



Pengaruh Upah, Keselamatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Amanah Enam Berlian Di Bengkulu

Nata Satria Uly^{1*}, Dimas Ferdiansyah²⁾, Daffa Saelendra³⁾, Frans Savella⁴⁾, dan, Alibasyah Rawi Simanjuntak⁵⁾

^{1,2,3,4,5}Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH, Bengkulu, Indonesia

*Email Korespondensi : natasatriaully@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Upah, Keselamatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Amanah Enam Berlian Di Bengkulu. Variabel penelitian ini adalah Upah, Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran angket, observasi, studi pustaka, dan studi dokumenter. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh 40 karyawan di PT. Amanah Enam Berlian di Bengkulu dengan teknik sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amanah Enam Berlian di Bengkulu, (2) Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amanah Enam Berlian di Bengkulu (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amanah Enam Berlian di Bengkulu, (4) Upah, keselamatan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Amanah Enam Berlian di Bengkulu.

Kata Kunci : Upah, Keselatan, Lingkungan kerja dan kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this research is to find out how much influence Wages have. Safety and Work Environment on Employee Performance of PT Amanah Enam Berlian in Bengkulu. The variables of this research are Wages, Work Safety and Work Environment. The method used in this research is the distribution of questionnaires, observations, literature studies, and documentary studies. This research is a research with a quantitative approach. The population of this study were all 40 employees at PT. Amanah Six Berlian in Bengkulu with saturated sample technique. The analytical tool used in this research is SPSS. The data analysis method used is multiple linear regression, multiple correlation, coefficient of determination, t test and f test. The results showed that (1) Wages had a significant effect on the performance of PT Amanah Enam Berlian employees in Bengkulu, (2) Work safety had a significant effect on the performance of PT Amanah Enam Berlian employees in Bengkulu (3) The work environment had a significant effect on the performance of PT Amanah Enam Berlian employees. in Bengkulu, (4) Wages, safety and work environment simultaneously affect the performance of employees of PT Amanah Enam Berlian in Bengkulu.

Keywords: Wages, Safety, Work environment and employee performance

Pendahuluan

Dalam rangka untuk menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumberdaya yang dimiliki. Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup

Volume : 1
Nomor : 1
Bulan : Januari-Juni
Tahun : 2022
Halaman : 47-56

penting dalam mencapai tujuan organisasi baik perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi.

Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi. Hasibuan (2012:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang sangat diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi.

Dalam mempertahankan ekstensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi secara maksimal dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki drajat kesediaan atau tingkat kemampuan tertentu. terkait dengan "masalah keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia secara umum masih kurang diperhatikan. Hal ini ditunjukkan dengan masih tingginya angka kecelakaan kerja di Indonesia. Menurut data dari BPJS (2016) menyatakan bahwa angka kecelakaan kerja di Indonesia masih tinggi. Mengutip data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan hingga akhir 2015 telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 105.182 kasus. Sementara itu, untuk kasus kecelakaan berat yang mengakibatkan kematian tercatat sebagai 2.375 kasus dari total jumlah kecelakaan kerja. Hal ini tentu sangat memprihatinkan, dan berarti bahwa tingkat kepedulian dunia usaha terhadap K3 masih rendah.

Sesuai dengan kondisi tersebut, perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan. Dengan adanya perubahan-perubahan secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi juga terhadap kondisi perusahaan.

Landasan Teori

Upah

Menurut Hasibuan (2012:122), mengungkapkan bahwa upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Sama halnya dengan Kadarisman (2012) yang mengungkapkan bahwa upah adalah jenis balas jasa yang diberikan perusahaan/ organisasi kepada para pekerja harian yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah. Penggolongan upah Rivai (2011 : 759), upah digolongkan kedalam 3 jenis, yaitu : Upah sistem waktu, Upah sistem hasil dan Upah sistem borongan.

Keselamatan Kerja

Slamet (2012), juga mendefinisikan bahwa tentang keselamatan kerja. Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama



melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Mondy (2014 : 15), keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi. Tujuan keselamatan kerja menurut Paramita dan Wijayanto (2012) yaitu ; (1) Setiap pegawai dapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, (2) agar setiap perlengkapan dan peralatan digunakan sebaik-baiknya, (3) agar semua hasil produksi diperihara keamannya, (4) agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai, (5) meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja, (6) terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan lingkungan kerja, (7) agar pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

Siagian (2014 : 56) , mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain hal nya menurut Sedarmayanti (2013 : 23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didaamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan. Jenis- Jenis Lingkungan kerja menurut Siagian (2014 : 57) ada 2 yaitu; Lingkungan kerja fisik, dan Lingkungan kerja non fisik.

Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2012) , kinerja atau reformance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Indikator Kinerja Karyawan Afandi (2018:89) yaitu; Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, Kreativitas.

Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini yaitu Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif ialah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dengan cara penyebaran angket, observasi, studi pustaka, dan studi dokumenter. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan berjumlah 40 orang pada PT. Amanah Enam Berlian“di Bengkulu. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan tiga variabel. Variabel Upah, variabel Keselamatan dan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Variabel terikat adalah Kinerja karyawan. Teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan variabel skala likert dengan skala 1 sampai dengan skala 5 dengan rincian skala 1 sangat tidak setuju, skala 2 tidak setuju, skala 3 kurang setuju, skala 4 setuju, dan skala 5 sangat setuju (Sugiyono 2012:94). Teknik analisis data menggunakan Uji validitas, Uji realibilitas, Uji asumsi klasik, dan Uji Statik. Untuk pengelolaan data dalam penelitian dipakai SPSS.

Volume : 1
Nomor : 1
Bulan : Januari-Juni
Tahun : 2022
Halaman : 47-56

Hasil dan Pembahasan

PT Amanah Enam Berlian pertama kali didirikan pada pada tahun 2016 berlokasi di Jl RE Martadinata Kota Bengkulu. Berawal dari usaha keluarga ini masih belum sebesar dan karyawan pun dulu belum ada. Seiring jalannya waktu dengan kerja keras pemilik PT Amanah Enam Berlian menjadi PT yang cukup maju dan berkembang.

Untuk mengetahui rata-rata tanggapan dari responden dalam menganalisis jawaban kuesioner dari responden, terlebih dahulu peneliti menentukan interval kriteria penelitian sehingga memudahkan peneliti menentukan persepsi para responden mengenai pertanyaan variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, budaya kerja dan kinerja peritemnya. Dengan kriteria yaitu;

- 1,00 – 1,80 = Sangat Tidak baik
- 1,81 – 2,60 = Tidak Baik
- 2,61 – 3,40 = Cukup Baik
- 3,41 – 4,20 = Baik
- 4,21 – 5,00 = Sangat Baik

Tanggapan Responden Variabel Upah (X_1)

Tabel 1. Tanggapan Responden Variabel Upah

No	Pertanyaan	Pilihan jawaban					Rata-rata	Ket
		SS	S	KS	TS	STS		
1	P1	15	25	-	-	-	4,37	Sangat Baik
2	P2	14	24	2	-	-	4,3	baik
3	P3	17	22	1	-	-	4,4	baik
4	P4	8	28	4	-	-	4,1	baik
5	P5	11	27	2	-	-	4,22	Sangat Baik
Rata-rata							4,27	Sangat baik

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai rata- rata dari tanggapan responden Upah (X_1) sebesar 4,27 yang berada diposisi 4,21-5,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Upah yang dimiliki karyawan PT. Amanah Enam Berlian di Bengkulu dikategorikan sangat baik.

Tanggapan Responden Variabel Keselamatan (X_2)

Tabel 2. Tanggapan Responden Variabel Keselamatan

No	Pertanyaan	Pilihan jawaban					Rata-rata	Ket
		SS	S	KS	TS	STS		
1	P1	6	20	14	-	-	3,8	Cukup baik
2	P2	16	12	12	-	-	4,1	Baik
3	P3	13	24	3	-	-	4,25	Sangat baik
4	P4	15	11	14	-	-	4,02	Baik
5	P5	5	28	7	-	-	3,95	Baik
Rata-rata							4,02	Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2021



Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai rata- rata dari tanggapan responden Keselamatan kerja (X_2) sebesar 4,02 yang berada diposisi 3,41-4,20. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Keselamatan kerja yang dimiliki karyawan PT. Amanah Enam Berlian di Bengkulu dikategorikan baik.

Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Tabel 3. Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Pilihan jawaban					Rata-rata	Ket
		SS	S	KS	TS	STS		
1	P1	8	26	6	-	-	4,05	Baik
2	P2	14	24	2	-	-	4,3	Baik
3	P3	11	20	9	-	-	4,05	Baik
4	P4	14	22	4		-	4,25	Sangat baik
5	P5	16	21	3		-	4,32	Sangat baik
Rata-rata							4,19	Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai rata- rata dari tanggapan responden Lingkungan kerja (X_3) sebesar 4,19 yang berada diposisi 3,41-4,20. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja yang dimiliki karyawan PT. Amanah Enam Berlian di Bengkulu dikategorikan baik.

Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Pilihan jawaban					Rata-rata	Ket
		SS	S	KS	TS	STS		
1	P1	6	27	7	-	-	3,97	Baik
2	P2	-	26	14	-	-	3,65	Baik
3	P3	1	13	26	-	-	3,37	Cukup baik
4	P4	-	17	23	-	-	3,42	Baik
5	P5	-	23	15	2		3,52	Baik
Rata-rata							3,58	Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai rata- rata dari tanggapan responden Kinerja Karyawam (Y) sebesar 3,58 yang berada diposisi 3,41-4,20. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan yang dimiliki PT. Amanah Enam Berlian di Bengkulu dikategorikan baik.

Volume : 1
 Nomor : 1
 Bulan : Januari-Juni
 Tahun : 2022
 Halaman : 47-56

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Angket	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Variabel X1	P1	0,738	0,320	Valid
		P2	0,829	0,320	Valid
		P3	0,867	0,320	Valid
		P4	0,649	0,320	Valid
		P5	0,619	0,320	Valid
2	Variabel X2	P1	0,743	0,320	Valid
		P2	0,767	0,320	Valid
		P3	0,540	0,320	Valid
		P4	0,811	0,320	Valid
		P5	0,711	0,320	Valid
3	Variabel X3	P1	0,664	0,320	Valid
		P2	0,874	0,320	Valid
		P3	0,702	0,320	Valid
		P4	0,818	0,320	Valid
		P5	0,479	0,320	Valid
3	Variabel Y	P1	0,557	0,320	Valid
		P2	0,826	0,320	Valid
		P3	0,589	0,320	Valid
		P4	0,697	0,320	Valid
		P5	0,612	0,320	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 2021

Hasil menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai kolerasi yang lebih besar dari 0,320. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,795	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,761	0,60	Reliabel
Budaya Kerja	0,744	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,654	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk ke 3 variabel penelitian yang diteliti memiliki nilai koefisien *Cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat mengukur variabel upah, keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.



Hasil Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.03955420
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.082
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *Kolomogorov Smir nov* sebesar 0,061 > dari nilai alpha 0.05. maka hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	TOL	VIF	Keterangan
X1	0,780	1,282	Bebas Multikolonearitas
X2	0,768	1,302	Bebas Multikolonearitas
X3	0,750	1,332	Bebas Multikolonearitas

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* X₁ dan X₂ dan X₃ lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF X₁ dan X₂ dan X₃ tidak lebih besar dari 10 artinya variabel penelitian bebas dari masalah multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Sig _{hitung}	Keterangan
X1	0,05	0,515	Bebas Heteroskedastisitas
X2		0,092	Bebas Heteroskedastisitas
X3		0,172	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel upah (X₁), keselamatan kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) lebih besar dari 0,05. Jadi berdasarkan hasil uji hetroskedistitas penelitian ini bebas dari masalah heteroskedistitas.

Volume : 1
Nomor : 1
Bulan : Januari-Juni
Tahun : 2022
Halaman : 47-56

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil olah data SPSS diperoleh hasil berikut :

Tabel 10. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.644	2.153		.299	.767
	Upah	.393	.099	.445	3.980	.000
	Keselamatan	.209	.077	.305	2.709	.010
	Lingkungan Kerja	.223	.091	.280	2.457	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 2021

$$Y = 0,644 + 0,393 X_1 + 0,209 X_2 + 0,223 X_3$$

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta = 0,644 mempunyai arti bahwa upah, keselamatan kerja dan lingkungan kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai 0,644.
- Nilai koefisien variabel (X_1) Bernilai positif yaitu 0,393 artinya jika upah ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,393 satuan.
- Nilai koefisien variabel (X_2) Bernilai positif yaitu 0,209 artinya jika variabel keselamatan kerja naik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,209 satuan.
- Nilai koefisien variabel (X_3) bernilai positif yaitu 0,223 artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,223 satuan.

Hasil Uji Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi Berganda Dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.619	1.082

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Upah , Keselamatan

Sumber : Data diolah SPSS 2021

Nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,805. Maka hal ini berarti terdapat pengaruh yang sangat kuat antara variabel upah, keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Amanah 6 Berlian di Bengkulu. Sedangkan nilai koefisien determinasi $R^2 = 0.619$ ini berarti bahwa pengaruh variabel upah (X_1), keselamatan kerja (X_2) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 61,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.



Uji t (Parsial)

Tabel 12. Hasil uji parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.644	2.153		.299	.767
	Upah	.393	.099	.445	3.980	.000
	Keselamatan	.209	.077	.305	2.709	.010
	Lingkungan Kerja	.223	.091	.280	2.457	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi :

1. Berdasarkan hasil uji t_{hitung} untuk variabel upah (X_1) adalah sebesar 3,980 dan t_{tabel} sebesar 1,687 dengan nilai $p=0,000$. Karena nilai $t_{hitung} (3,980) > t_{tabel} (1,687)$ atau $p (0,000) < 0,05$ maka secara statistik dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel upah (X_1) terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t_{hitung} untuk variabel keselamatan kerja (X_2) adalah sebesar 2,709. $t_{hitung} (2,709) > t_{tabel} (1,687)$ atau $p (0,010) < 0,05$ maka secara statistik dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel keselamatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_3) adalah sebesar 2,457. $t_{hitung} (2,457) > t_{tabel} (1,687)$ atau $p (0,019) < 0,05$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p < 0,05$ maka secara statistik dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 13. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.754	3	25.918	22.138	.000 ^b
	Residual	42.146	36	1.171		
	Total	119.900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Upah , Keselamatan

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Dari hasil tabel diatas nilai F_{hitung} sebesar 22,138 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 pada SPSS dan nilai F_{tabel} 0,116. Berdasarkan kriteria penerimaan hipotesis yaitu H_0 ditolak apabila nilai signifikansi kurang dari taraf kesalahan 0,05 atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka artinya secara simultan (bersama-sama) variabel upah, keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan:

Volume : 1
Nomor : 1
Bulan : Januari-Juni
Tahun : 2022
Halaman : 47-56

1. Ada pengaruh signifikan variabel Upah (X1) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Amanah Enam Berlian di Bengkulu.
2. Ada pengaruh signifikan variabel Keselamatan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Amanah Enam Berlian di Bengkulu.
3. Ada pengaruh signifikan variabel Keselamatan kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Amanah Enam Berlian di Bengkulu.
4. Ada pengaruh secara simultan antara variabel upah, keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Amanah Enam Berlian di Bengkulu.

Saran

Upah terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu karyawan hendaknya menjadikan upah sebagai penyemangat dalam bekerja. Selain itu karyawan hendaknya selalu mempertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya motivasi untuk mendapatkan upah yang lebih besar. Lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan oleh karena itu karyawan harus selalu berusaha menjaga kerapian dan kebersihan ruang kerja, sehingga nyaman jika ditempati khususnya ketika sedang bekerja. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan karyawan, memperhatikan hak hak karyawan, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar karyawan merasa betah dan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaiknya perusahaan meningkatkan jumlah upah dan memperbaiki gedung atau alat keselamatan kerja bagi karyawan.

Daftar Rujukan

- Afandi, P., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali pers
- KB BI Daring. Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Diakses tanggal 27 Mei 2019.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2014. Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga.
- Paramita, C. C., & Wijayanto, A. (2012). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) API Semarang. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 1 No.1, 1-11.
- Rivai, Veithzaldan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksar
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.