

PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTERNUSA TRIBUANA CITRA MULTI FINANCE CABANG MEDAN

Muhammad Hardi

Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

E-mail : muhammad.hardi@pmci.ac.id

Henry Jirwanto

Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

Abstract. *A finance company is a company that provides loans to prospective borrowers with certain guarantees such as PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan Branch. In this business, company funds are often embedded because of debtors who are in arrears. Therefore, the company has a field officer who functions to collect debtor's house and make a withdrawal of the financing unit that has exceeded the reasonable limit of the time of payment. The implementation of billing activities carried out is definitely related to the work safety of each field officer. Work safety issues such as beatings experienced by field officers have an impact on the implementation of billing. This resulted in the billing process becoming less than optimal because the officers were worried about their safety. In addition, the work environment also impacts on employee performance, such as lack of work space that makes employees not free to work, relationships that are not good affect the communication process in decision making and document filing that is not neat will affect the document search process. The purpose of this study was to determine the effect of work safety and work environment on the performance of employees of PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan Branch. The analytical method used is quantitative descriptive analysis method. The population in this study were 51 people who were employees of PT. ITC Multi Finance Medan Branch and also as a respondent. The method of data collection is done by interviewing, distributing questionnaires, documentation and literature. Variables taken with a Likert scale. The data analysis model used to answer the hypothesis is multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneously the work safety and work environment did not significantly influence the performance of PT. Medan Branch Internusa Tribuana Citra Multi Finance, and partially has no effect on performance.*

Keywords: *Work Safety, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak. Perusahaan pembiayaan merupakan perusahaan yang memberikan pinjaman dana kepada calon debitur dengan jaminan tertentu seperti halnya PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan. Dalam bisnis ini sering kali dana perusahaan tertanam karena debitur yang menunggak. Oleh karena itu pihak perusahaan mempunyai petugas lapangan yang berfungsi untuk melakukan penagihan ke rumah debitur serta melakukan penarikan atas unit pembiayaan yang sudah melewati batas wajar dari waktu pembayaran. Pelaksanaan aktivitas penagihan yang dilakukan pasti berhubungan dengan keselamatan kerja setiap petugas lapangan. Permasalahan keselamatan kerja seperti pemukulan yang dialami petugas lapangan berdampak pada pelaksanaan penagihan yang dilakukan. Hal ini mengakibatkan proses penagihan menjadi kurang maksimal karena petugas merasa was-was akan keselamatannya. Selain itu lingkungan kerja juga berdampak pada kinerja karyawan, seperti kurangnya ruangan

kerja yang membuat karyawan tidak leluasa dalam bekerja, hubungan yang kurang baik mempengaruhi proses komunikasi dalam pengambilan keputusan serta pengarsipan dokumen yang tidak rapi akan mempengaruhi proses pencarian dokumen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan.

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 51 orang yang merupakan karyawan PT. ITC Multi Finance Cabang Medan dan juga sebagai responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, penyebaran kuisioner, dokumentasi dan studi pustaka. Variabel diukur dengan skala Likert. Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak bahwa keselamatan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan, dan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

I. PENDAHULUAN

Di PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan terdapat masalah keselamatan kerja. Dalam proses karyawan melakukan penarikan unit atau penagihan ke rumah Debitur, sering terjadi salah paham. Mayoritas Debitur tidak terima unit pembiayaan ditarik karena telah melakukan penunggakan. Kejadian yang sering dialami karyawan lapangan adalah: terjadinya kontra dan menimbulkan kekerasan fisik dari Debitur dan masyarakat sekitar terhadap karyawan karena adanya provokasi.

Penggunaan atribut perusahaan seperti seragam dan kartu pengenal yang tidak digunakan sering memicu tanggapan bahwa karyawan bukan merupakan petugas resmi dari PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance. Pihak manajemen kurang maksimal dalam sosialisasi seragam perusahaan yang mengakibatkan karyawan kurang meyakinkan di mata para Debitur pada saat pelaksanaan tugas.

Hal ini yang mengakibatkan Debitur menolak secara keras setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan hingga dapat menimbulkan kekerasan fisik untuk mempertahankan unit pembiayaan. Pada saat penarikan unit yang digadaikan oleh Debitur, karyawan lebih sering didampingi oleh oknum tidak resmi (preman). Hal ini dikarenakan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan lebih sedikit dibandingkan biaya yang dikeluarkan untuk aparat kepolisian.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Keselamatan Kerja

Menurut Wirawan (2015:543), “Keselamatan kerja adalah kondisi di mana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.”

Teori Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2013:43), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.”

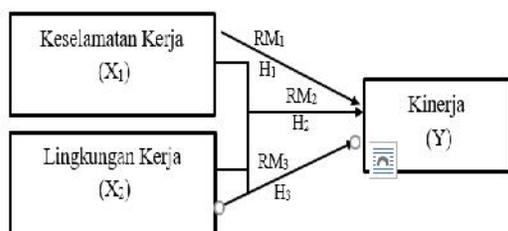
Menurut Prihantoro (2015:20), “Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai.”

Teori Kinerja

Menurut Edison, dkk., (2017:188), “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Kerangka Berpikir

Menurut Hamali (2018:162), Keselamatan kerja telah menjadi perhatian di kalangan pemerintahan dan pelaku bisnis sejak lama. Faktor keselamatan kerja menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya terhadap kinerja perusahaan. Fasilitas keselamatan kerja yang tersedia di perusahaan akan membuat semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan
3. Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan.

III. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan yang beralamat di Jl. SM Raja No.360, Medan. Waktu penelitian dimulai dari bulan September 2018 sampai dengan bulan Maret 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah: seluruh karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan yang berjumlah 51 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

1. Kuisisioner / Angket

Menurut Hikmawati (2017:83), “Teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau dilakukan tertulis kepada responden untuk dijawab.” Dalam hal ini kuisisioner akan dibagikan kepada karyawan perusahaan sebagai responden. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuisisioner adalah skala *likert*.

2. Wawancara

Menurut Sudaryono (2018:212), “Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit.”

3. Dokumentasi

Menurut Sudaryono (2018:219), “Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian.”

4. Studi Pustaka

Menurut Sujarweni (2015:157), “Studi pustaka dilakukan dengan mempelajari dan mengambil data dari literatur terkait dan sumber-sumber lain yang dianggap dapat memberikan informasi mengenai penelitian ini.”

Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiarto (2017:203) menurut sifatnya, klasifikasi data dibagi menjadi beberapa kelompok, antara lain :

1. Data Kualitatif dan Kuantitatif

a. Data Kualitatif adalah data yang tidak berbentuk bilangan atau angka, ini merupakan keterangan atau informasi dan pada umumnya bersifat menggolongkan.

b. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk bilangan atau angka. Yang termasuk dalam klasifikasi data kuantitatif adalah data yang berskala ukur interval dan rasio.

2. Data Diskrit dan Data Kontinu

a. Data diskrit adalah data yang diperoleh dengan jalan menghitung (mencacah). Data diskrit selalu berbentuk bilangan bulat.

b. Data kontinu adalah data yang diperoleh melalui pengukuran. Data kontinu dapat berbentuk bilangan bulat atau bilangan pecahan.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2014:192), Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaliknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan diuji validitasnya. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ dengan sig 5%. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2014:192), “Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner.”

Uji Asumsi Klasik

Menurut Priyatno (2014:140), Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik, yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik karena agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak biasa dan pengujian dapat dipercaya.

1. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2014:73-74), Bagi yang menggunakan analisis prametrik seperti analisis korelasi Pearson, uji beda dua rata-rata, analisis varian satu arah, dan sebagainya, maka perlunya dilakukan uji normalitas data terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik. Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.

Kriteria pengujian normalitas :

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2014:164-165), Pada analisis regresi linier berganda dilakukan uji multikolinieritas karena variabel independennya lebih dari satu dalam satu model regresi. Multikolinieritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2014:147), Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut dilakukan uji heteroskedastisitas dengan metode grafik, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi.

4. Uji Linearitas

Menurut Priyatno (2014:79), Uji linearitas data yaitu, apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analissi korelasi Pearson atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05.

5. Uji Autokorelasi

Menurut Priyatno (2014:146-147), Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2017:301), Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan sata masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*).

Rumus regresi linier berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots + b_nX_n$$

Di mana :

Y = variabel terikat, X_1 = variabel bebas pertama, X_2 = variabel bebas kedua

X_3 = variabel bebas ketiga, X_n = variabel bebas ke...n

a dan b_1 serta b_2 = konstanta

Koefisien Determinasi

Menurut Silalahi (2018:300), Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*goodness of fit*). Koefisien determinasi

ini mengukur presentase total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam garis regresi. Uji koefisien determinasi menggunakan *Adjusted r Squared* bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentasi total variasi perubahan nilai dalam variabel dependen yang diperoleh diartikan dalam bentuk koefisien determinasi, yaitu hasil kuadrat dari koefisien korelasi : $R^2_{XY} = (r_{xy})^2$.

Uji Signifikansi secara simultan (bersama-sama)

Menurut Silalahi (2018:298-299), Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen atau merupakan uji signifikansi model regresi. Uji F digunakan untuk uji kelayakan atau uji kecocokan (*goodness of fit*) model regresi. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ ($\alpha = 5\%$).

Uji Signifikansi secara Parsial

Menurut Siregar (2017:304-305), Tujuan dilakukan uji signifikansi parsial dua variabel bebas (independen) terhadap variabel tak bebas (dependen) adalah untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditemukan dari masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel tak bebas. Membuat hipotesis dalam uraian kalimat :

Jika, $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika, $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X¹)

	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X11	0.666	0.3610	Valid
X12	0.786	0.3610	Valid
X13	0.832	0.3610	Valid
X14	0.756	0.3610	Valid
X15	0.498	0.3610	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X²)

	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X21	0.552	0.3610	Valid
X22	0.799	0.3610	Valid
X23	0.525	0.3610	Valid
X24	0.593	0.3610	Valid
X25	0.549	0.3610	Valid
X26	0.800	0.3610	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y11	0.764	0.3610	Valid
Y12	0.708	0.3610	Valid
Y13	0.640	0.3610	Valid
Y14	0.542	0.3610	Valid
Y15	0.585	0.3610	Valid
Y16	0.613	0.3610	Valid
Y17	0.425	0.3610	Valid
Y18	0.468	0.3610	Valid
Y19	0.456	0.3610	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

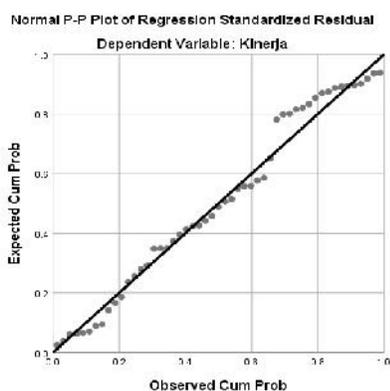
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of items	Kriteria
Keselamatan kerja (X ₁)	0,758	5	Reliabel
Lingkungan kerja (X ₂)	0,708	6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,740	9	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 yaitu: dengan metode P-Plot, *Kolmogrov Smirnov* dan histogram.



Sumber : Hasil penelitian,2019 (data diolah)

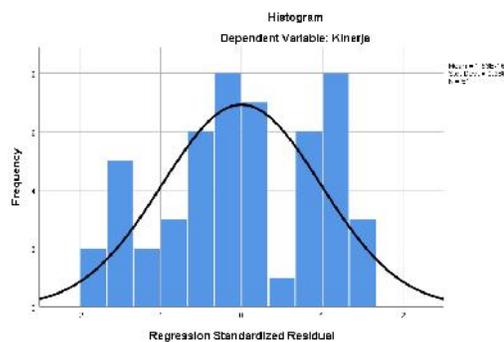
Gambar 1 Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa data atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan tidak menyebar menjauhi garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Dengan Metode Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.09228551
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.067
	Negative	-.119
Test Statistic ^c		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)



Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Gambar 2 Histogram

Uji Multikolinieritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
	(Constant)	0.822	.008		
	Keselamatan_Kerja	0.015	.0257	.977	1.024
	Lingkungan_Kerja	0.154	.198	.977	1.024

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Uji Heteroskedastisitas

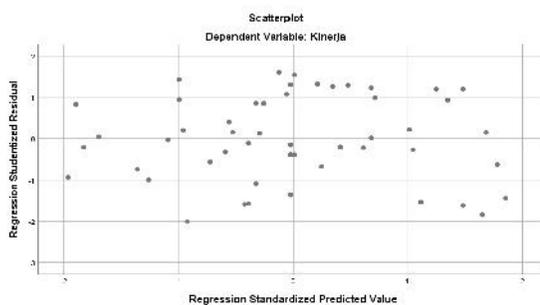
Metode *Spearman Rho*

Tabel 7 Hasil Uji Spearman Rho

Correlations					
			Keselamatan Kerja	Lingkungan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Keselamatan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	-.103	.017
		Sig. (2-tailed)		.449	.904
		N	51	51	51
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	-.136	1.000	.049
		Sig. (2-tailed)	.449	.	.730
		N	51	51	51
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.017	.049	1.000
		Sig. (2-tailed)	.904	.730	.
		N	51	51	51

Sumber : Hasil penelitian, 2019 (data diolah)

Metode Grafik



Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Gambar 3 Scatterplot

Metode Uji Glejser

Tabel 8 Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a				
		Sig.	Collinearity Statistics	
Model			Tolerance	VIF
	(Constant)	.524		
	Keselamatan_Kerja	.544	.977	1.024
	Lingkungan_Kerja	.528	.977	1.024

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Uji Linearitas
Tabel 9 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja * Keselamatan _Kerja	Between Groups	(Combined)	251.305	10	25.130	1.635	.118
		Linearity	.063	1	.063	.004	.948
		Deviation from Linearity	251.242	9	27.816	1.872	.085
	Within Groups		596.617	40	14.915		
Total			847.922	50			

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	197.196	12	16.433	9.60	.502
		Linearity	10.520	1	10.520	.614	.438
		Deviation from Linearity	186.676	11	16.971	.991	.472
	Within Groups		651.022	38	17.132		
Total			847.222	50			

Sumber : Hasil Penelitian,2019 (data diolah)

Uji Autokorelasi
Tabel 10 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.112 ^c	.012	-.029	4.17867	2.175

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Analisis Regresi Linier Berganda
Tabel 11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.822	7.008		4.398	.000
	Keselamatan_Kerja	.015	.257	.009	.059	.953
	Lingkungan_Kerja	.154	.198	.113	.777	.441

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Uji Koefisien Determinasi
Tabel 12 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.112 ^a	.012	-.029	4.17667

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Keselamatan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Uji F (Simultan)
Tabel 13 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10.582	2	5.291	.303	.740 ^b
Residual	837.340	48	17.445		
Total	847.922	50			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Keselamatan_Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Uji t (parsial)
Tabel 14 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	30.822	7.008		.398	.000
Keselamatan_Kerja	.015	.257	.009	.059	.953
Lingkungan_Kerja	.154	.198	.113	.777	.441

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Pembahasan

1. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t, diketahui bahwa variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan.

3. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan

Berdasarkan uji F yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa keselamatan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara parsial, keselamatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan.
2. Secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan.
3. Secara simultan, keselamatan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan untuk membenahi masalah keselamatan kerja yang masih dikeluhkan oleh beberapa karyawan. Dengan memberikan teguran bagi petugas yang tidak patuh terhadap penggunaan atribut perusahaan. Atribut perusahaan seperti : seragam, *ID Card* dan surat tugas berfungsi sebagai tanda pengenal bahwa karyawan merupakan petugas resmi dari perusahaan dan juga dalam melakukan kunjungan telah mendapat surat tugas sebagai pengantar atau perwakilan dari perusahaan. Pelaksanaan sosialisasi akan seragam perusahaan juga perlu ditindak secara tegas. Karena bukan hanya karyawan yang lalai dalam penggunaan seragam tetapi juga proses sosialisasi kepada seluruh karyawan yang belum merata. Selain itu dengan memberikan dampingan keamanan dari aparat kepolisian juga perlu dilakukan untuk beberapa kasus yang memang cukup membahayakan karena keselamatan petugas lapangan juga merupakan hal yang penting.
2. Pihak manajemen perlu membenahi kondisi fisik lingkungan kerja seperti : penambahan ruangan kerja yang kurang dan fasilitas pengarsipan berkas yang memadai. Selain penambahan ruangan kerja, juga diperlukan penambahan ruangan *meeting* yang memang diperlukan untuk

membahas hal-hal yang dianggap penting. Pihak atasan juga perlu melakukan pembenahan akan hubungan karyawan yang kurang baik yang dapat dilakukan dengan cara mencari sumber penyebab dari hubungan karyawan yang memburuk. Perlu ditegaskan juga bahwa permasalahan pribadi tidak boleh dilibatkan dalam urusan pekerjaan yang dapat lebih memperburuk suasana.

3. Pihak manajemen perlu melakukan penilaian kinerja dalam kurun waktu tertentu sehingga dapat diketahui apa saja yang diperlukan dalam mendukung kinerja karyawan. Selain itu, dalam memberikan target kerja juga harus memperhatikan kemampuan dari karyawan. Sehingga target yang telah ditentukan juga lebih memungkinkan untuk dicapai dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ambarsari, Liana. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Total Bangun Persada Tbk., Jakarta)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
<http://eprints.ums.ac.id/37048/22/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf> [diakses tanggal 10 Januari 2019].
- Amir, Mohammad, Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Aji, Haris Abiparaya. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Rosalia Indah Solo)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
<http://eprints.ums.ac.id/57911/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf> [diakses tanggal 10 Januari 2019].
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Darodjat, Tubagus, Achmad. 2015. *Konsep-konsep Dasaar MANAJEMEN PERSONALIA – Masa Kini*. Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Edison, Emron., Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* Bandung: Alfabeta.
- Gaol, Jimmy, L. 2015. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi.
- Hamali, Arif, Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan Ketiga. Edisi Pertama. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hikmawati, Fenti. 2017. *Metodologi Penelitian*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Laksmi., Fuad Gani, dan Budiantoro. 2016. *Manajemen Perkantoran Modern*. Cetakan ke-2. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Lubis, Yusniar., Bambang Hermanto, dan Emron Edison. 2018. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Maryati. 2014. *Meningkatkan Keunggulan Perusahaan Melalui Manajemen Perkantoran Efektif*. Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mubarak, E. Saefuddin. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor: In Media.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Pandoyo dan Moh. Sofyan. 2018. *Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis*. Cetakan Pertama. Bogor : In Media.
- Prihantoro, Agung. 2015. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 : Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta : C.V Andi Offset.
- Ricardianto, Prasadja. 2018. *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kesembilan. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. 2016. *Manajemen Strategi*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silalahi, Ulber. 2018. *Metodologi Analisis Data dan Interpretasi Hasil*. Cetakan Kesatu. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan, Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi pertama. Jakarta : Kencana.
- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sudaryono. 2018. *Metodologi Penelitian*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sugiarto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- _____. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- _____. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sunyanto, Danang. 2013. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

- Supomo, R dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Suprpto, Haddy. 2017. *Metodologi Penelitian Untuk Karya Ilmiah*. Yogyakarta : Gosyen Publishing.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. 2017. *Metodologi Penelitian Sosial* Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-10. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Wihara, Dhiyan Septa. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Kota Madiun). Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- http://journal.widyamanggala.ac.id/index.php/jurnalaset/issue/download/3/19_1_2
[diakses tanggal 10 Januari 2019].
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Teori, Psikologi, Hukum, Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yuandar, Esti dan R. Topan Aditya Rahman. 2017. *Metodologi Penelitian dan Statistika*. Bogor : In Media.