

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LINGKUNGAN KERJA,
MOTIVASI, DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SUMATERA BINTANG MANDIRI**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

NYIMAS SARAH MUTIARA PUTRI

NPM. 1511110090

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI


FAKULTAS EKONOMI

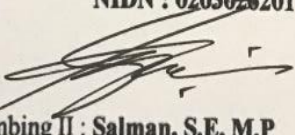
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : NYIMAS SARAH MUTIARA PUTRI
Nomor Pokok/NIRM : 15.1111.0090
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMATERA BINTANG MANDIRI

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 17-10-2020 Pembimbing I:  Amrillah Azrin, S.E.,M.M
NIDN : 0203026201

Tanggal 17-10-2020 Pembimbing II:  Salman, S.E., M.P
NIDN : 020108570

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 17-10-2020



Dr. Msv. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 0205026401

206/PS/DFE/20

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nyimas Sarah Mutiara Putri

Nomor Pokok : 1511110090

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 15 September 2020



Nyimas Sarah Mutiara Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang	1
1.2	Rumusan Masalah	5
1.3	Tujuan Penelitian	5
1.4	Manfaat Penelitian	6
1.5	Sistematika Penulisan.....	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Kajian Teoritis	9
2.1.1	Kinerja	9
2.1.1.1	Pengertian Kinerja	9
2.1.1.2	Faktor – Faktor yang Mempengaruh Kinerja	10
2.1.1.3	Indikator Kinerja	11
2.1.1.4	Pengertian Penilaian Kinerja.....	13
2.1.1.5	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	13
2.1.2	Lingkungan Kerja.....	15
2.1.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja	15

2.1.2.2	Jenis – Jenis Lingkungan Kerja	16
2.1.2.3	Indikator Lingkungan Kerja	18
2.1.2.4	Manfaat Lingkungan Kerja	19
2.1.3	Motivasi	20
2.1.3.1	Pengertian Motivasi	20
2.1.3.2	Faktor – Faktor Motivasi	21
2.1.3.3	Jenis - Jenis Motivasi	23
2.1.3.4	Indikator Komunikasi	24
2.1.4	Keselamatan Kerja	25
2.1.4.1	Pengertian Keselamatan Kerja	25
2.1.4.2	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja	27
2.1.4.3	Tujuan Keselamatan Kerja	27
2.1.4.4	Indikator Keselamatan Kerja.....	28
2.2	Penelitian Terdahulu yang Relevan	29
2.3	Kerangka Pemikiran	31
2.4	Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.1.1	Tempat Penelitian	34
3.1.2	Waktu Penelitian	34
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.2.1	Sumber Data	35
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	35
3.3	Populasi dan Sampel	37
3.3.1	Populasi	37
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling	37
3.4	Rancangan Penelitian	38
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	39
3.5.1	Variabel Penelitian	39
3.5.2	Definisi Operasional	39

3.6	Instrumen Penelitian	41
3.7	Teknik Analisis Data	42
3.7.1	Analisis Kuantitatif	42
3.7.2	Uji Reliabilitas	43
3.7.3	Uji Validitas.....	43
3.7.4	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.7.5	Statistik Inferensial Parametik	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	48
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	48
4.1.2	Visi Misi Perusahaan	48
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	49
4.2	Pembahasan	53
4.3	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	54
4.3.1	Uji Validitas	54
4.3.2	Uji Reliabilitas	56
4.4	Analisis Data	57
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif	57
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial	62
4.4.2.1	Uji Asumsi Klasik	62
4.4.2.2	Regresi Linear Berganda	65
4.4.2.3	Koefisien Korelasi	66
4.4.2.4	Koefisien Determinasi	68
4.5	Pengujian Hipotesis	69
4.5.1	Uji Simultan (Uji F)	69
4.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	71
4.6	Kesimpulan Hipotesis Penelitian	74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 75

5.2 Saran..... 76

DAFTAR PUSTAKA 77

DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan	29
3.1	Waktu Penelitian	34
3.2	Variabel dan Definisi Operasional	40
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2	Responden Berdasarkan Usia	54
4.3	Hasil Uji Validitas	55
4.4	Hasil Uji Reliabilitas	57
4.5	Deskripsi Variabel Kepemimpinan	58
4.6	Persentase Skor Variabel Kepemimpinan	58
4.7	Deskripsi Variabel Motivasi	59
4.8	Persentase Skor Variabel Motivasi	59
4.9	Deskripsi Variabel Pelatihan	60
4.10	Persentase Skor Variabel Pelatihan	60
4.11	Deskripsi Variabel Kinerja	61
4.12	Persentase Skor Variabel Kinerja	61
4.13	Uji Multikolinieritas	63
4.14	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	65
4.15	Hasil Uji Koefisien Korelasi	67
4.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi	68
4.17	Hasil Uji F (Uji Simultan)	69
4.18	Hasil uji t (Uji Parsial)	71

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran	32
4.1 Struktur Organisasi PT. Sumatera Bintang Mandiri	49
4.2 Uji Normalitas	62
4.3 Uji Heteroskedastisitas	64

ABSTRAK

Nyimas Sarah Mutiara Putri, Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Bintang Mandiri, (Di bawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin,S.E,M.M dan Bapak Salman,S.E,M.P).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumatera Bintang Mandiri. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.24 pada uji F diperoleh F hitung sebesar (20,343 > 2,93) diketahui bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keselamatan Kerja secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumatera Bintang Mandiri.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumatera Bintang Mandiri dengan t hitung 3,859 dengan signifikansi 0,000. Secara parsial Motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 2,398 dengan signifikansi 0,000. Secara parsial Keselamatan Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 2,273 dengan signifikansi 0,000.

Disarankan untuk lebih meningkatkan lingkungan kerja, motivasi, dan keselamatan kerja setiap individu untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk mengatur dan mengorganisasi setiap karyawan dalam tiap bidangnya. Tugas tersebut salah satunya yang dijalankan oleh bidang personalia di mana ditugaskan untuk mengatur karyawan dalam bidang-bidang tertentu dan mengorganisirnya. Dalam era globalisasi bidang personalia mulai memainkan peran lebih luas untuk pemilihan, pelatihan, penempatan ataupun promosi karyawan. Hal tersebut dimungkinkan untuk memberikan hasil output yang maksimal dari potensi SDM karyawannya. Dalam masa kini kinerja karyawan menjadi salah satu motor dalam Bergeraknya kegiatan dalam organisasi. Hal tersebut menjadi penting karena setiap perusahaan memiliki pesaing, sehingga setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya sehingga tidak tertinggal dengan pesaingnya.

Dalam membangun perusahaan, seseorang berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik dalam perusahaan karena selalu menangani masalah keterampilan dan keahlian karyawan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja pada umumnya adalah suatu hasil akhir atau hasil kerja seorang karyawan dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi (Hussein Fattah, 2014:2). Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman, pemberian motivasi, pemberian kompensasi yang sesuai, serta keselamatan kerja yang baik akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Wibowo (2011:21) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan menjaga menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Seseorang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik jika

ada peluang untuk mendapatkan insentif. Pimpinan dapat menggunakan penghargaan atau hadiah sebagai alat untuk memotivasi karyawannya, terlebih bagi karyawan yang memiliki prestasi maka perusahaan seharusnya memberikan apresiasi. Apresiasi dapat berupa pemberian promosi jabatan untuk pengembangan karir, pemberian insentif diluar gaji serta adanya jaminan keselamatan bagi karyawan dan keluarganya.

Perlindungan tenaga kerja memiliki beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan kerjanya secara aman melakukan kerjanya sehari-hari untuk meningkatkan kinerja. Menurut Bangun Wilson (2012:377) Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

Banyak perusahaan yang menyadari bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan keselamatan kerja dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri karena dengan adanya lingkungan kerja, Motivasi, dan Keselamatan kerja yang baik maka karyawan akan lebih bersemangat memberikan benefit terhadap perusahaan.

Untuk mewujudkan hal diatas maka perusahaan dalam hal ini yaitu PT. Sumatera Bintang Mandiri yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor yang melakukan pekerjaan konstruksi seperti konstruksi bangunan gedung, perumahan, bangunan sipil, instalasi mekanikal dan elektrik, dan jasa pelaksana lainnya yang beralamatkan di Jl. Talang Jambe No. 1541 RT.30 RW.14 Kel. Talang Jambe, Kec. Sukarami,

Palembang. Kapasitas besar karyawan yang merupakan sumber daya manusia yang memberikan kontribusi yang dominan, baik berupa tenaga, waktu, maupun pikirannya. Sikap kerja karyawan yang positif akan memberikan dampak yang positif pula bagi perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) selain daripada variabel Lingkungan Kerja (X_1), variabel Motivasi (X_2), variabel Keselamatan Kerja (X_3) yang diteliti adalah kemampuan karyawan, pemberian insentif, motivasi, tingkat kompensasi, dukungan yang diterima baik dari luar maupun dari dalam organisasi, penempatan pekerjaan yang karyawan lakukan, serta hubungan antar karyawan juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut **“Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Bintang Mandiri”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan keselamatan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Bintang Mandiri.
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Bintang Mandiri.
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Bintang Mandiri.
4. Apakah terdapat pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Bintang Mandiri.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan keselamatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Bintang Mandiri.
2. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Bintang Mandiri.
3. Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Bintang Mandiri.

4. Pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Bintang Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, motivasi, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, motivasi, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Bintang Mandiri.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, motivasi, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam bagian ini dikemukakan secara singkat bab – bab yang akan terdapat dalam laporan akhir, sehingga memberikan gambaran tentang keseluruhan isi laporan akhir.

- **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bagian pendahuluan dijelaskan tentang pernyataan tentang masalah penelitian. Pernyataan masalah dalam pendahuluan tentunya tidak datang secara tiba – tiba dan dinyatakan secara sendiri. Pada bab ini dikemukakan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta manfaat penelitian.

- **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini terdapat empat unsur yang perlu diuraikan, yaitu : kajian teoritis, penelitian lain yang relevan, kerangka berfikir dan serta hipotesis yang digunakan sebagai landasan dalam menganalisis permasalahan yang ada yaitu mendukung penulisan proposal ini.

- **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini membahas pernyataan tentang tata laksana strategi membuktikan kebenaran ilmiah terhadap jawaban sementara atas masalah penelitian yang dinyatakan dalam kalimat hipotesis, yang diuraikan dalam : tempat dan waktu penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, rancangan penelitian, variabel dan definisi operasional, instrumen penelitian, teknik analisis data, dan sistematika penulisan.

- **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini diuraikan tentang data yang terkumpulkan dan hasil pengolahan data yang dipaparkan secara deskriptif dan pembahasan atau analisis terhadap permasalahan penelitian dengan menggunakan teknik analisis secara kuantitatif atau kualitatif serta dilakukan penafsiran terhadap hasil – hasil analisis yang dilakukan.

- **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini penulis menarik kesimpulan dari analisis pembahasan pada Bab IV yang dinyatakan secara singkat dan tepat tentang hasil penelitian atau pembahasan dan memberikan masukan kepada pihak perusahaan berupa saran – saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2014. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Erlangga
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga : Jakarta
- Eka, Putri, Sonia, 2018, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Skripsi
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, 2014, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Edisi Pertama Cetakan Kelima* : Palembang.
- Ghozali. 2011. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Halim, Sartika Hayulinanda. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar*. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Hasibuan. 2012. *Perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Hussein, Fattah. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk. Cabang Bintaro)*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol.1 No. 3.

- Ifani, Grisma dan Rini Nugraheni. 2013. *Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spining 2*. Diponegoro Journal Of Management. Vol. 2. No. 3.
- Kartika. 2012. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan*. Jurnal Visioner & Strategis, Vol .7 No. 1.
- Mangkunegara. 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Priyatno, Duwi, 2017, *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*, ANDI (Anggota IKAPI) : Yogyakarta.
- Samsudin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sugiyono. 2014. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif”*. Alfabeta : Bandung
- Wijayanto. 2012. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Pasuruan)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 1-7.
- Wilson, Bangun. 2012. *Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.