

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. RAJAWALI JAYA SAKTI
DI MAKASSAR**

RUSDAYANTI

105 720 428 913



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2017**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. RAJAWALI JAYA SAKTI
DI MAKASSAR**

RUSDAYANTI

105 720 428 913

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Keselamatan Kerja dan
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
Rajawali Jaya Sakti Makassar

Nama Mahasiswa : Rusdayanti

Stambuk : 105720428913

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

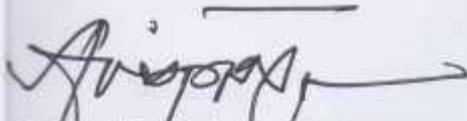
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di periksa dan diajukan di depan panitia penguji
Skripsi strata SI pada hari selasa 13 juni 2017 pada fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

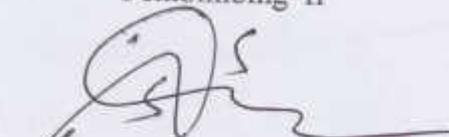
Selasa 13 juni 2017

Menyetujui :

Pembimbing I


Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM. 1093485

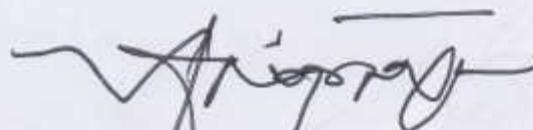
Pembimbing II


Muh Nur Rasvid, SE., MM
NBM. 1085576

Mengetahui :


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM. 903078

Ketua Jurusan,


Moh. Aris Pasigai, SE., MM.
NBM. 1093485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 120/2017 Tahun 1438 H/2017 M yang di pertahankan di depan tim penguji pada hari Sabtu, 20 Juni 2017 M/25 Ramadhan 1438 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Juni 2017

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar)


(.....)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)


(.....)

Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)


(.....)

Penguji

: 1. Moh. Aris Pasigai, SE, MM.

2. Dr. Hj. Ruliaty, MM.

3. Dr. Idham Khalik, SE, MM.

4. Muh. Nur R, MM.


(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

ABSTRAK

Rusdayanti, 2017, Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar, dibimbing oleh Moh. Aris Pasigai selaku pembimbing I dan Muh Nur Rasyid selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar, untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar, untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, pengujian instrument penelitian, analisis regresi linear berganda, koefisien regresi, pengujian hipotesis.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda maka diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar, dari hasil koefisien regresi berganda diperoleh hasil bahwa keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar, berdasarkan hasil analisis kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana tanggapan responden mengenai kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar, dari hasil pengujian secara serempak maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh secara serempak terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum. Wr. Wb

Alhamdulillah puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena izinNyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar“. Salawat dan salam kepada Nabiullah Muhammad SAW, kepada keluargaNya, sahabat-sahabatNya, kepada para ulamah sebagai pewaris Nabi dan kepada umatNya sampai akhirul kalam.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dr. H. Abd. Rahman Rahim SE.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Ismail Rasulong, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis beserta Staf Akademik yang telah banyak membantu dari sejak penulis memasuki perguruan tinggi ini hingga akhir penyelesaian studi.

4. Moh. Aris Pasigai, SE.,MM. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
5. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM selaku Pembimbing I dan Bapak Muh Nur Rasyid, SE., MM selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan dan dukungan kepada penulis.
6. Bapak Piter David selaku Pimpinan Perusahaan PT. Rajawali Jaya sakti di Makassar beserta para staf yang telah mengisinkan penulis untuk mengadakan penelitian dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepada ayahanda dan Ibunda yang telah mendoakan dan mencurahkan cinta kasihnya serta segenap keluarga besar penulis yang tiada hentinya memberi motivasi.
8. Kepada seluruh rekan-rekan Mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang banyak memberi masukan dalam penyusunan skripsi.

Akhirnya, hanya kepada Allah Swt, penulis memohon bantuan agar semua pihak yang telah membantu mendapat balasan pahala dan besar harapan penulis agar skripsi yang penulis buat dengan penuh keikhlasan dapat bermanfaat dan bernilai ibadah.

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, Mei 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Pengertian Lingkungan Kerja	6
B. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	8
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	12
D. Pengertian Keselamatan Kerja	18
E. Pengertian Kompensasi	22
F. Pengertian Kinerja Karyawan	24
G. Penelitian Terdahulu	28
H. Kerangka Pikir	30
I. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Desain dan Pendekatan Penelitian	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32

C. Populasi dan Sampel	32
D. Metode Pengumpulan Data	33
E. Jenis dan Sumber Data	33
F. Definisi Operasional Variabel	34
G. Metode Analisis Data	35
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	38
A. Sejarah Singkat Perusahaan	38
B. Struktur Organisasi	39
C. Uraian Tugas	42
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Karakteristik Identitas Responden	47
B. Deskripsi Data Penelitian	51
C. Uji Instrumen Penelitian	58
D. Analisis Data	61
E. Pembahasan	67
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran-Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Penelitian Terdahulu	28
Tabel 2. Definisi Operasional Variabel	34
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	50
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel 5.5 Persepsi Responden mengenai Lingkungan Kerja.....	52
Tabel 5.6 Persepsi Responden Mengenai Keselamatan Kerja	54
Tabel 5.7 Persepsi Responden Mengenai Kompensasi	55
Tabel 5.8 Persepsi Responden mengenai Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 5.9 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	61
Tabel 5.10. Hasil Olahan Data Regresi dengan SPSS 24.....	62
Tabel 5.11 Hasil Olahan Data Korelasi.....	63
Tabel 5.12 Hasil Uji Simultan (Uji f).....	64
Tabel 5.13 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	65

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.	Kerangka Konseptual	31
Gambar 2.	Struktur Organisasi PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar	41

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai macam sumber daya, seperti modal, dan material. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah aktifitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi). Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan sumber daya manusianya, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. (Sunyoto, 2012 :1)

Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik salah satu faktor terpenting yaitu lingkungan kerja tempat karyawan

tersebut bekerja. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas, karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya-biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan. (Narianggono, dkk. 2014: 2).

Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keselamatan kerja. Karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin

keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan kerja pada karyawan. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien.

Kemudian faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi menurut Suwanto dan Priansa (2011:219) menyatakan bahwa kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja. Dalam arti luas, kompensasi mempunyai arti, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

Dari penjelasan di atas maka Lingkungan Kerja, Keselamatan dan kompensasi harus diperhatikan dan diterapkan pada PT. Rajawali Jaya Sakti, karena perusahaan ini bergerak di bidang distributor bahan bangunan. Adapun permasalahan yang terjadi pada perusahaan PT. Rajawali Jaya Sakti mengenai lingkungan kerja tidak mendukung dapat terlihat dari adanya kebisingan, kurangnya kerja sama antara sesama rekan kerja, sedangkan fenomena lainnya berkaitan dengan keselamatan kerja karyawan rawan terjadi kecelakaan kerja hal ini dapat dilihat dari seringnya terjadi kecelakaan kerja yang dialami bagi para karyawan. Kecelakaan yang sering terjadi luka ringan goresan pada tangan karyawan, disamping itu karena kurang ketersediaan alat-alat pengaman kerja, kemudian fenomena lainnya terkait dengan kompensasi adalah karena

kurang insentif dan tunjangan sehingga hal ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga hal ini dapat mempengaruhi menurunnya kinerja kerja karyawan,

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas maka penulis mengangkat permasalahan tentang dengan judul penelitian : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar

B. Rumusan Masalah

Untuk mempermudah masalah yang akan dibahas dan mempermudah dalam pengumpulan data, maka perlu adanya rumusan masalah. Adapun rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar
2. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar
2. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar

3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dengan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta sebagai masukan pada penelitian yang akan datang

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan kepada perusahaan-perusahaan, untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi para karyawan saat bekerja agar seluruh pekerja dapat terjaga dan bekerja dengan baik.

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang akan datang dan dapat menjadi bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, serta sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program studi Strata satu (S.1) Universitas Muhammadiyah (Unismuh)

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Karyawan dalam melaksanakan aktivitas atau tugas-tugas yang di bebaskan dan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting bagi karyawan dan perusahaan tetapi masih banyak juga perusahaan yang memperhatikan faktor lingkungan kerja ini. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa senang dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah akan lingkungan kerja yang tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan, yang akhirnya dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan semangat kerja karyawan yang akhirnya karyawan tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah, jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja karyawan yang akhirnya karyawan tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien (Nuraini, 2013:95).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut:

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Nuraini, 2013:97).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2014:134).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2011 : 109).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2016:21).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

B. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat

melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar maka suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari definisi tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2016:21) yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisonyal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak

dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan (Siagian, 2014:63).

Selanjutnya menurut pendapat Siagian (2014:57) berpendapat bahwa lingkungan kerja ada dua macam, yaitu

1. Lingkungan kerja fisik

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
- c. Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
- d. Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
- e. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- f. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya.
- g. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak

mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu Siagian, (2014:63) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan

5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Menurut Wulan, (2011:21) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Pewarnaan
 - b. Penerangan
 - c. Udara
 - d. Suara bising
 - e. Ruang gerak
 - f. Keamanan
 - g. Kebersihan
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Struktur kerja
 - b. Tanggung jawab kerja
 - c. Perhatian dan dukungan pemimpin
 - d. Kerja sama antar kelompok
 - e. Kelancaran komunikasi

Sedangkan Suwatno dan Priansa, (2011:163) mengemukakan bahwa secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi

1. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

2. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

3. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

1. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

2. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

3. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

4. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

5. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik

dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2016 :21), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan atau Cahaya.
2. Suhu Udara.
3. Suara Bising.
4. Tata Warna di Tempat Kerja.
5. Dekorasi di Tempat Kerja.
6. Ruang Gerak yang diperlukan.
7. Keamanan Kerja.
8. Hubungan antar Karyawan.

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 (Sunyoto, 2013:43). Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, yaitu: (Sunyoto, 2013:44)

1. Hubungan karyawan. Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh seseorang karyawan yang datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung

harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam karyawan bekerja.

Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok adalah seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang perlu mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik dan sistem pengupahan yang jelas.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.
3. Peraturan kerja. Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.
4. Penerangan. Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup apalagi pekerjaan yang dilakukan

menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

5. Sirkulasi udara. Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan.
6. Keamanan. Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

D. Pengertian Keselamatan Kerja

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

Keselamatan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk mengurangi terjadinya kecelakaan, kerusakan dan segala bentuk kerugian baik terhadap

manusia, maupun yang berhubungan dengan peralatan, obyek kerja, bengkel tempat bekerja, dan lingkungan kerja, secara langsung dan tidak langsung. Sejalan dengan kemajuan teknologi, maka permasalahan keselamatan kerja menjadi salah satu aspek yang sangat penting, mengingat resiko bahaya dalam penerapan teknologi juga semakin kompleks. Keselamatan kerja merupakan tanggungjawab semua orang baik yang terlibat langsung dalam pekerjaan dan juga masyarakat produsen dan konsumen pemakai teknologi pada umumnya.

Berkaitan dengan hal tersebut, setiap perusahaan mempunyai tugas ganda yaitu disamping memperoleh profit bagi perusahaan juga mempunyai tanggung jawab sosial terhadap lingkungan intern perusahaan. Lingkungan internal perusahaan antara lain adanya jaminan keamanan dalam bekerja dan upah yang layak. Bila hal ini telah dapat dilaksanakan dengan baik maka akan memberikan peluang bisnis kedepan yang lebih baik sehingga perusahaan akan lebih *survive* dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada.

Keselamatan kerja menunjukkan kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselmanatan yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.

Keselmanatan kerja tentu saja mudah dipahami sebagai suatu aspek penting dalam usaha meningkatkan kesejahteraan, produktivitas kerja, sehingga menjadi suatu kewajiban dari perusahaan untuk meningkatkannya. Sebab, bilamana dilihat

dari sasaran-sasaran manajemen sumberdaya manusia sebagai filosofi dalam melakukan berbagai programnya, yaitu sasaran organisasi, individu, sosial dan fungsional, peningkatan keselamatan kerja dari aspek organisasi akan dapat meningkatkan produktivitas pegawai, mengurangi biaya-biaya akibat kecelakaan kerja, dan mengurangi kesalahan.

Keselamatan kerja menurut Mathis dan Jakson (2012 :245) adalah Keselamatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas. Adapun unsur keselamatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktifitas.

Keselamatan kerja menurut Marwansyah (2010 : 356) mengemukakan bahwa Keselamatan kerja (*safety*) adalah perlindungan para pekerja dari luka-luka yang diakibatkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Wirawan (2015 :237) keselamatan kerja adalah :Keselamatan kerja adalah kondisi dimana pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan berlangsung secara normal tidak terganggu oleh kecelakaan kerja, tenaga kerja dapat menvipatkan kinerja yang direncanakan. Agar hal tersebut dapat tercipta perusahaan atau organisasi perlu melaksanakan manajemen keselamatan kerja yang merupakan bagian integral dari manajemen perusahaan atau organisasi.

Mangkunegara (2012:161), mengatakan bahwa :Keselamatan kerja secara umum dapat dikatakan sebagai ilmu dan penerapannya yang berkaitan dengan

mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja serta cara melakukan pekerjaan guna menjamin keselamatan tenaga kerja dan aset perusahaan agar terhindar dari kecelakaan dan kerugian lainnya. Keselamatan kerja juga meliputi penyediaan Alat Pelindung Diri (APD), perawatan mesin dan pengaturan jam kerja yang manusiawi.

Keselamatan kerja sangat bergantung .pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan. Keselamatan kerja adalah faktor yang sangat penting agar suatu proyek dapat berjalan dengan lancar. Dengan situasi yang aman dan selamat, para pekerja akan bekerja secara maksimal dan semangat. Keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan di tempat kerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja

Para manajer harus bisa memberikan perhatian pada isu-isu kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, sebagai reaksi bila masalah-masalah itu muncul. Saat ini sejumlah atasan/majikan telah memutuskan untuk mengadopsi tindakan yang lebih proaktif dalam perawatan kesehatan. Hal ini bisa dalam bentuk sistem pemeriksaan kebugaran dan kesehatan yang dirancang untuk mengubah gaya hidup para karyawan di dalam dan di luar organisasi.

Oleh karena itu, perusahaan dalam hal ini departemen sumberdaya manusia, berkewajiban melakukan berbagai kegiatan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja seperti yang diharuskan oleh undang-undang maupun yang tidak diharuskan oleh undang-undang secara tegas, sejauh itu dipikirkan sebagai usaha untuk meningkatkan keselamatan kerja.

Secara umum, kewajiban perusahaan dalam meningkatkan keselamatan kerja dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Memelihara tempat kerja yang aman dan sehat bagi pekerja
2. Mematuhi semua standar dan syarat kerja
3. Mencatat semua peristiwa kecelakaan yang terjadi yang berkaitan dengan keselamatan kerja.

Indikator keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2012:165) adalah :

1. Ketersediaan alat-alat perlindungan dalam pekerjaan.
2. Keamanan ruang kerja karyawan.
3. Larangan-larangan dalam bekerja.
4. Pemeliharaan fasilitas dan peralatan mesin.
5. Penggunaan alat-alat mesin yang aman.

E. Pengertian Kompensasi

Salah satu usaha departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Masalah kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Kompensasi yang

diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi di sini tidak sama dengan upah, meskipun upah adalah merupakan bagian dari kompensasi. Dengan demikian maka setiap organisasi harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan lebih efisien.

Sehubungan dengan sangat pentingnya kompensasi, maka memerlukan perhatian yang lebih. Karena hal ini dapat menunjukkan itikad baik organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusianya, di samping karena memang kompensasi merupakan suatu komponen biaya yang paling besar bagi organisasi dan penting.

Untuk lebih jelasnya, definisi kompensasi menurut beberapa para ahli antara lain dikemukakan oleh Pandangan yang hampir sama tentang kompensasi dikemukakan pula oleh Handoko (2012 : 155) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas kerja mereka.

Pendapat yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pengganti atas jasa yang telah diserahkan oleh karyawan kepada perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja, dengan kata lain bahwa pemberian kompensasi merupakan salah satu cara meningkatkan kerja, motivasi dan kepuasan karyawan.

Selanjutnya Ardana, dkk (2012 : 153) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi membantu organisasi atau perusahaan mencapai keberhasilan dengan memperhatikan keadilan internal dan keadilan eksternal.

Keadilan internal pada dasarnya kepada karyawan yang memiliki kualifikasi atas jabatan yang lebih tinggi dibayar lebih tinggi demikian sebaliknya. Keadilan eksternal berarti kepada karyawan yang dibayar setingkat dengan karyawan yang sejenis di perusahaan lain.

Kemudian menurut Fajar dan Heru (2013 : 152), mengatakan bahwa : Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah dan gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (benefits). *Extrinsic reward* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berujud.

Upah atau gaji pokok adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji dan biasanya berkaitan secara langsung terhadap prestasi kerja, (seperti bonus, komisi, profit *sharing*, dan *piece rate plans*), sedangkan benefits adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan dan posisi mereka dalam organisasi (seperti pembayaran dihari libur, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan tunjangan pension). Pembayaran (Pay) adalah penerimaan karyawan secara nyata sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

F. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sebuah kata dalam bahasa Indonesia yang berasal dari kata dasar “kerja” yang diterjemahkan dari bahasa asing menjadi prestasi atau bisa pula berarti hasil kerja. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperhatikan dan kemampuan seseorang. Mangkunegara (2012:67) berpendapat bahwa, istilah kinerja berasal

dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Moehariono (2012:96) menyatakan bahwa :Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai Tujuan. Perusahaan umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan karyawan dalam mewujudkan tujuan tersebut.

Rivai (2014:548) menyatakan bahwa : ” Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan”. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Hasibuan (2014: 94) mengemukakan bahwa : Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Oleh sebab itu di setiap perusahaan selalu dilakukan penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui kinerja karyawan-karyawannya selama periode waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan kinerja kerja atau bahkan terjadi sebaliknya. Jika dari hasil penilaian tersebut diperoleh data bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan, manajemen perlu mencari tahu sebabnya agar dapat mencari solusinya.

Berdasarkan pengertian kinerja tersebut di atas, dapatlah ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan mengerahkan sumber daya yang dimilikinya baik berupa kecakapan, keterampilan juga pengalaman dan kesungguhan hatinya hingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Kinerja individu setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2011: 11). Faktor yang mempengaruhi kinerja individu sebagai berikut:

1. Kompetensi Individu, meliputi: kemampuan dan ketrampilan kerja; motivasi dan etos kerja. Dengan kata lain merupakan faktor individu yang mendukung seseorang dalam bekerja.

2. Dukungan organisasi, meliputi bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja. Termasuk dalam kondisi kerja adalah aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Dan termasuk dalam syarat kerja adalah sistem penggajian, jaminan sosial, perlindungan hak-hak pekerja dan hubungan industrial. Dengan kata lain merupakan faktor yang harus diberikan/disediakan oleh organisasi dalam mendukung kinerja seseorang.
3. Dukungan Manajemen, meliputi kemampuan manajerial pimpinan dalam memimpin, mengkoordinasikan kegiatan dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6, yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
6. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

G. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan perbandingan untuk penelitian ini, ada beberapa hasil penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya, antara lain Penelitian yang dilakukan oleh beberapa penulis dapat dilihat melalui kolom dibawah ini :

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
Sugeng (2016)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan kerja, serta Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta	Hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan pengujian empiris yang memiliki nilai 2,849. (2) Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan pengujian empiris yang memiliki nilai 1,327. (3) Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
Liana Ambar Sari, (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan	Hasil uji asumsi klasik menyatakan bahwa seluruh

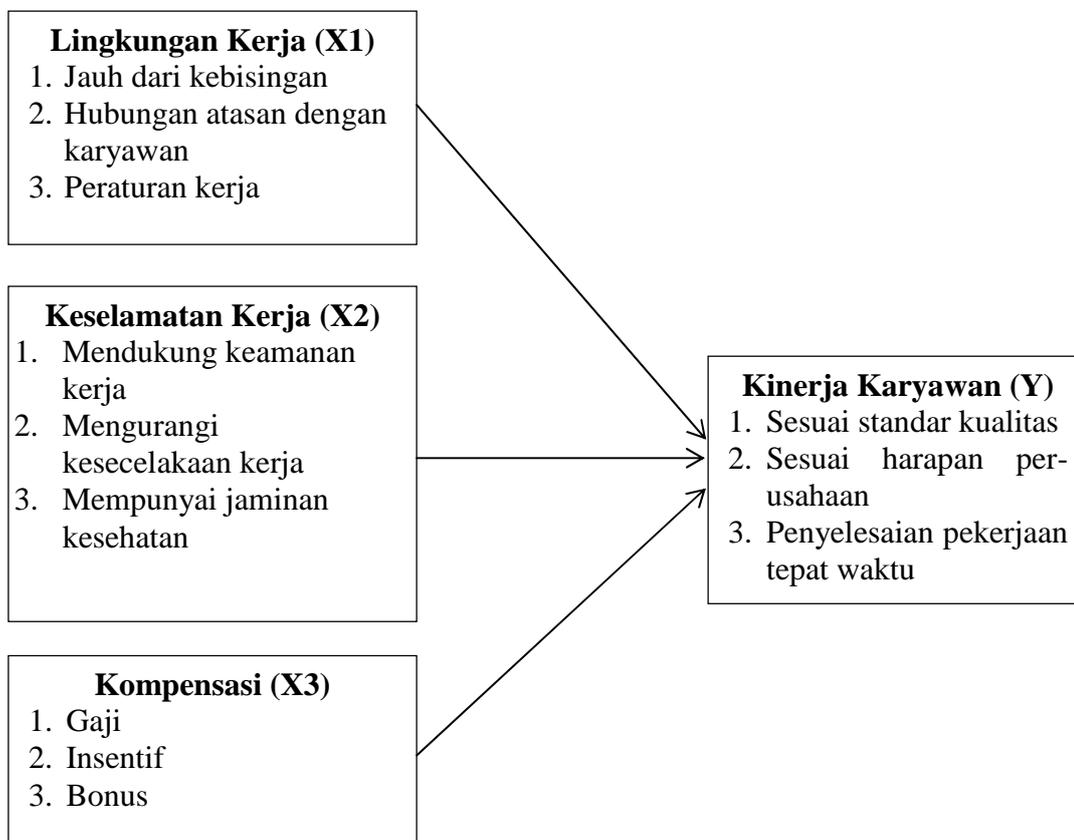
	<p>Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Total Bangun Persada Tbk. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel valid dan reliabel.</p>	<p>variabel berdistribusi normal, bebas multikolinieritas dan bebas eteroskedastisitas. Selanjutnya menggunakan regresi linier berganda dapat ditentukan variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasilnya yaitu variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.</p>
Eka Ristiani, (2015)	<p>Pengaruh Program Kesehatan & Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kesehatan & keselamatan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan</p>
Mutiasari Istiyono (2011)	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Paraxylene Produksi II Pertamina RU IV Cilacap</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis lingkungan kerja non fisik, program keselamatan kerja dan program kesehatan kerja secara simultan/bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kilang Paraxylene PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap, Lingkungan kerja non fisik (X1) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan analisis uji t, Program keselamatan kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh</p>

		terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan analisis uji t, Program kesehatan kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan analisis uji t.
Khoirudin, Ahmad Yusuf (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Jaringan PT. PLN (Persero) Yogyakarta	Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan disimpulkan bahwa lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H. Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:

Gambar. 1. Kerangka Konseptual



I. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan pustaka, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar.
2. Diduga bahwa keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar.
3. Diduga pula bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain dan Pendekatan Penelitian

Merujuk pada tujuan penelitian yang telah dikemukakan maka penelitian ini bersifat kuantitatif, yang mana penelitian dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana tanggapan atau jawaban responden. Rancangan penelitian ini berbentuk riset yang dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner mengenai pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Rajawali Jaya Sakti yang bergerak di bidang distributor bahan bangunan, berlokasi di Jalan Rajawali No.119-121. Waktu yang digunakan selama melakukan penelitian diperkirakan kurang lebih tiga bulan di mulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Mei tahun 2017.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 36 orang karyawan. Sensus adalah pengumpulan data yang mencakup seluruh elemen atau anggotapopulasi yang diteliti. Sensus dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar berjumlah 36 karyawan.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan informasi dan data yang dengan asumsi agar sasaran penulisan dapat dicapai adalah :

1. Observasi yaitu teknik penelitian yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan atau peninjauan secara langsung pada lokasi penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh data di lapangan.
2. Interview yaitu teknik penelitian yang dilakukan dengan mengadakan wawancara secara langsung dengan pimpinan perusahaan, bagian personalia dan penjualan serta responden sehubungan dengan informasi dan data yang dibutuhkan.
3. Kuesioner (Daftar Pertanyaan), yaitu suatu cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan yang disebarakan kepada responden yang akan dijadikan sampel. Dengan mencatat data yang tersedia yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang ada.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data kualitatif yakni data atau informasi yang diperoleh dari perusahaan bukan dalam bentuk angka-angka tetapi dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasi dan uraian tugas masing-masing bagian dalam perusahaan.
- b. Data kuantitatif yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali, seperti jumlah karyawan, dan data lainnya yang menunjang penelitian ini.

2. Sumber Data

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
2. Data sekunder merupakan pelengkap data primer yang umumnya diperoleh dari sumber kepustakaan seperti literatur-literatur, bahan kuliah, catatan, laporan, maupun dokumentasi perusahaan, situs web, internet, karya tulis, buku, dan sumber-sumber lainnya yang erat hubungannya dengan penelitian ini.

F. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang dianalisa dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen dan dua variabel independen. Penjelasan tentang variabel tersebut sebagai berikut:

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Lingkungan kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2011 : 109).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat kerja saya jauh dari kebisingan 2. Adanya hubungan atasan dengan karyawan 3. Ditempat saya bekerja, karyawan sudah mentaati peraturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan
2	Keselamatan Kerja (X2)	Keselamatan kerja (<i>safety</i>) adalah perlindungan para pekerja dari luka-	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peralatan keselamatan kerja

		luka yang diakibatkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan (Marwansyah, 2010:356)	<p>sudah mendukung keamanan kerja</p> <p>2. Keamanan kerja dapat mengurangi kecelakaan kerja</p> <p>3. Setiap karyawan sudah mempunyai jaminan kesehatan dan jamsostek</p>
3	Kompensasi (X3)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Ardana, dkk, 2012 : 153).	<p>1. Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan UMR</p> <p>2. Setiap insentif yang diterima sudah sesuai dengan tanggungjawab karyawan</p> <p>3. Bonus tahunan yang diterima telah sesuai dengan kinerja yang telah dicapai karyawan selama ini</p>
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014:94)	<p>1. Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan</p> <p>2. Mutu pekerjaan yang dihasilkan karyawan telah sesuai dengan harapan perusahaan</p>

			3. Setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
--	--	--	---

G. Metode Analisis Data

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 24. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menguraikan pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Uji validitas adalah metode pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM *Statistical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 24. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah sebagai berikut dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total. Item Instrumen dianggap valid jika lebih besar dari 0,3 atau bisa juga dengan membandingkannya dengan r tabel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid.
3. Uji reliabilitas adalah metode pengujian yang digunakan untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini adalah kuesioner dapat digunakan lebih

dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan datayang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,6. Pengukuran validitas dan reliabilitas mutlak dilakukan, karena jika instrument yang digunakan sudah tidak valid dan reliabel maka dipastikan hasil penelitiannya pun tidak akan valid dan reliabel.

4. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel dapat digunakan untuk memprediksi atau mempunyai pengaruh terhadap variabel-variabel lain. Untuk menganalisis variabel-variabel penelitian maka memerlukan metode penelitian regresi berganda. Bentuk matematika dari analisis berganda, menurut Pardede (2014 : 36) adalah :

$$Y = a_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a₀ = Konstanta

β_{1, 2, 3} = Koefisien

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Keselamatan kerja

X₃ = Kompensasi

e = error

β_{1, 2, 3} = Koefisien regresi

5. Koefisien determinasi (r²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada model

linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (r^2). Jika (r^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (r^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

6. Uji Hipotesis

- a. Uji F (Regresi simultan) digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2013).
- b. Uji t (Regresi Parsial) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Rajawali Jaya Sakti di Kota Makassar merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang distributor pipa pvc dan general kontraktor yang didirikan sejak tahun 1980 yang merupakan perusahaan perseroan terbatas yang terletak di Kota di Makassar.

Perusahaan ini didirikan oleh bapak Piter David sebagai pemilik perusahaan dan sekaligus bertindak sebagai pimpinan perusahaan yang dalam kegiatan sehari-harinya bertindak sebagai pengadaan pipa pvc merek Wavin dan juga sebagai pengadaan pipa pvc seperti pembangunan saluran pengairan, proyek air minum, proyek Cipta Karya pada Departemen Pekerjaan Umum.

Perusahaan ini dalam menjalankan usahanya mendapat surat izin dari Departemen Perdagangan di Kotamadya di Makassar No. 095/PERINDAG/SIUP/I/03 dan Surat Izin Usaha No. 503/0032/SIUP-M/B/KPP dan juga surat izin akte pendirian dari Sitske Limowa, SH.

Adapun motivasi pendirian perusahaan pipa pvc disebabkan oleh beberapa pertimbangan yang dapat menunjang kegiatan perusahaan, antara lain :

1. Adanya kerjasama antara keluarga.
2. Adanya modal usaha yang tersedia serta tanah yang digunakan sebagai lokasi perusahaan.
3. Adanya jenis produk yang dipasarkan guna menunjang aktivitas pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Kota Makassar dalam memperoleh laba.

B. Struktur Organisasi

Di dalam menjalankan kegiatan perusahaan, salah satu syarat yang harus diperhatikan adalah bentuk struktur organisasi yang baik dan tersusun rapi untuk kelancaran tugas operasional perusahaan. Untuk itu perlu adanya pembagian tugas agar setiap bagian dalam perusahaan mengetahui dengan jelas apa yang menjadi tugas, wewenang dan tanggung jawabnya agar tidak terjadi kesimpangsiuran dalam bekerja. Di samping itu, perlu juga diciptakan dan dibina kerjasama yang harmonis antara sesama karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif.

Struktur organisasi yang digunakan oleh perusahaan adalah struktur organisasi garis atau lini dimana terdapat kerjasama antara satu bagian dengan bagian yang lainnya dalam mencapai suatu tujuan atau beberapa tujuan yang dilakukan oleh orang-orang yang terlibat dalam organisasi tersebut.

Untuk lebih jelas, akan terlihat pada skema struktur organisasi PT. Rajawali Jaya Sakti di Kota Makassar tahun 2010 dapat dilihat pada skema berikut ini :

C. Uraian Tugas

Tugas wewenang dan tanggungjawab tersebut dipersatukan melalui tata hubungan yang sederhana dan harmonis dibawah sistem koordinasi berdaya guna dan berhasil guna serta berkesinambungan dalam struktur organisasi. Selanjutnya dalam pembagian tugas pada karyawan perlu juga diperhatikan tentang daya tugas yang diberikan atau dikerjakan bersama-sama atau digolongkan dengan pekerjaan yang terdekat. Disamping itu dapat menjadi satu atau dua macam tugas tertentu, tetapi walaupun diperlukan demi mencapai keberhasilan operasi perusahaan. Penjelasan mengenai tanggungjawab dari bagan di atas secara terperinci, yaitu :

1. Direktur Utama

Membawahi kepala bagian personalia, kepala bagian administrasi/keuangan dan kepala bagian pemasaran serta mempunyai tugas dan tanggung jawab, sebagai berikut :

- a. Mengatur jalannya operasi perusahaan.
- b. Memimpin dan mengawasi semua pekerjaan dalam organisasi.
- c. Mengkoordinir dan mengarahkan kegiatan operasional agar tercipta kerja yang efisien dalam mencapai tujuan.
- d. Secara berkala meminta pertanggungjawaban dari setiap kepala bagian.
- e. Menentukan dan memutuskan setiap pembelian dan penjualan.
- f. Mengetahui dan menandatangani laporan keuangan.

2. Bagian Personalia

Bertanggungjawab kepada direktur dan membawahi seksi pengadaan personalia dan seksi pengembangan personalia serta mempunyai tugas dan tanggung jawab, sebagai berikut :

- a. Mengatur administrasi kepegawaian.
- b. Berusaha mencari tenaga kerja yang baru bila diperlukan.
- c. Mengurus cuti karyawan dan kesejahteraan karyawan.
- d. Memberhentikan karyawan sebijaksana mungkin.
- e. Berhubungan dengan instansi pemerintah untuk mengurus semua hal yang menyangkut tenaga kerja.

Bagian Personalia meliputi seksi pengadaan personalia dan seksi pengembangan personalia.

1) Seksi Pengadaan Personalia

Seksi ini bertanggung-jawab kepada bagian administrasi dan mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mencari karyawan baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2) Seksi Pengembangan Personalia

Seksi Pengembangan Personalia mempunyai tugas, sebagai berikut :

- a) Memberikan latihan menyangkut tugas yang akan dikerjakan.
- b) Memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan baru mengenai peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Bagian Administrasi dan Keuangan

Bagian ini bertanggungjawab atas segala kegiatan yang berhubungan dengan aktivitas administrasi dan keuangan serta membawahi seksi keuangan dan seksi akuntansi yang mempunyai tugas, sebagai berikut :

- a. Mengatur rencana kerja dalam bidang administrasi.
- b. Mengatur masalah keuangan setiap hari ataupun secara periodik.

- c. Membuat laporan keuangan yang menyangkut sumber dan penggunaan modal kerja seperti neraca, laporan rugi laba, perubahan modal kerja dan menjamin kerahasiaan perusahaan dari pihak luar.

Bagian Administrasi dan Keuangan dibantu oleh :

1) Seksi Keuangan

Bertanggungjawab kepada bagian administrasi/keuangan serta mempunyai tugas, sebagai berikut :

- a) Membuat rencana keuangan perusahaan
- b) Mengatur pembayaran semua biaya-biaya dalam perusahaan.

2) Seksi Akuntansi dan Perpajakan

Memiliki tugas dan tanggung jawab, antara lain :

- a) Mencatat transaksi yang terjadi di dalam perusahaan.
- b) Mengontrol pemasukan dari hasil penjualan.
- c) Membuat laporan keuangan perusahaan kemudian di sampaikan kepada bagian administrasi/keuangan.
- d) Menyelenggarakan pencatatan pembukuan dari seluruh harta milik, hak-hak kewajiban dalam perusahaan serta membuat laporan yang berkaitan dengan perpajakan.

3) **Kasir**

Kasir mempunyai tugas sebagai berikut :

- a) Menerima pembayaran dari hasil termin proyek
- b) Menerbitkan kwitansi pembayaran/bukti terima giro/tanda terima pembayaran

- c) Mencatat, menghitung dan membuat laporan seluruh penerimaan termin proyek

4. Bagian Pemasaran

Bertanggungjawab kepada Direktur dan membawahi seksi perencanaan dan seksi penjualan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab :

- a. Menyusun rencana kerja para salesman.
- b. Mengkoordinir dan mengarahkan kegiatan penjualan/pemasarannya.
- c. Memberikan saran-saran dan pendapat kepada direktur untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Bagian Pemasaran dibantu oleh beberapa seksi :

1) Seksi Perencanaan

Bertanggungjawab kepada bagian pemasaran dan mempunyai tugas dan tanggung jawab, sebagai berikut :

- a) Merencanakan kegiatan-kegiatan promosi oleh perusahaan seperti mengadakan pameran, demonstrasi dan pemberian bonus.
- b) Menjamin kelangsungan persediaan barang produksi sesuai dengan kebutuhan dalam arti selaras dengan kemampuan bagian pemasaran untuk memasarkan barang produksinya.

2) Seksi Penjualan

Bertanggungjawab kepada bagian pemasaran dan mempunyai tugas, sebagai berikut :

- a) Melakukan pemasaran hasil produksi yang sudah siap untuk dijual.
- b) Melakukan penagihan dengan mendatangi para distributor.

5. Bagian Proyek

Bagian proyek mempunyai tugas dan tanggungjawab sebagai berikut :

- a. Menyelenggarakan perhitungan anggaran proyek, membuat *site plant* pelaksanaan proyek.
- b. Membuat rencana pelaksanaan proyek, master anggaran pelaksanaan proyek dan anggaran pelaksanaan proyek.
- c. Menghitung rencana anggaran proyek.
- d. Menyiapkan jadwal pelaksanaan pekerjaan, jadwal pengadaan material (bahan-bahan proyek), jadwal pengadaan alat, dan jadwal pengadaan tenaga kerja.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Identitas Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar, dengan mengambil populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan yang bekerja pada perusahaan yang berjumlah sebanyak 36 orang karyawan.

Sebelum menganalisis lebih lanjut mengenai keterkaitan pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar, maka terlebih dahulu akan dilakukan karakteristik responden. Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dilakukan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran mengenai identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian sampel, karakteristik responden dikategorikan ke dalam beberapa kelompok yang dimaksudkan untuk memudahkan pengidentifikasian profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status dan masa kerja. Oleh karena itulah uraian mengenai karakteristik responden mengenai jenis kelamin dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Orang	%
Laki-laki	26	72,2
Perempuan	10	27,85
	36	100,0

Sumber : Data diolah, kuesioner, tahun 2017

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel di atas, maka jumlah responden terbesar adalah responden laki-laki yakni sebanyak 26 orang atau 72,2%, sedangkan responden perempuan sebanyak 10 orang atau 27,85%. Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada perusahaan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar, adalah responden laki-laki.

2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden menurut umur menguraikan atau memberikan gambaran mengenai umur responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Oleh karena itulah dalam deskripsi karakteristik responden menurut usia dapat dikelompokkan antara lain : usia 21-25, tahun, 26 – 30 tahun, 31 – 35 tahun, 36 – 40 tahun.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, dapat disajikan deskripsi karakteristik responden menurut umur yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
	Orang	%
21 – 25 tahun	5	13,9
26 – 30 tahun	8	22,2
31 – 35 tahun	10	27,8
36 – 40 tahun	8	22,2
41 – 45 tahun	5	13,9
	36	100,0

Sumber : Data diolah, kuesioner tahun 2017

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden dilihat dari segi usia, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berumur antara 31-35 tahun yakni sebesar sebanyak 10 orang atau sebesar 27,8%, diikuti oleh responden yang berusia antara 26 - 30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 8 orang atau sebesar 22,2%, sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar adalah berusia produktif yakni berumur antara 31-35 tahun.

3. Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan

Status responden dalam penelitian dikelompokkan atas dua bagian yaitu status menikah dan belum menikah, dimana hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Tanggapan Responden	
	Orang	%
Kawin	27	75,0
Belum kawin	9	25,0
	36	100,0

Sumber : Data diolah, kuesioner tahun 2017

Dari hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan status perkawinan, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang mempunyai status kawin yakni sebanyak 27 orang atau 75,0%, diikuti oleh responden yang berstatus belum kawin yakni sebanyak 9 orang atau 25,0%, sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar adalah berstatus sudah kawin (berkeluarga).

3. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja responden adalah menggambarkan atau menguraikan tenggang waktu pengabdian seorang responden pada suatu perusahaan atau organisasi. Untuk mengetahui masa kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Status Perkawinan	Tanggapan Responden	
	Orang	%
1 – 5 tahun	6	22,2
5– 10 tahun	15	41,7
> 10 tahun	13	36,1
	36	100,0

Sumber : Data diolah, kuesioner tahun 2017

Dari hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja, maka didominasi oleh responden yang mempunyai masa kerja antara 5-10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 15 orang atau 41,7%, diikuti oleh responden yang mempunyai masa kerja di atas >5 tahun yakni sebanyak 13 orang atau 36,1%, dan yang terakhir adalah responden yang mempunyai masa kerja 1-5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 6 orang atau sebesar 22,2%, sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar adalah mempunyai masa kerja antara 5-10 tahun.

B.Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar. Untuk mengetahui keterkaitan variabel bebas terhadap variabel terikat maka dapat diketahui dari hasil penyebaran kuesioner sebanyak 36 orang melalui tanggapan responden yaitu sebagai berikut :

1. Tanggapan Responden mengenai lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah, jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan kebosanan dan

kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja karyawan yang akhirnya karyawan tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien (Nuraini, 2013:95).Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai lingkungan kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.5

Persepsi Responden mengenai Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	-	5 13,9%	17 47,2%	14 38,9%	-
2	Adanya hubungan atasan dengan karyawan	-	-	17 47,2%	14 38,9%	5 13,9%
3	Ditempat saya bekerja, karyawan sudah mentaatiperaturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan	-	-	12 33,3%	18 50,0%	6 16,7%

Sumber : Data diolah dengan menggunakan komputerisasi

Berdasarkan dari data di atas dengan jumlah responden sebanyak 36 orang, maka rata-rata responden memberikan tanggapan antara netral dan setuju, dimana pernyataan pertama tempat kerja saya jauh dari kebisingan, sebagian besar responden menjawab netral yakni sebanyak 17 orang (47,2%), kemudian pernyataan kedua adanya hubungan atasan dengan karyawan, sebagian besar responden menjawab netral yakni sebanyak 17 orang (47,2%), kemudian

pernyataan ketiga Ditempat saya bekerja, karyawan sudah mentaatiperaturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab netral yakni sebanyak 18 orang (50,0%).

2. Tanggapan Responden mengenai Keselamatan kerja

Keselamatan kerja dipahami sebagai suatu aspek penting dalam usaha meningkatkan kesejahteraan, produktivitas kerja, sehingga menjadi suatu kewajiban dari perusahaan untuk meningkatkannya. Sebab, bilamana dilihat dari sasaran-sasaran manajemen sumberdaya manusia sebagai filosofi dalam melakukan berbagai programnya, yaitu sasaran organisasi, individu, sosial dan fungsional, peningkatan keselamatan kerja dari aspek organisasi akan dapat meningkatkan produktivitas pegawai, mengurangi biaya-biaya akibat kecelakaan kerja, dan mengurangi kesalahan. Keselamatan kerja menurut Mathias dan Jakson (2012 :245) adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas. Adapun unsur keselamatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktifitas.

Untuk lebih jelasnya berikut ini akan disajikan tanggapan responden mengenai keselamatan kerja pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.6
Persepsi Responden Mengenai Keselamatan Kerja

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1	Peralatan keselamatan kerja sudah mendukung keamanan kerja	-	-	19 52,8%	15 41,7%	2 5,6%
2	Keamanan kerja dapat mengurangi kecelakaan kerja	-	-	13 36,1%	19 52,8%	4 11,1%
3	Setiap karyawan sudah mempunyai jaminan kesehatan dan jamsostek	-	-	11 30,6%	20 55,6%	5 13,9%

Sumber : Data diolah dengan menggunakan komputerisasi

Berdasarkan persepsi responden mengenai keselamatan kerja maka didominasi jawaban terbanyak responden adalah netral dan setuju, hal ini dapat dilihat dari pernyataan pertama peralatan keselamatan kerja sudah mendukung keamanan kerja, rata-rata responden memberikan jawaban netral yakni sebanyak 19 orang atau 52,8%, pernyataan kedua keamanan kerja dapat mengurangi kecelakaan kerja, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 19 orang atau 52,8%, pernyataan ketiga setiap karyawan sudah mempunyai jaminan kesehatan dan jamsostek rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 20 orang atau 55,6%.

3. Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

Kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk

mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi di sini tidak sama dengan upah, meskipun upah adalah merupakan bagian dari kompensasi. Dengan demikian maka setiap organisasi harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan lebih efisien.

Untuk lebih jelasnya berikut ini akan disajikan tanggapan responden mengenai kompensasi pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.7
Persepsi Responden Mengenai Kompensasi

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1	Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan UMR	-	7 19,4%	17 47,2%	11 5,6%	1 2,8%
2	Setiap insentif yang diterima sudah sesuai dengan tanggungjawab karyawan	-	-	10 27,6%	23 63,9%	4 11,1%
3	Bonus tahunan yang diterima telah sesuai dengan kinerja yang telah dicapai karyawan selama ini	-	1 2,8%	10 27,8%	27 47,2%	8 22,2%

Sumber : Data diolah dengan menggunakan komputerisasi

Berdasarkan persepsi responden mengenai kompensasi, maka didominasi jawaban terbanyak responden adalah netral dan setuju, hal ini dapat dilihat dari pernyataan pertama gaji yang diterima karyawan sesuai dengan UMR, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 17 orang atau 47,2%, pernyataan kedua setiap insentif yang diterima sudah sesuai dengan

tanggungjawab karyawan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 23 orang atau 63,9%, pernyataan ketiga Bonus tahunan yang diterima telah sesuai dengan kinerja yang telah dicapai karyawan selama ini, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 27 orang atau 47,2%.

4. Tanggapan Responden mengenai Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hasibuan (2014:94) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Adapun tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.8

Persepsi Responden mengenai Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
1	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan	-	-	9 25,0%	21 58,3%	6 16,7%
2	Mutu pekerjaan yang dihasilkan karyawan telah sesuai dengan harapan perusahaan	-	-	9 25,0%	21 58,3%	6 16,7%
3	Setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	-	-	10 27,8%	21 58,3%	5 13,9%

Sumber : Data diolah dengan menggunakan komputerisasi

Berdasarkan persepsi responden mengenai kinerja karyawan terlihat bahwa jawaban terbanyak responden adalah setuju, dimana pernyataan pertama mengenai hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 21 orang atau 58,3%, pernyataan kedua, mutu pekerjaan yang dihasilkan karyawan telah sesuai dengan harapan perusahaan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 21 orang atau 58,3%, pernyataan ketiga, setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 21 orang atau 58,3%,

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisiten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *alpha cronbach's*, dimana suatu instrument penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien kebutuhan sosial atau alpha sebesar 0,60 atau lebih (Sugiyono, 2011:137).

Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil uji reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	3

Sumber : Lampiran SPSS

Dari hasil pengujian reliabilitas untuk lingkungan kerja dengan jumlah 3 item pernyataan, terlihat memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,799, karena melebihi dari nilai cronbach's standar 0,60, maka dapat dikatakan bahwa untuk variabel lingkungan kerja sudah reliabel atau andal.

Kemudian akan disajikan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel keselamatan kerja yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	3

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel keselamatan kerja dengan jumlah 3 item pernyataan, terlihat memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,829, karena nilai *cronbach's alpha* melebihi dari nilai standar 0,60, maka dapat dikatakan bahwa untuk variabel keselamatan kerja sudah reliabel.

Kemudian akan disajikan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kompensasi yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	3

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel keselamatan kerja dengan jumlah 3 item pernyataan, terlihat memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,690, karena nilai *cronbach's alpha* melebihi dari nilai standar 0,60, maka dapat dikatakan bahwa untuk variabel keselamatan kerja sudah reliabel

Selanjutnya akan disajikan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	3

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan dengan jumlah 3 item pernyataan, terlihat memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,866, karena nilai *cronbach's alpha* melebihi dari nilai standar 0,60, maka dapat dikatakan bahwa untuk variabel kinerja karyawan sudah reliabel atau andal.

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Validitas konstruk dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *bivariate person* (*korelasi product momen person*), dimana menurut Sunjoyo, dkk. (2013:38) adalah cara yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing item dengan nilai totalpenjumlahan keseluruhan item yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 24, dimana dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi *product moment* melebihi atau di atas dari 0,30.

Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus diuji terlebih dahulu untuk menyatakan apakah nilai korelasi yang dihasilkan signifikan atau tidak. Jika angka korelasi yang diperoleh di bawah atau kurang dari 0,30 maka pernyataan tersebut tidak valid atau tidak konsisten dengan pernyataan yang lain, sedangkan apabila di atas atau melebihi dari 0,30 berarti indikator yang digunakan sudah valid. Untuk hasil lengkap dari uji validitas atas variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.9
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Item pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan
Lingkungan kerja	X1.1	0,642	Valid
	X1.2	0,649	
	X1.3	0,639	
Keselamatan kerja	X2.1	0,620	Valid
	X2.2	0,771	
	X2.3	0,678	
Kompensasi	X3.1	0,544	Valid
	X3.2	0,545	
	X3.3	0,458	
Kinerja karyawan	Y.1	0,710	Valid
	Y.2	0,817	
	Y.3	0,710	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Dari tabel hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kinerja karyawan, lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r_{standar} . Sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dinyatakan valid, alasannya karena korelasi dari setiap indikator di atas dari 0,30, karena nilai korelasi dari setiap indikator sudah di atas 0,30 maka dapatlah disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan sudah valid.

D. Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk dapat mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel lingkungan kerja, keselamatan dan kompensasi variabel dependent terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itulah dalam melakukan analisis regresi,

digunakan software SPSS versi 24 dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut maka selanjutnya diolah dengan menggunakan sistem komputerisasi program SPSS release 24, dimana hasil rangkuman olahan data regresi seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.10.
Hasil Olahan Data Regresi dengan SPSS 24

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)	.151	.436	.666
Lingkungan kerja	.337	3.219	.003
Keselamatan kerja	.252	2.117	.042
Kompensasi	.444	3.093	.004

Sumber : Lampiran SPSS

Sesuai dengan tabel 5.10 yakni hasil olahan data regresi, maka persamaan regresi yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$Y = 0.151 + 0,337X_1 + 0,252X_2 + 0,444X_3$$

Interprestasi :

- $b_0 = 0,151$ merupakan nilai konstanta yang artinya dengan adanya lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi maka kinerja karyawan sebesar 0.151%.
- $b_1 = 0,337$, ini diartikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana apabila tanggapan responden mengenai lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan

mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar.

2 = 0,252, ini diartikan bahwa keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana apabila tanggapan responden mengenai keselamatan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar.

3 = 0,444, ini diartikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana apabila tanggapan responden mengenai kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar.

Kemudian akan disajikan hasil olahan data korelasi yang hasilnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.11

Hasil Olahan Data Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896	.802	.783	0.26696

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja,

Keselamatan kerja, kompensasi

Sumber : Lampiran SPSS

Dari tabel tersebut di atas maka diperoleh nilai $R = 0,896$, yang menunjukkan bahwa korelasi antara ketiga variabel yang diteliti (variabel

lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi) dapat dikatakan mempunyai hubungan yang kuat sebab memiliki nilai R yang mendekati 1. Hal ini dapat dikatakan bahwa dengan adanya peningkatan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi maka akan secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan nilai R^2 atau koefisien determinasi = 0,802 yang menunjukkan persentase pengaruh variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 80,2%, sedangkan sisanya sebesar 19,8% tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Serempak (Uji f)

Untuk melakukan pengujian hipotesis maka digunakan uji serempak (Uji F), antara variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan yakni dengan cara membandingkan antara f_{hitung} dan f_{tabel} serta membandingkan antara nilai probabilitas dan nilai standar. Apabila nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} serta memiliki nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai standar berarti memberikan pengaruh secara serempak atau bermakna. Hasil pengujian (uji f) seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.12
Hasil Uji Simultan (Uji f)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9.235	3	3.078	43.195	.001 ^b
Residual	2.280	32	.071		
Total	11.515	35			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi

Dari hasil uji simultan (uji f) dimana diperoleh nilai $F_{hitung} 43.195 > F_{tabel} 2.901$, serta nilai probabilitas $0,003 < 0,05$, hal ini berarti bahwa secara keseluruhan kedua variabel bebas yakni lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar.

b. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel yakni lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar, maka digunakan pengujian secara parsial (Uji t) yakni dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} serta membandingkan antara nilai probabilitas dengan nilai standar, dimana hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.13
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	t_{hitung}	Sig.
(Constant)	0.436	.666
Lingkungan kerja	3.219	.003
Keselamatan kerja	2.117	.042
Kompensasi	3.093	.004

Sumber : Lampiran SPSS

Dari hasil pengujian secara parsial (uji t), maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian regresi maka untuk lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} = 3,219 > t_{tabel} = 1,694$, selain itu memiliki nilai $pvalue 0,003 < 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan nilai $\rho_{\text{value}} 0,003 < 0,05$ berarti lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar.

2. Pengaruh variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian regresi maka untuk keselamatan kerja diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 2.117 > t_{\text{tabel}} = 1,694$, dengan memiliki nilai $\rho_{\text{value}} 0,042 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa dengan nilai $\rho_{\text{value}} 0,042 < 0,05$ berarti keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar.

3. Pengaruh variabel kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian regresi maka untuk kompensasi yang diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 3.093 > t_{\text{tabel}} = 1,694$, dengan memiliki nilai $\rho_{\text{value}} 0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa dengan nilai $\rho_{\text{value}} 0,004 < 0,05$ berarti kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar.

Dari ketiga variabel bebas yakni lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi maka diketahui bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar adalah kompensasi, hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja dan keselamatan kerja.

E. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini dilakukan menguji pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien regresi sebesar 0,337, selain itu memiliki nilai thitung untuk lingkungan kerja sebesar 3,219 dan t tabel 1,694, serta memiliki nilai probabilitas $0,003 < 0,05$. Karena nilai thitung lebih besar dari ttabel serta memiliki nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai standar, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula sedangkan dengan lingkungan kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah pula.

Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito (2011:186) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Istiyono (2011) yang menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Khoirudin (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t yaitu untuk variabel keselamatan kerja menunjukkan t hitung 2,117 dan p value sebesar 0,042 yang berada dibawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,117 > 1,694$). Dengan demikian faktor keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori Mangkunegara (2012:162) bahwa pengaruh keselamatan kerja dengan kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi hasil kerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan, dan fasilitas yang memadai dapat membuat pekerja dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ristiani (2015) yang menemukan bahwa keselamatan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Khoirudin (2016) menemukan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t yaitu untuk variabel kompensasi menunjukkan t hitung 3,093 dan p value sebesar 0,004 yang berada dibawah 5% tingkat signifikansi. Ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,093 > 1,694$). Dengan demikian variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2014) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka turn-over. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak yang diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugeng (2016) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda maka diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar. Pembuktian ini dilakukan dengan hasil pengujian regresi maka untuk lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} = 3,219 > t_{tabel} = 1,694$, selain itu memiliki nilai $p_{value} 0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa dengan nilai $p_{value} 0,003 < 0,05$ berarti lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar.
2. Dari hasil koefisien regresi berganda diperoleh hasil bahwa keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar. Dari hasil pengujian regresi maka untuk keselamatan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,117 > t_{tabel} = 1,694$, dengan memiliki nilai $p_{value} 0,042 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa dengan nilai $p_{value} 0,042 < 0,05$ berarti keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar
3. Berdasarkan hasil analisis kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana tanggapan responden mengenai kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan mempengaruhi peningkatan

kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar. Dari hasil pengujian regresi maka untuk kompensasi yang diperoleh nilai $t_{hitung} = 3.093 > t_{tabel} = 1,694$, dengan memiliki nilai $p_{value} 0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa dengan nilai $p_{value} 0,004 < 0,05$ berarti kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar.

B. Saran-Saran

Saran-saran yang dapat peneliti berikan sehubungan dengan kesimpulan penelitian ini adalah :

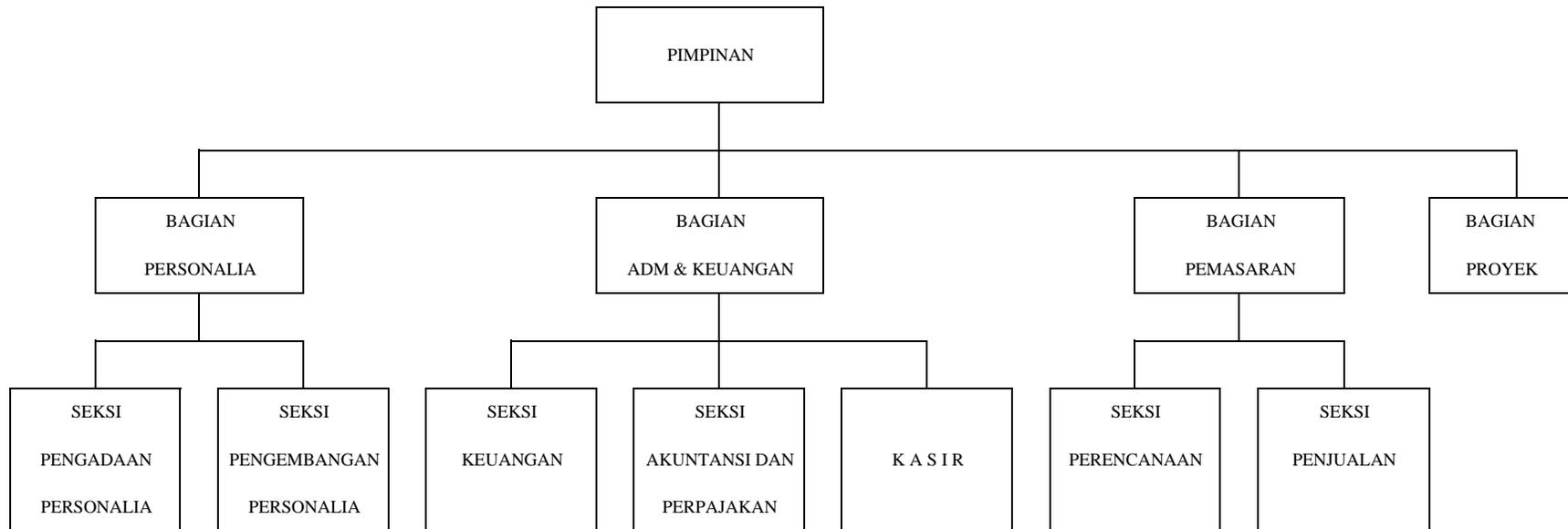
1. Disarankan agar perlunya perusahaan setiap setahun sekali merubah atau mendesain suasana tata ruang kantor, atau melakukan pengecatan terhadap setiap ruang kantor serta menambah fasilitas AC agar karyawan dapat nyaman menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di kantor.
2. Disarankan pula untuk terciptanya keselamatan kerja karyawan maka sebaiknya disediakan alat-alat yang digunakan oleh karyawan untuk keselamatan kerja karyawan, serta memberikan jaminan bagi setiap karyawan dengan mengikutkan program BPJS kesehatan, agar karyawan merasa nyaman bekerja dan merasa terjamin akan kesehatan dan keselamatan kerja setiap karyawan.
3. Disarankan pula kepada perusahaan PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar agar perlunya memperhatikan mengenai kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan, bukan hanya melalui pemberian gaji tetapi perlu diberikan insentif atau bonus-bonus dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, dkk. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Eka, Ristiani. 2015. *Pengaruh Program Kesehatan & Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan*. Jurnal JOM FEKON Vol. 2 No. 1 Februari 2015
- Fajar Al Siti dan Tri Heru, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, cetakan kedua, Penerbit : UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit : Badan Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan Malayu S.P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan kedelapan belas, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Isyandi, B. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persepektif Global*. Penerbit : UNRI Press, Pekanbaru
- Khoirudin, Ahmad Yusuf. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Jaringan PT. PLN (Persero) Yogyakarta*. Skripsi Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta
- Liana, Ambar Sari. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Total Bangun Persada Tbk*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan keenam. Penerbit : Refika Aditama, Bandung
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan ketiga, Penerbit : Alfabeta. Bandung
- Mathis, Robert L dan Jhon H Jakson, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mutiasari, Istiyono. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Paraxylene Produksi II Pertamina RU IV Cilacap*. Jurnal Pro Bisnis Vol. 4 No. 2 Agustus 2011

- Nitisemito S, Alex. 2011. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, cetakan kesembilan, edisi ketiga, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Norianggono, Yacinda Cresstela Prasyda, dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 8 No. 2.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Yayasan Aini Syam : Pekanbaru.
- Pardede, Ramlan dan Manurung. 2014. *Analisis Jalur Path Analysis Teori dan Aplikasi Dalam Riset Bisnis*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta
- Rivai Veithzal., dan Sagala Jauvani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Penerbit : Rajawali Pers. Jakarta
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, edisi revisi, cetakan kelima. Penerbit : Refika Aditama, Bandung
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Simanjuntak, P.J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Penerbit : Lembaga Penerbit Universitas Indonesia. Jakarta
- Sugeng. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan kerja, serta Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. Skripsi Universitas PGRI Yogyakarta
- Sunyoto Danang, 2012, *Analisis Validitas dan Asumsi Klasik*, cetakan pertama, Penerbit : Gava Media, Yogyakarta
- . 2013. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Penerbit : Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta
- Suwatno, Priansa, Juni, Donni, 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Indonesia*. Penerbit : Raja Grafindo, Jakarta
- Wulan, Lucky. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Perusahaan PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar



Sumber : PT. Rajawali Jaya Sakti di Makassar

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



RUSDAYANTI

Dilahirkan di Kabupaten Takalar tepatnya di Dusun Paku Desa Parambambe, pada tanggal 5 April 1995, anak pertama dari 4 bersaudara, anak dari pasangan Ruslan Nambung dan Darmawati S.Pdi.

Peneliti menyelesaikan pendidikan SD pada tahun 2006, MTS pada tahun 2009, SMK 2012, dan melanjutkan pendidikan di Perguruan tinggi tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar, fakultas Ekonomi pada program studi Manajemen, peneliti menyelesaikan kuliah strata satu (S1) pada tahun 2017.