.” responden menyatakan Cukup Setuju sebesar 16,7 % sedangkan yang menyatakan Setuju sebesar 78,3 % dan yang menyatakan Sangat Setuju sebesar 5,0 %.

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Lingkungan (X_1) dengan rata-rata skor sebesar 4,12. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Setuju”, yang artinya jumlah persentase 65,42% responden menyatakan pendapat tentang lingkungan dalam perusahaan berjalan dengan baik. Maka dapat memberikan gambaran kepada

kita bahwa lingkungan yang ada di CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo tergolong dalam kategori baik.

4.2.2.3 Deskripsi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2)

Variabel dalam penelitian ini adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan indikator keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan

penerangan, pemakaian peralatan.

Tanggapan karyawan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) pada CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2)

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Para karyawan CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo selalu merapikan barang yang telah digunakannya	0	0	2	21	37	275	4,58
	<i>Persentase (%)</i>	0	0	3,3	35,0	61,7		
2	Penataan ventilasi udara diproyek CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo sangat baik	0	0	0	19	41	281	4,68
	<i>Persentase (%)</i>	0	0	0	31,7	68,3		
3	Penataan penerangan diproyek CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo sangat baik.	0	0	23	26	11	280	4,66
	<i>Persentase (%)</i>	0	0	38,3	43,3	18,3		
4	Tingkat keamanan di dalam proyek CV. Dwi	0	0	9	44	7	238	3,96

	Jaya Alumunium Sidoarjo sangat baik.						
	<i>Persentase (%)</i>	0	0	15,0	73,3	11,7	
Jumlah		0	0	56,6	45,82	40	
Mean							4,47

Sumber : Peneliti (2019)

Hasil jawaban responden tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan “Para karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo selalu merapikan barang yang telah digunakannya” responden menyatakan Cukup Setuju dengan persentase sebesar 3,3 %, sedangkan yang menyatakan Setuju sebesar 35,0 % dan yang menyatakan Sangat Setuju sebesar 61,7 %.
2. Untuk pernyataan “Penataan fentilasi udara diproyek CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo sangat baik” responden menyatakan Setuju sebesar 31,7 % dan yang menyatakan Sangat Setuju sebesar 68,3 %.
3. Untuk pernyataan “Penataan penerangan diproyek CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo sangat baik.” responden menyatakan Cukup Setuju dengan persentase sebesar 38,3 %, sedangkan yang menyatakan Setuju sebesar 43,3 % dan yang menyatakan Sangat Setuju sebesar 18,3 %.
4. Untuk pernyataan “Tingkat keamanan di dalam proyek CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo sangat baik.” responden menyatakan Cukup Setuju dengan persentase sebesar 15,0 %, sedangkan yang menyatakan Setuju sebesar 73,3 % dan yang menyatakan Sangat Setuju sebesar 11,7 %

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) dengan rata-

rata skor sebesar 4,47. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Sangat Setuju”, yang artinya jumlah persentase 40% responden menyatakan pendapat tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam perusahaan berjalan dengan sangat baik.

4.2.2.4 Deskripsi Variabel Reward (X_3)

Variabel dalam penelitian ini adalah Reward dengan indikator bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan sosial.

Tanggapan karyawan tentang Reward (X_3) pada CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Terhadap Reward (X_3)

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo mendapatkan bonus dari perusahaan jika menyelesaikan proyek tepat waktu	0	0	3	43	23	301	5,01
	<i>Persentase (%)</i>	0	0	5,0	71,7	23,3		
2	Seluruh karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo mendapatkan fasilitas berupa basecham dengan seluruh perlengkapannya serta uang makan dan uang kos saat mengerjakan proyek diluar kota Surabaya dan Sidoarjo	0	0	15	27	18	243	4,05
	<i>Persentase (%)</i>	0	0	25,0	45,0	30,0		

3	Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo mendapatkan pelatihan kerja guna meningkatkan kemampuannya	0	1	3	46	10	245	4,08
	<i>Persentase (%)</i>	0	1,7	5,0	76,7	16,7		
4	Adanya sistem promosi jabatan di dalam CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo	0	1	13	39	7	232	3,86
	<i>Persentase (%)</i>	0	1,7	21,7	65,0	11,7		
Jumlah			0,85	14,17	64,6	20,5		
Mean								4,25

Sumber : Peneliti (2019)

Hasil jawaban responden tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan “Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo mendapatkan bonus dari perusahaan jika menyelesaikan proyek tepat waktu” responden menyatakan Cukup Setuju dengan persentase sebesar 5.0 %, sedangkan yang menyatakan Setuju sebesar 71,7 % dan yang menyatakan Sangat Setuju sebesar 23,3 %.
2. Untuk pernyataan “Seluruh karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo mendapatkan fasilitas berupa basecham dengan seluruh perlengkapannya serta uang makan dan uang kos saat mengerjakan proyek diluar kota Surabaya dan Sidoarjo” responden menyatakan Cukup Setuju dengan persentase sebesar 25,0 % sedangkan yang menyatakan Setuju sebesar 45,0 % dan yang menyatakan Sangat Setuju sebesar 30,0 %.
3. Untuk pernyataan “Kebisin Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo mendapatkan pelatihan kerja guna meningkatkan kemampuannya” responden menyatakan Tidak Setuju dengan persentase sebesar 1,7 %, Cukup Setuju dengan persentase sebesar 5,0 % sedangkan yang menyatakan

Setuju dengan persentase sebesar 76,7% dan yang menyatakan Sangat Setuju dengan persentase sebesar 16,7 %.

4. Untuk pernyataan “Adanya sistem promosi jabatan di dalam CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo” responden menyatakan Tidak Setuju dengan persentase sebesar 1,7 %, Cukup Setuju dengan persentase sebesar 21,7 % sedangkan yang menyatakan Setuju dengan persentase sebesar 65,0 % dan yang menyatakan Sangat Setuju dengan persentase sebesar 11,7 %

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Reward (X_3) dengan rata-rata skor sebesar 4,25. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Sangat Setuju”, yang artinya jumlah persentasi 20,5% responden menyatakan pendapat tentang Reward yang diberikan kepada karyawan telah menunjukkan keadaan yang baik. Berdasarkan penilaian para responden tersebut, maka dapat memberikan gambaran kepada kita bahwa Reward yang di berikan kepada karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo tergolong dalam kategori sangat baik.

4.2.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab.

Tanggapan karyawan tentang Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo dapat dilihat pada tabel 4.9 Sebagai berikut :

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Kualitas kerja anda sesuai dengan yang diharapkan oleh CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo	0	1	5	36	18	251	4,18
	<i>Persentase (%)</i>	0	1,7	8,3	60,0	30,0		
2	Intensitas bekerja anda yang tinggi di CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo membuat keahlian anda meningkat	0	0	4	43	13	249	4,15
	<i>Persentase (%)</i>	0	0	6,7	71,7	21,7		
3	Anda mampu bekerja sama dengan rekan kerja di CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo	0	0	7	42	11	244	4,06
	<i>Persentase (%)</i>	0	0	11,7	70,0	18,3		
4	Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo selalu bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya	0	1	8	43	8	238	3,96
	<i>Persentase (%)</i>	0	1,7	13,3	71,7	13,3		
Jumlah		0	0,85	10	68,35	20,9		
Mean								4,08

Sumber : Peneliti (2019)

Hasil jawaban responden tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan “Kualitas kerja anda sesuai dengan yang diharapkan oleh CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo” responden menyatakan Tidak Setuju dengan persentase sebesar 1,7 %, Cukup Setuju dengan persentase sebesar

8,3 % sedangkan yang menyatakan Setuju dengan persentase sebesar 60,0 % dan yang menyatakan Sangat Setuju dengan persentase sebesar 30,0 %

2. Untuk pernyataan “Intensitas bekerja anda yang tinggi di CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo membuat keahlian anda meningkat” responden menyatakan Cukup Setuju dengan persentase sebesar 6,7 % sedangkan yang menyatakan Setuju dengan persentase sebesar 71,7 % dan yang menyatakan Sangat Setuju dengan persentase sebesar 21,7 %
3. Untuk pernyataan “Anda mampu bekerja sama dengan rekan kerja di CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo” responden menyatakan Cukup Setuju dengan persentase sebesar 11,7 % sedangkan yang menyatakan Setuju dengan persentase sebesar 70,0 % dan yang menyatakan Sangat Setuju dengan persentase sebesar 18,3 % .
4. Untuk pernyataan “Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo selalu bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya” responden menyatakan Tidak Setuju dengan persentase sebesar 1,7 %, Cukup Setuju dengan persentase sebesar 13,3 % sedangkan yang menyatakan Setuju dengan persentase sebesar 71,7 % dan yang menyatakan Sangat Setuju dengan persentase sebesar 13,3 %.

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan rata-rata skor 4,08. Nilai ini termasuk dalam kategori “Setuju” yang artinya jumlah persentase 68,35 % responden menyatakan pendapat tentang Kinerja Karyawan yang dialami karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo dalam kategori baik.

4.3 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Validitas

Menurut Sudjana dalam Maulida (2018:51) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesalahan sesuai instrumen. Instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, kuesioner dinyatakan valid jika nilai korelasi $> 0,05$. Pengukuran validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi *product moment*. Item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi. Bila angka koefisiennya lebih besar dari angka kritis r , maka suatu pertanyaan lebih besar dari angka kritis r dan suatu pertanyaan dianggap valid dan sebaliknya.

Untuk jumlah sampel sebanyak 60 maka $df = n-2$ atau $60 - 2 = 58$ dan didapatkan nilai kritis r_{tabel} sebesar 0,259. Adapun hasil analisis uji validitas selengkapnya dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.10

Hasil Pengujian Validitas

Variabel/Indikator	Nilai r	Kondisi	Keterangan
Lingkungan (X_1)			
X1.1	0,616	Nilai $r > 0,259$	Valid
X1.2	0,757	Nilai $r > 0,259$	Valid
X1.3	0,719	Nilai $r > 0,259$	Valid
X1.4	0,620	Nilai $r > 0,259$	Valid
Keselamatan dan			

Kesehatan Kerja (X_2)			
X2.1	0,673	Nilai $r > 0,259$	Valid
X2.2	0,780	Nilai $r > 0,259$	Valid
X2.3	0,852	Nilai $r > 0,259$	Valid
X2.4	0,635	Nilai $r > 0,259$	Valid
Reward (X_3)			
X3.1	0,649	Nilai $r > 0,259$	Valid
X3.2	0,780	Nilai $r > 0,259$	Valid
X3.3	0,746	Nilai $r > 0,259$	Valid
X3.4	0,733	Nilai $r > 0,259$	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,714	Nilai $r > 0,259$	Valid
Y.2	0,835	Nilai $r > 0,259$	Valid
Y.3	0,800	Nilai $r > 0,259$	Valid
Y.4	0,468	Nilai $r > 0,259$	Valid

Sumber : Hasil Data Output SPSS (2019)

Dari tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi di atas $r_{tabel} 0,259$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relative sama, maka alat ukur tersebut reliabel. Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai Alpha melebihi 0,6 maka pertanyaan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya (Priyanto dalam Maulida 2018:53). Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Lingkungan (X_1)	0,611	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2)	0,713	Reliabel
Reward (X_3)	0,697	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,646	Reliabel

Sumber : Hasil Data Output SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan (X_1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2), Reward (X_3) serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

4.4 Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (*independent*) yaitu Lingkungan (X_1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2), Reward (X_3) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan (Y), besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dibidang melalui suatu persamaan regresi berganda.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program *SPSS 18.0 for windows* diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 4.12
Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,039	1,909		1,068	,290
Lingkungan	,257	,115	,227	2,231	,030
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	,287	,120	,304	3,036	,020
Reward	,321	,119	,352	2,692	,009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Data Output SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,039 + 0,257 X_1 + 0,287 X_2 + 0,321 X_3$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) sebesar 2,039 memberi arti apabila variabel bebas Lingkungan (X_1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2), Reward (X_3) bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat Kinerja Karyawan sebesar 2,039 satuan.
- b. Lingkungan (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,257. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Lingkungan (X_1) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila Lingkungan

bertambah satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,257 satuan. Artinya semakin bertambahnya tingkat Lingkungan, maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan pada CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.

- c. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,287. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila Keselamatan dan Kesehatan Kerja bertambah satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,287 satuan. Artinya semakin bertambahnya tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja, maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan pada CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.
- d. Reward (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,321. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Reward (X_3) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila Reward bertambah satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,321 satuan. Artinya semakin bertambahnya tingkat Reward, maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan pada CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.

Jadi variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Reward memiliki pengaruh positif dan searah terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Artinya semakin bertambahnya tingkat Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Reward maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan ketiga variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat dapat dilihat pada koefisien Korelasi (R) dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R square atau R^2) yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.13

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 ^a	,542	,517	1,11471

a. Predictors: (Constant), Reward, Lingkungan kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Data Output SPSS (2019)

Untuk menafsirkan tingkat koefisien (R) korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat dapat dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4.14

Interval Koefisien Korelasi dan Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013:231)

Hasil analisis regresi berganda diatas didapatkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,736 hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas

dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori Kuat. Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) didapatkan sebesar 0,542 atau sebesar 54,2 %. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

4.4.2 Uji F (F-test)

Uji F (F-test) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas yaitu Rekrutmen, Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Perumusan hipotesis adalah :

H_0 : Variabel Lingkungan (X_1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) serta Reward (X_3) secara simultan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo.

H_a : Variabel Lingkungan (X_1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) serta Reward (X_3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo.

Adapun kriteria yang digunakan adalah :

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau signifikansi $\geq 0,1$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,1$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 10% dan derajat bebas (*degree of freedom*) $df_1 = k = 3$ dan pada $df_2 = n - k - 1 = 60 - 3 - 1 = 56$ diperoleh angka 2,76.

Adapun hasil analisis uji F atau F_{hitung} dengan bantuan program *SPSS 18.0 for windows* didapatkan sebagai berikut :

Tabel 4.15
Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82,348	3	27,449	22,091	,000 ^a
	Residual	69,585	56	1,243		
	Total	151,933	59			

a. Predictors: (Constant), Reward, Lingkungan kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Data Output SPSS (2019)

Hasil pengujian model secara bersama-sama (simultan) diatas diperoleh nilai hitung F_{hitung} sebesar 22,091. Nilai ini lebih besar 2,76. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu 10% atau 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Lingkungan (X_1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) serta Reward (X_3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.

4.4.3 Uji t (t-test)

Uji t (t-test) ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial (individu) dari variabel-variabel bebas yaitu Lingkungan (X_1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) serta Reward (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Perumusan hipotesis adalah :

H_0 : Variabel Lingkungan (X_1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) serta Reward (X_3) secara parsial memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.

H_a : Variabel Lingkungan (X_1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) serta Reward (X_3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo

Adapun kriteria yang digunakan adalah :

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau jika signifikansi $\geq 0,1$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau jika signifikansi $\leq 0,1$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

Nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 10% dan derajat bebas (*degree of freedom*) $df = n - k = 60 - 3 = 57$ diperoleh angka 1,672.

Adapun hasil analisis uji t atau nilai t_{hitung} dengan bantuan program *SPSS 18.0 for windows* didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.16

Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
Lingkungan	2,231	,030
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	2,397	,020
Reward	2,692	,009

Sumber : Hasil Data Output SPSS (2019)

Pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh Lingkungan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,231. Nilai ini lebih besar daripada t_{tabel} 1,672. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,030 yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu α 10% atau 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel bebas Lingkungan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Apabila dilihat berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel Lingkungan adalah positif, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Lingkungan dapat berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan di CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo.

b. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,397. Nilai ini lebih besar daripada t_{tabel} 1,672. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,020 yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu α 10% atau 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel

bebas Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Apabila dilihat berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah positif, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan di CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.

c. Pengaruh Reward (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,692. Nilai ini lebih besar daripada t_{tabel} 1,672. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,009 yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu α 10% atau 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel bebas Reward secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Apabila dilihat berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel Reward adalah positif, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Reward dapat berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan di CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa Reward secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.

4.4.4 Variabel yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, dapat dilihat pada ranking koefisien regresi yang distandarkan (β) atau *standardized of coefficients beta* dari masing-masing variabel bebas, sebagaimana tampak pada tabel berikut :

Tabel 4.17

Uji Pengaruh Dominan

Model		Standardized Coefficients
		Beta
1	(Constant)	
	Lingkungan	,227
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	,304
	Reward	,352

Sumber : Hasil Data Output SPSS (2019)

Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan (X_1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) dan Reward (X_3) dapat diketahui bahwa Reward (X_3) mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,352 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Reward (X_3).

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh secara Simultan Lingkungan (X_1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) serta Reward (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Keberhasilan suatu organisasi dilihat dari kualitas orang yang bekerja didalam organisasi tersebut, organisasi yang mempunyai metode dan teknologi canggih tetapi tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan maksimal sebab hal yang paling penting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Hasil pengujian model secara bersama-sama (simultan) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 22,091. Nilai ini lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,76. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu $\alpha = 10\%$ atau 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Artinya bahwa variabel Lingkungan (X_1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) serta Reward (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.

Dalam penelitian ini koefisien korelasi berganda (R) didapatkan sebesar 0,736, hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan dalam kategori Kuat. Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) didapatkan sebesar 0,542 atau sebesar 54,2%. Artinya bahwa variabel bebas

mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 54,2%, sedangkan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Dalam penilaian kinerja perlu dibutuhkan lingkungan yang nyaman, aman dan memiliki fasilitas yang memadai guna menunjang pekerjaannya, perlunya pemahan tentang keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan sangat perlu di perhatikan oleh perusahaan guna mencegah terjadinya kecelakaan, serta pemberian reward yang merata sangat penting guna meningkatkan semangat bekerja. Apabila dari ketiganya berjalan dengan baik atau selaras maka secara langsung kinerja akan mengalami peningkatan yang baik.

Dengan demikian berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Lingkungan (X_1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) serta Reward (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo dalam bekerja adalah terbukti kebenarannya.

Penelitian ini juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Liana Galang Agustyantono, Liana Ambarsari (2015) yang menyatakan Variabel lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja dinyatakan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karya PT Total Bangun Persada Tbk.,

Dengan demikian , dalam hipotesis yang menyebutkan bahwa Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Reward secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo terbukti kebenarannya.

4.5.2 Pengaruh Secara Parsial Lingkungan(X 1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, penguji secara parsial dengan uji t untuk memenuhi pengaruh lingkungan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh bahwa T hitung $>$ T tabel dan signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,030 yang jauh lebih kecil dari 0,1, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variable Lingkungan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo. Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel dalah indikator penerangan (cahaya) di tempat kerja pada pernyataan “Penerangan di proyek CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo sangat memadai” dengan mean skor sebesar 4,48. Sedangkan indikator yang memiliki skor terendah adalah keamanan di tempat kerja pada pernyataan “Tingkat keamanan didalam proyek CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo sangat baik.”. Dengan mean skor sebesar 3,88.

bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Lingkungan (X_1) dengan rata-rata skor sebesar 4,12. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Setuju”, yang artinya mayoritas responden menyatakan pendapat tentang lingkungan dalam perusahaan berjalan dengan baik. Maka dapat memberikan gambaran kepada kita bahwa lingkungan yang ada di CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo tergolong dalam kategori baik.

Dalam penilaian kinerja, lingkungan merupakan faktor yang penting bagi perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan yang aman dan nyaman serta fasilitas peralatan kerja yang memadai guna menunjang kelancaran para karyawan dalam bekerja, apabila semua telah terpenuhi dan berjalan dengan baik maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan dengan baik.

Lingkungan kerja di proyek CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo masih kurang baik karena masih banyak proyek yang memiliki ventilasi yang buruk dan fasilitas yang ada di dalam proyek cenderung kurang seperti jauhnya sumber aliran listrik.

Menurut Afandi (2018:65), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja.

Menurut Pabundu dalam Busro (2018:88), kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Lingkungan kerja berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lengkapnya peralatan guna membantu kelancaran karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, dan dengan menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman juga sangat penting karena dengan lingkungan yang aman dan nyaman

para karyawan dapat bekerja dengan tenang dan membuat para karyawan bekerja dengan fokus, apa bila karyawan bekerja dengan fokus mereka dapat meningkatkan kinerja mereka pada saat bekerja. Penelitian ini juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Liana Galang Agustyantono, Isti Fadiah dan Purnamie Titisari (2016) yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Pegadaian Cabang Besuki

Dengan demikian, dalam hipotesis yang menyebutkan bahwa Lingkungan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo terbukti kebenarannya.

4.5.3 Pengaruh Secara Parsial Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t untuk memenuhi kompensasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,020 yang jauh lebih kecil dari 0,1, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo.

Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah indikator keadaan tempat kerja pada pernyataan “Para karyawan CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo selalu merapikan barang yang telah digunakannya” dengan mean skor sebesar 4,58. Sedangkan indikator yang memiliki skor terendah adalah pemakaian peralatan pada pernyataan “Tingkat

keamanan di dalam proyek CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo sangat baik.”. Dengan mean skor sebesar 3,96.

tanggapan karyawan terhadap variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) dengan rata-rata skor sebesar 4,47. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Sangat Setuju”, yang artinya mayoritas responden menyatakan pendapat tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam perusahaan berjalan dengan sangat baik.

Dalam penilaian kinerja, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo karena dengan karyawan yang sehat serta tingkat kecelakaan yang kecil dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo juga harus meningkatkan pemahaam kepada karyawan tetang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja serta pentingnya penggunaan per peralatan keamanan dalam bekerja seperti helm, sabuk pengaman dan serung tangan, dimana saat ini banyak karyawan yang males menggunakannya dikarenakan peralatan yang ada sudah banyak yang usang.

Para karyawan seringkali mengabaikan keselamatannya dengan tidak mau menggunakan alat keselamatan dan tidak adanya kotak P3K di kawasan proyek CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.

Menurut Sinambela (2016:360) kesehatan dan keselamatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang berkerja di suatu institusi maupun lokasi proyek.

Menurut Afandi (2018:88), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dengan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan dapat sedikit memperkecil resiko kecelakaan, perusahaan juga harus menyediakan alat – alat bantu keselamatan seperti sabuk pengaman dan masker dengan di sediaknya alat – alat bantu keselamatan dapat membuat karyawan merasa aman dan nyaman. Pada saat karyawan merasa aman, nyaman dan dalam keadaan sehat mereka dapat bekerja dengan baik dan maksimal, sehingga para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya pada saat bekerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Liana Ambarsari (2015) yang menyatakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Total Bangun Persada Tbk.

Dengan demikian , dalam hipotesis yang menyebutkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo terbukti kebenarannya.

4.5.4 Pengaruh Secara Parsial Reward (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, penguji secara parsial dengan uji t untuk memenuhi kompetensi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan siginifikansi yang dihasilkan sebesar 0,009 yang jauh lebih kecil dari

0,1, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.

Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Reward adalah indikator Bonus pada pernyataan “Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo mendapatkan bonus dari perusahaan jika menyelesaikan proyek tepat waktu” dengan mean skor sebesar 5,01. Sedangkan indikator yang memiliki skor terendah adalah Penghargaan Psikologis dan Sosial pada pernyataan “Adanya sistem promosi jabatan di dalam CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo”. Dengan mean skor sebesar 3,86.

Tanggapan karyawan terhadap variabel Reward (X_3) dengan rata-rata skor sebesar 4,25. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Sangat Setuju”, yang artinya mayoritas responden menyatakan pendapat tentang Reward yang diberikan kepada karyawan telah menunjukkan keadaan yang baik. Berdasarkan penilaian para responden tersebut, maka dapat memberikan gambaran kepada kita bahwa Reward yang di berikan kepada karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo tergolong dalam kategori sangat baik.

Pemberian reward kepada karyawan sanagat lah penting kare dengan memberikan reward kepada karyawan dapat menjadi sebuah dorongan untuk meningkatkan kinerja, perusahaan juga harus memberikan fasilitas kepada karyawan berupa tunjangan perbulan seperti pemberian sembako setiap tiga bulan sekali.

Sistem pembagian reward yang kurang merata dan cenderung hanya diberikan kepada para karyawan yang dekat dengan pemimpin perusahaan hal ini yang sering kali dikeluhkan oleh para karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.

Menurut Echol dalam Bintaro (2017:179) menyatakan bahwa "reward berasal dari bahasa Inggris yang berarti ganjaran, hadiah, atau memberikan penghargaan.

Menurut Afandi (2018:84), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang yang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerja yang bersangkutan.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Galang Agustyantono, Isti Fadiah dan Purnamie Titisari (2016), yang menyatakan reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perum Pegadaian Cabang Besuki.

Reward merupakan suatu alat untuk meningkatkan semangat pada diri karyawan. Metode ini bisa memacu perbuatan atau sikap seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan perbuatan yang baik secara berulang ulang, reward juga bertujuan agar seseorang lebih giat lagi dalam berusaha untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya. Dengan semakin baik reward yang diberikan kepada karyawan maka karyawan juga akan semakin giat untuk bekerja. Karyawan yang merasa senang karena pekerjaannya mendapatkan penghargaan, akan memacu dirinya lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaan yang mereka lakukan dan semakin meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, dalam hipotesis yang menyebutkan bahwa Reward secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo terbukti kebenarannya.

4.5.5 Variabel Bebas yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) serta Reward (X3), dapat diketahui bahwa variabel, Reward mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,352 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan adalah Reward

Dengan demikian, dalam hipotesis yang menyebutkan bahwa Rev berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo terbukti kebenarannya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada uji hipotesis secara simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar 22,092. nilai ini lebih besar dari pada F tabel 2,76. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu $\alpha = 10\%$ atau 0,1. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel Lingkungan (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2), serta Reward (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.

2. Pada uji hipotesis secara parsial, variabel Lingkungan (X1) nilai t hitung sebesar 2,231 lebih besar dari pada t tabel 1,672 dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,030 yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,1. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada ketiga variabel bebas tersebut dan berarti bahwa variabel Lingkungan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.

Pada uji hipotesis secara parsial, variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) nilai t hitung sebesar 2,397 lebih besar dari pada t tabel 1,672 dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,020 yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,1. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada ketiga variabel bebas tersebut dan berarti bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.

Pada uji hipotesis secara parsial, variabel Reward (X3) nilai t hitung sebesar 2,692 lebih besar dari pada t tabel 1,672 dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,09 yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,1. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada ketiga variabel bebas tersebut dan

berarti bahwa variabel Reward (X3) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.

3. Variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Reward (X3) dengan nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,352 dan paling tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran-saran dari peneliti, diantaranya :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Reward secara Simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo, maka diharapkan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo meningkatkan Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Reward yang sudah ada.
2. Untuk kemaju CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo, peneliti memberi saran yakni, perusahaan harus lebih menekankan kepada karyawan akan pentingnya penggunaan peralatan bantu keselamatan dalam bekerja serta perusahaan juga harus mendaftarkan para pekerjanya dalam BPJS ketenagakerjaan, perusahaan juga perlu sedikit memperbaiki sistem rewardnya karena menurut para karyawan pembagian reward yang ada sekarang kurang merata dan perusahaan harus lebih memperhatikan

karyawan lagi dengan cara memberikn tunjangan berupa pemberian sembako setiap tiga bulan sekalia

3. Penelitian ini masih terbuka lagi peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini.