

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

SYAWALUDDIN
DOSEN STIE PROFESSIONAL MANAJEMEN COLLEGE INDONESIA

ABSTRACT

A finance company is a company that provides loans to prospective borrowers with certain guarantees such as PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan Branch. In this business, company funds are often embedded because of debtors who are in arrears. Therefore, the company has a field officer who functions to collect debtor's house and make a withdrawal of the financing unit that has exceeded the reasonable limit of the time of payment. The implementation of billing activities carried out is definitely related to the work safety of each field officer. Work safety issues such as beatings experienced by field officers have an impact on the implementation of billing. This resulted in the billing process becoming less than optimal because the officers were worried about their safety. In addition, the work environment also impacts on employee performance, such as lack of work space that makes employees not free to work, relationships that are not good affect the communication process in decision making and document filing that is not neat will affect the document search process. The purpose of this study was to determine the effect of work safety and work environment on the performance of employees of PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan Branch.

The analytical method used is quantitative descriptive analysis method. The population in this study were 51 people who were employees of PT. ITC Multi Finance Medan Branch and also as a respondent. The method of data collection is done by interviewing, distributing questionnaires, documentation and literature. Variables taken with a Likert scale. The data analysis model used to answer the hypothesis is multiple linear regression analysis.

The results showed that simultaneously the work safety and work environment did not significantly influence the performance of PT. Medan Branch Internusa Tribuana Citra Multi Finance, and partially has no effect on performance.

Keywords : Work Safety, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan terdapat masalah keselamatan kerja. Dalam proses karyawan melakukan penarikan unit atau penagihan ke rumah Debitur, sering terjadi salah paham. Mayoritas Debitur tidak terima unit pembiayaan ditarik karena telah melakukan penunggakan. Kejadian yang sering dialami karyawan lapangan adalah: terjadinya kontra dan menimbulkan kekerasan fisik dari Debitur dan masyarakat sekitar terhadap karyawan karena adanya provokasi. Penggunaan atribut perusahaan seperti seragam dan kartu pengenal yang tidak digunakan sering memicu tanggapan bahwa karyawan bukan merupakan petugas resmi dari PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance. Pihak manajemen kurang maksimal dalam sosialisasi seragam perusahaan yang mengakibatkan karyawan kurang meyakinkan di mata para Debitur pada saat pelaksanaan tugas. Hal ini yang mengakibatkan Debitur menolak secara keras setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan hingga dapat menimbulkan kekerasan fisik untuk mempertahankan unit pembiayaan. Pada saat penarikan unit yang digadaikan

oleh Debitur, karyawan lebih sering didampingi oleh oknum tidak resmi (preman). Hal ini dikarenakan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan lebih sedikit dibandingkan biaya yang dikeluarkan untuk aparat kepolisian.

Kasus ini menjadi bukti bahwa pihak manajemen kurang memperhatikan keselamatan karyawan yang juga penting. Sehingga membuat karyawan menjadi tidak maksimal dalam penyelesaian kewajibannya dan tidak benar-benar melakukan penagihan dan kunjungan ke rumah Debitur karena adanya rasa khawatir akan resiko yang akan ditanggung. Masalah lingkungan kerja di PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan adalah terdapat kekurangan ruangan kerja. Hal ini mengakibatkan dalam satu ruangan terdapat beberapa divisi yang digabung menjadi satu. Penggabungan divisi dalam satu ruangan ini membuat kurangnya privasi antar divisi sehingga menghambat kinerja terutama dalam berkomunikasi. Kurangnya ruang kerja juga mengakibatkan tidak adanya ruang rapat yang membuat proses *meeting* menjadi terhambat. Selain itu terdapat penyusunan dokumen terutama *SOP (Standard Operating Procedure)* yang tidak rapi dan berurutan. Pada saat karyawan mengalami kendala dalam proses kerja dan membutuhkan *SOP* untuk menjadi referensi penyelesaian masalah, dibutuhkan waktu yang lama karena proses pengarsipan dokumen yang tidak rapi. Otomatis waktu yang dihabiskan lebih banyak untuk pencarian dokumen dan mempengaruhi kinerja menjadi lamban. Di sisi lain terdapat banyaknya tumpukan dokumen yang berantakan di atas meja sehingga pada saat proses kerja seringkali dokumen tertentu terselip karena kurang rapinya meja kerja karyawan. Di sisi lain terdapat perselisihan antar karyawan dalam divisi *collection* dan *operation* yang belum teratasi, di mana hal ini mempengaruhi proses koordinasi dan menurunkan tingkat kenyamanan kerja antar karyawan yang juga penting dalam perusahaan.

Ketika perusahaan mendapatkan komplain atau adanya sebuah permasalahan yang berkaitan dengan kedua divisi tersebut, sering kali pengambilan keputusan menjadi terhambat. Sering kali pengambilan keputusan tidak dilakukan diskusi terlebih dahulu karena hubungan yang kurang baik antar divisi dan mengakibatkan pengambilan keputusan tidak tepat. Selain proses komunikasi dan koordinasi yang terhambat, dampak dari perselisihan ini juga mempengaruhi proses pemberian tanggung jawab atas tugas baru yang diberikan oleh atasan. Hal ini dikarenakan adanya pemikiran bahwa tugas atau pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab dari divisi *collection* dan tidak perlu campur tangan dari divisi *operation* dan juga sebaliknya.

Di PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan mengalami penurunan kinerja yang dapat dilihat dari meningkatnya piutang perusahaan. Tunggakan piutang perusahaan selama periode 2015 sampai 2017 terus meningkat dan total realisasi *collection* tunggakan juga semakin menurun. Di sisi lain, proses kerja karyawan terganggu dan tidak leluasa karena kurangnya ruangan kerja. Penurunan kinerja yang lain dapat dilihat dari karyawan yang lamban dalam bekerja karena penyusunan dokumen yang tidak rapi. Proses pengambilan keputusan yang tidak tepat serta terhambat dalam koordinasi juga bentuk kinerja yang menurun dikarenakan adanya perselisihan antara divisi *collection* dan *operation*. Permasalahan di atas membuktikan bahwa adanya penurunan kinerja dari karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Keselamatan Kerja

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

Menurut Sinambela (2018:361), "Keselamatan sebagai suatu pendekatan keilmuan maupun pendekatan praktis akan mempelajari berbagai faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan dan berupaya mengembangkan berbagai cara untuk meminimalisasi terjadinya kecelakaan."

Teori Lingkungan Kerja

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

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

Teori Kinerja

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

Menurut Mulyadi (2015:63), "Kinerja (prestasi kerja) dapat didefinisikan, hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka."

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

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

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah: seluruh karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan yang berjumlah 51 orang. Metode yang digunakan peneliti dalam mengambil sampel adalah: menggunakan Metode Sampling Jenuh. Jadi, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah: seluruh jumlah karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan yaitu 51 orang sama dengan jumlah populasi penelitian.

Teknik Analisis Data

A. Uji Validitas

B. Uji Reliabilitas

C. Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Multikolinieritas
- 3) Uji Heteroskedastisitas
- 4) Uji Linearitas
- 5) Uji Autokorelasi
- 6) Analisis Regresi Linier Berganda

Rumus regresi linier berganda

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

Di mana :

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

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

a dan b_1 serta b_2 = konstanta

Dalam penelitian ini, keselamatan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) merupakan variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat.

- 7) Koefisien Determinasi
- 8) Uji Signifikansi secara simultan (bersama-sama)
- 9) Uji Signifikansi secara Parsial

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas****Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X¹)**

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel keselamatan kerja dinyatakan *valid* karena r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,361.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X²)

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel lingkungan kerja dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,361.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel kinerja dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,361.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

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

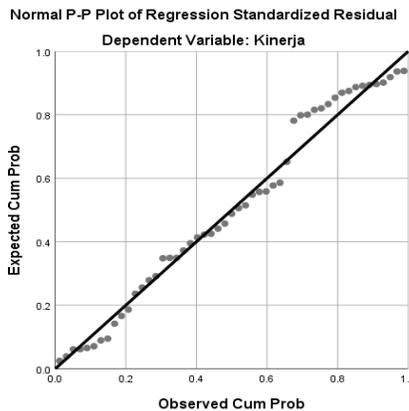
Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Nilai Cronbach's Alpha dari setiap variabel lebih besar dari 0,06, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk variabel keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

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



Sumber : Hasil penelitian,2019 (data diolah)

Gambar 1 Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

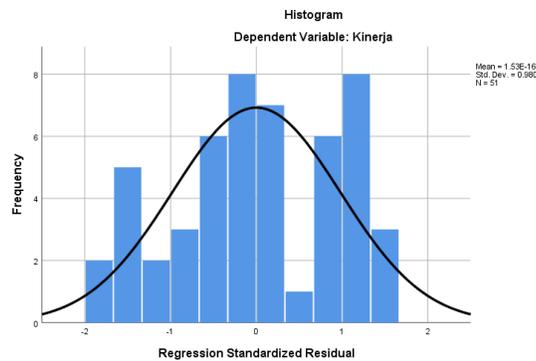
Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa data atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan tidak menyebar menjauhi garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Dengan Metode Kolmogorov Smirnov

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

Sumber : Hasil Penelitian,2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) adalah : 0,067. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Gambar 2 Histogram

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa kurva melengkung normal yaitu: simetris ke kanan serta ke kiri dan garis berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|---------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Collinearity Statistics | |
| | B | . Error | erance | VIF |
| (Constant) | 30.822 | 7.008 | | |
| Keselamatan_Kerja | .015 | .257 | .977 | 1.024 |
| Lingkungan_Kerja | .154 | .198 | .977 | 1.024 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Berdasarkan data dari tabel, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel independen (Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja) adalah : 0,977 dan nilai VIF dari kedua variabel adalah 1,024. Dari hasil tersebut nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dari kedua variabel tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

a. Metode *Spearman Rho*

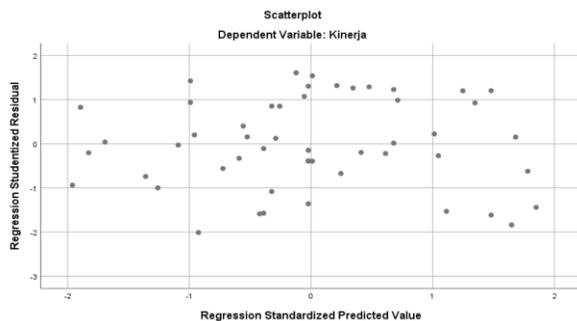
Tabel 7 Hasil Uji Spearman Rho

| Correlations | | | | | |
|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------|------------------|-------------------------|
| | | | Keselamatan Kerja | Lingkungan Kerja | Unstandardized Residual |
| Spearman's rho | Keselamatan Kerja | Correlation Coefficient | 1.000 | -.108 | .017 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .449 | .904 |
| | | N | 51 | 51 | 51 |
| | Lingkungan Kerja | Correlation Coefficient | -.108 | 1.000 | .049 |
| | | Sig. (2-tailed) | .449 | . | .730 |
| | | N | 51 | 51 | 51 |
| | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | .017 | .049 | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .904 | .730 | . |
| | | N | 51 | 51 | 51 |

Sumber : Hasil penelitian, 2019 (data diolah)

Dari tabel dapat dilihat bahwa, diperoleh nilai Sig untuk variabel Keselamatan kerja adalah: 0,904 dan Lingkungan kerja bernilai 0,730. Dapat dilihat bahwa nilai sig dari kedua variabel > 0,05, yang artinya variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Metode Grafik



Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Gambar 3 Scatterplot

Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Metode Uji Glejser

Tabel 8 Hasil Uji Glejser

| Coefficients ^a | | | | |
|---------------------------|-------------------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | | Tolerance | VIF |
| | (Constant) | .624 | | |
| | Keselamatan_Kerja | .544 | .977 | 1.024 |
| | Lingkungan_Kerja | .228 | .977 | 1.024 |

Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Penelitian,2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel keselamatan kerja (X_1) Sig 0,544 dan lingkungan kerja (X_2) Sig 0,228, di mana nilai Sig dari kedua variabel $> 0,05$ yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Tabel 9 Hasil Uji Linearitas

| ANOVA Table | | | | | | | |
|------------------------------------|-------------------|-----------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kinerja * Keselamatan _Kerja | Between Groups | (Combined) | 251.305 | 10 | 25.130 | 1.685 | .118 |
| | | Linearity | .063 | 1 | .063 | .004 | .948 |
| | | Deviation from Linearity | 251.242 | 9 | 27.916 | 1.872 | .085 |
| | Within Groups | | 596.617 | 40 | 14.915 | | |
| | Total | | 847.922 | 50 | | | |

| ANOVA Table | | | | | | | |
|-----------------------------------|-------------------|-----------------------------|----------------|----|-------------|------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kinerja * Lingkungan _Kerja | Between Groups | (Combined) | 197.199 | 12 | 16.433 | .960 | .502 |
| | | Linearity | 10.520 | 1 | 10.520 | .614 | .438 |
| | | Deviation from Linearity | 186.679 | 11 | 16.971 | .991 | .472 |
| | Within Groups | | 650.722 | 38 | 17.124 | | |
| | Total | | 847.922 | 50 | | | |

Sumber : Hasil Penelitian,2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel keselamatan kerja terhadap kinerja adalah: 0,085 dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja adalah: 0,472, dimana kedua nilai tersebut $> 0,05$ yang artinya: terdapat hubungan linear antara keselamatan kerja(X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).

Uji Autokorelasi

Tabel 10 Hasil Uji Autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .112 ^a | .012 | -.029 | 4.17667 | 2.175 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Keselamatan_Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai pada kolom Durbin-Watson sebesar 2,175. Berdasarkan hasil yang diperoleh syarat agar tidak terdapat autokorelasi adalah sebagai berikut :

$$dU < dhitung < 4 - dU$$

$$1,6754 < 2,175 < 4 - 1,6754$$

$$1,6754 < 2,175 < 2,3246$$

Berdasarkan perhitungan di atas, kesimpulannya adalah: tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 30.822 | 7.008 | | 4.398 | .000 |
| | Keselamatan Kerja | .015 | .257 | .009 | .059 | .953 |
| | Lingkungan Kerja | .154 | .198 | .113 | .777 | .441 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel 11, diperoleh nilai persamaan regresi linier berganda sesuai dengan rumusnya, sebagai berikut :

$$Y = 30,822 + 0,015X_1 + 0,154 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Konstanta (a) = 30,822. Jika nilai keselamatan kerja dan lingkungan kerja dianggap bernilai 0, maka kinerja akan bernilai 30,822.
- b. Jika variabel keselamatan kerja terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,015, maka setiap terjadi peningkatan variabel keselamatan kerja sebesar 1 satuan, variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,015.

Jika variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,154, maka setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan, variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,154.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12 Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| | .112 ^a | .012 | -.029 | 4.17667 |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Keselamatan_Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | | |

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Tabel 12 menunjukkan bahwa nilai *Rsquare* adalah: sebesar 0,012 yang berarti bahwa keselamatan kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 1,2% dan sisanya sebesar 98,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaji, bonus, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

Uji F (Simultan)

Tabel 13 Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | |
|--|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 10.582 | 2 | 5.291 | .303 | .740 ^b |
| Residual | 837.340 | 48 | 17.445 | | |
| Total | 847.922 | 50 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Keselamatan_Kerja | | | | | |

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Syarat agar keselamatan kerja dan lingkungan kerja dikatakan berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja, maka nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dimana nilai F_{tabel} diperoleh dengan cara sebagai berikut :

Jumlah sampel (n) = 51 orang dan jumlah variabel (k) = 3

$$df1 = k-1 = 3-1 = 2$$

$$df2 = n-k = 51-3 = 48$$

Maka, diperoleh nilai F_{tabel} berdasarkan daftar F_{tabel} adalah: 3,19.

Dari nilai yang diperoleh nilai F_{hitung} adalah: $0,303 < F_{tabel}3,19$, maka disimpulkan bahwa keselamatan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan.

Uji t (parsial)

Tabel 14 Hasil Uji t

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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada tingkat $\alpha = 0,05$ diperoleh derajat bebas $df = n-k = 51-3 = 48$, maka nilai t_{tabel} yang diperoleh adalah: 2,010, maka kesimpulannya berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.21 adalah sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel keselamatan kerja sebesar 0,059 lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu 2,010 yang artinya: keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan.

Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,777 lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu 2,010 yang artinya: lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan.

Pembahasan

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

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

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Hamali (2018:162) yang mengatakan bahwa, "Faktor keselamatan kerja menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya terhadap kinerja perusahaan."

Selain itu hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aji (2017) yang mengatakan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosalia Indah Solo.

Keselamatan kerja yang diabaikan tentu berdampak buruk bagi setiap karyawan yang terlibat. Dalam hal ini karyawan juga mengabaikan faktor keselamatan yang harus diutamakan serta pihak atasan yang kurang tegas terhadap keselamatan kerja yang dialami oleh karyawan terutama petugas lapangan. Pengabaian keselamatan yang dilakukan oleh petugas lapangan seperti : tidak menggunakan seragam perusahaan ataupun tanda pengenal saat melakukan kunjungan kerumah debitur. Selain itu masih ada beberapa karyawan yang tidak membawa surat tugas sebagai surat pengantar dari perusahaan untuk melakukan penagihan atau penarikan atas unit pembiayaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, mayoritas karyawan setuju bahwa atribut perusahaan serta sosialisasi keselamatan telah dilakukan. Hanya saja ada beberapa karyawan yang belum patuh dalam pelaksanaannya dan memang belum adanya teguran tegas dari pihak atasan bagi yang melakukan pelanggaran. Sehingga penelitian ini diperoleh hasil bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance, yang artinya terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

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

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

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori dari Afandi (2018:65) yang mengatakan, Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wihara (2017) yang mengatakan bahwa, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Bank Daerah Kota Madiun.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan suasana kerja antar rekan kerja yang tidak kondusif dapat mempengaruhi proses kerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. Adanya hubungan yang kurang baik antar karyawan sehingga mempengaruhi proses kerja dan komunikasi yang terhambat. Dalam pengambilan keputusan atau berdiskusi akan masalah yang ada, beberapa pihak akan saling menyalahkan. Hal ini disebabkan karena adanya dasar hubungan yang kurang baik antar karyawan. Selain itu kondisi fisik lingkungan kerja juga belum cukup untuk membuat karyawan merasa nyaman untuk bekerja, di mana kondisi ruangan kerja yang masih kurang dan pengarsipan dokumen yang belum tertata dengan rapi.

Berdasarkan hasil penelitian, kondisi lingkungan kerja yang ada sudah cukup nyaman bagi karyawan. Mengenai hubungan karyawan yang kurang baik, dianggap sebagai perselisihan karena perbedaan pendapat terkait pekerjaan. Namun beberapa karyawan merasa kondisi lingkungan kerja juga perlu dibenahi karena tidak semua karyawan merasa nyaman. Dari hasil penelitian pada PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja.

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

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

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori dari Kasmir (2016:262-263) yang mengatakan bahwa, Keselamatan kerja yang dilakoni karyawan biasanya tergantung lingkungan di mana dia bekerja. Risiko yang dihadapi masing-masing lingkungan kerja bervariasi satu sama lainnya, tergantung dari jenis pekerjaan yang dikerjakan. Kondisi di dalam kantor relatif memiliki risiko yang relatif rendah dibandingkan dengan tempat lain.

Keselamatan kerja dan lingkungan kerja yang tidak atau kurang terjamin akan membuat karyawan kurang bersemangat untuk bekerja. Bahkan bukan tidak mungkin banyak karyawan yang tidak serius untuk bekerja, karena selalu diliputi rasa was-was akan terjadinya kecelakaan.

Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian dari Ambarsari (2015) yang mengatakan bahwa, lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Total Bangun Persada Tbk.

Kinerja karyawan yang dihasilkan sangat berpengaruh terhadap perkembangan dari sebuah perusahaan. Jika kinerja karyawan menurun, maka otomatis performa dari perusahaan juga akan berdampak negatif terhadap perkembangannya. Untuk mendukung kinerja karyawan, pihak perusahaan perlu untuk memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhinya. Masalah keselamatan kerja yang terjadi mempengaruhi peningkatan piutang di perusahaan dan realisasi *collection* yang menurun. Hal ini disebabkan karena petugas lapangan tidak maksimal dalam melakukan penagihan ke debitur. Tidak maksimalnya penagihan yang dilakukan berdampak pada realisasi *collection* kemudian mempengaruhi peningkatan piutang. Tidak maksimalnya pelaksanaan tugas penagihan disebabkan karena adanya ancaman keselamatan dalam bentuk pemukulan, bentrok dengan warga sekitar atau penolakan dari debitur yang membuat petugas merasa was-was. Ancaman keselamatan yang terjadi dikarenakan karyawan lalai dalam penggunaan atribut perusahaan yang tidak meyakinkan debitur bahwa petugas merupakan petugas resmi dari PT. ITC Finance Cabang Medan. Selain itu dampingan dari aparat kepolisian juga kurang diberikan kepada petugas lapangan yang melakukan penarikan unit terutama unit yang sudah digadaikan. Perlunya dampingan kepolisian agar dapat mencegah bentrok atau penolakan yang berdampak pemukulan.

Masalah lingkungan kerja yang terjadi karena kurangnya ruangan kerja yang membuat beberapa departemen harus digabungkan dalam ruangan yang sama dan tidak tersedianya ruangan meeting. Hal ini tentu saja membuat karyawan tidak leluasa dalam berinteraksi dalam satu departemen. Selain itu berkas arsip yang tidak disusun dengan rapi dan adanya hubungan yang kurang baik antar karyawan. Penurunan kinerja dalam hal ini berdampak dari pengambilan keputusan karena terhambatnya proses diskusi akibat tidak tersedianya ruangan kerja yang cukup dan ruangan meeting. Selain itu pengambilan keputusan juga terhambat karena hubungan yang kurang baik mengakibatkan komunikasi antar karyawan juga terhambat. Menurunnya kinerja juga disebabkan karena dalam pencarian dokumen yang memakan waktu karena proses pengarsipan yang tidak rapi.

Melalui penelitian ini, mayoritas karyawan setuju karena mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab, hanya saja ada beberapa karyawan yang belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya dan belum munculnya kesadaran akan tanggungjawab tersebut, sehingga berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan, diperoleh hasil bahwa terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain keselamatan kerja dan lingkungan kerja seperti : gaya kepemimpinan, gaji, rotasi kerja dan sebagainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

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

Saran

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

1. Diharapkan untuk membenahi masalah keselamatan kerja yang masih dikeluhkan oleh beberapa karyawan. Dengan memberikan teguran bagi petugas yang tidak patuh terhadap penggunaan atribut perusahaan. Atribut perusahaan seperti : seragam, *ID Card* dan surat tugas berfungsi sebagai tanda pengenal bahwa karyawan merupakan petugas resmi dari perusahaan dan juga dalam melakukan kunjungan telah mendapat surat tugas sebagai pengantar atau perwakilan dari perusahaan. Pelaksanaan sosialisasi akan seragam perusahaan juga perlu ditindak secara tegas. Karena bukan hanya karyawan yang lalai dalam penggunaan seragam tetapi juga proses sosialisasi kepada seluruh karyawan yang belum merata. Selain itu dengan memberikan dampingan keamanan dari aparat kepolisian juga perlu dilakukan untuk beberapa kasus yang memang cukup membahayakan karena keselamatan petugas lapangan juga merupakan hal yang penting.
2. Pihak manajemen perlu membenahi kondisi fisik lingkungan kerja seperti : penambahan ruangan kerja yang kurang dan fasilitas pengarsipan berkas yang memadai. Selain penambahan ruangan kerja, juga diperlukan penambahan ruangan *meeting* yang memang diperlukan untuk membahas hal-hal yang dianggap penting. Pihak atasan juga perlu melakukan pembenahan akan hubungan karyawan yang kurang baik yang dapat dilakukan dengan cara mencari sumber penyebab dari hubungan karyawan yang memburuk. Perlu ditegaskan juga bahwa permasalahan pribadi tidak boleh dilibatkan dalam urusan pekerjaan yang dapat lebih memperburuk suasana.
3. Pihak manajemen perlu melakukan penilaian kinerja dalam kurun waktu tertentu sehingga dapat diketahui apa saja yang diperlukan dalam mendukung kinerja karyawan. Selain itu, dalam memberikan target kerja juga harus memperhatikan kemampuan dari karyawan. Sehingga target yang telah ditentukan juga lebih memungkinkan untuk dicapai dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ambarsari, Liana. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Total Bangun Persada Tbk., Jakarta). Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/37048/22/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf> [diakses tanggal 10 Januari 2019].
- Amir, Mohammad, Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Aji, Haris Abiparaya. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Rosalia Indah Solo). Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/57911/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf> [diakses tanggal 10 Januari 2019].
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Darodjat, Tubagus, Achmad. 2015. *Konsep-konsep Dasaar MANAJEMEN PERSONALIA – Masa Kini*. Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Edison, Emron., Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* Bandung: Alfabeta.
- Gaol, Jimmy, L. 2015. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi.
- Hamali, Arif, Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan Ketiga. Edisi Pertama. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hikmawati, Fenti. 2017. *Metodologi Penelitian*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Laksmi., Fuad Gani, dan Budiantoro. 2016. *Manajemen Perkantoran Modern*. Cetakan ke-2. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Lubis, Yusniar., Bambang Hermanto, dan Emron Edison. 2018. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Maryati. 2014. *Meningkatkan Keunggulan Perusahaan Melalui Manajemen Perkantoran Efektif*. Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mubarak, E. Saefuddin. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor: In Media.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Pandoyo dan Moh. Sofyan. 2018. *Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis*. Cetakan Pertama. Bogor : In Media.
- Prihantoro, Agung. 2015. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 : Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta : C.V Andi Offset.
- Ricardianto, Prasadja. 2018. *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kesembilan. Bandung: PT. Refika Aditama.
- . 2016. *Manajemen Strategi*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silalahi, Ulber. 2018. *Metodologi Analisis Data dan Interpretasi Hasil*. Cetakan Kesatu. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan, Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi pertama. Jakarta : Kencana.
- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sudaryono. 2018. *Metodologi Penelitian*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sugiarto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- . 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni,V. Wiratna. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- . 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- . 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Supomo, R dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Suprpto, Haddy. 2017. *Metodologi Penelitian Untuk Karya Ilmiah*. Yogyakarta : Gosyen Publishing.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. 2017. *Metodologi Penelitian Sosial* Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-10. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Wihara, Dhiyan Septa. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Kota Madiun). Universitas Nusantara PGRI Kediri. http://journal.widyamanggala.ac.id/index.php/jurnalaset/issue/download/3/19_1_2 [diakses tanggal 10 Januari 2019].
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Teori, Psikologi, Hukum, Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yuandar, Esti dan R. Topan Aditya Rahman. 2017. *Metodologi Penelitian dan Statistika*. Bogor : In Media.