

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI PT INDONESIA AIR ASIA MEDAN

Safrida
Dosen Fakultas Ekonomi UISU Medan
Safrida1206@ymail.com

ABSTRACT

The formulation of the problem of this research is as follows: How does health and safety affect (K3) to the employee's performance at PT Indonesia Air Asia Medan?, how is the influence of leadership on the performance of PT Indonesia Air Asia Medan employees? How does competency affect employee Kinarja? How does the working environment affect employee performance? How does occupational health and safety affect (K3) and leadership, competence, and working environment in the performance of PT Indonesia Air Asia Medan employees? The objectives of this study are as follows: to know and analyze the impact of occupational health and Safety (K3), leadership, competence and working environment on the performance of employees of PT Indonesia Air Asia Medan. The samples in this study amounted to 60 employees. Data analysis using multiple regression analysis. Based on research conducted on employees of PT. Air Asia Indonesia Medan, the results of research that occupational health and safety, leadership, competence and work environment are positively and significantly affected by employee performance.

Keyword : Kinerja Karyawan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3),Kepemimpinan, Kompetensi , Lingkungan Kera

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia (SDM) tidak hanya dianggap sebagai tenaga kerja yang bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai karyawan yang tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja sewaktu bekerja. Kesalahan pada saat menggunakan peralatan, kurangnya kelengkapan alat pelindung kerja, serta tidak mematuhi peraturan kerja, keterampilan yang kurang memadai dapat menimbulkan bahaya berupa kecelakaan kerja, kebakaran, ledakan, pencemaran lingkungan dan penyakit.

Terjadinya kecelakaan yang akan berakibat kematian. Karyawan bisa mengalami cacat atau sakit untuk sementara dan tidak bisa bekerja, sehingga akan mengalami penurunan tingkat produktifitas kerja. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan bagian dari pemeliharaan sumber daya manusia. Keselamatan kerja perlu diperhatikan untuk meningkatkan hasil pekerjaan, namun masalah kesehatan karyawan tidak kalah penting karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kondisi

sehat tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Wibowo (2009) kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Menurut Undang-Undang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970, setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan Hak Asasi Manusia (HAM). Untuk itu, kesadaran mengenai pentingnya K3 harus selalu digugah, diingatkan, serta dibudayakan dikalangan pekeja. Pemahaman dan pelaksanaan K3 diperusahaan sangat diperlukan, terutama dalam perbaikan syarat-syarat kerja. Hal ini berkaitan dengan masalah perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja guna meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, perlu pemahaman dan pelaksanaan K3 secara baik dan benar.

Sebagai asset perusahaan perlu melakukan pemeliharaan terhadap SDM. Pemeliharaan yang baik dimulai dari program keselamatan dan kesehatan kerja atau yang lebih dikenal dengan istilah K3. Keselamatan dan kesehatan kerja sangat bermanfaat bagi karyawan karena akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja yang bermuara pada kinerja yang baik. Program K3 juga harus sejalan dengan budaya organisasi yang menjadi sebuah panutan bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah kemauan dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan tatanan tradisi yang sudah terbangun di perusahaan, yang umumnya mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan, dan kesediannya meningkatkan produktivitas kerja (Handoko, 2003).

Program K3 yang baik juga harus diikuti dengan Kepemimpinan yang baik pula. Pemimpin merupakan tauladan bagi para karyawan. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok (Thoah, 2010 : 9). Dengan adanya kepemimpinan yang baik, maka seluruh program akan berjalan dengan baik.

Saat ini di beberapa perusahaan besar di Indonesia terkhusus di kota Medan, banyak yang tidak menjalankan program K3 nya dengan efektif. Sehingga, banyak sekali kecelakaan yang terjadi pada saat bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tidak memiliki kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja yang baik. Akibat dari adanya kecelakaan kerja yang terjadi adalah penurunan kinerja karyawan.

PT Indonesia Air Asia adalah salah satu penerbangan terkenal di Indonesia yang memiliki semboyan "*Now, Every One Can Fly*". Dimana semboyan tersebut menyatakan bahwa saat ini setiap orang dapat terbang (menikmati perjalanan cepat dan murah). Akan tetapi, dibalik kemajuannya yang pesat, perusahaan seringkali melupakan keselamatan kerja karyawannya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Air Asia Medan ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Air Asia Medan ?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Air Asia Medan ?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Air Asia Medan ?
5. Bagaimana pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Air Asia Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Air Asia Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Air Asia Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Air Asia Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Air Asia Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) , kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Air Asia Medan.

2. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013 :67) menyatakan bahwa : "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

2.2.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2009 : 79) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang perlu

diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu :

1. Pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai
2. Manajemen strategis
3. Manajemen sumber daya manusia
4. Pengembangan organisasi
5. Konteks organisasi
6. Desain kerja
7. Fungsionalisasi
8. Budaya
9. Kerja sama

Menurut Mangkunegara (2013 :67) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi(IQ)dan kemampuan (*knowledge skill*) oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.Motivasi merupakan kondisi dimana yang menggerakkan diri karyawan yang telah terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.
3. Faktor kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan dalam suatu pekerjaan untuk memepengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya supaya berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku positif ini memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.2.2. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator, salah satu indikator yang melekat dalam kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja. Mangkunegara (2013 : 75) yaitu:

1. Kualitas kerja, Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan. Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan karyawan selama melakukan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan. Kuantitas kerja dapat juga disebut output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin tetapi juga seberapa cepat karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya.

3. Keandalan kerja, Keandalan kerja atau dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, kehati – hatian, dan rajin dalam bekerja.
4. Sikap kerja, Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

2.4. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

2.4.1. Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:161) Kesehatan Kerja adalah kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Selain itu Kesehatan Kerja menunjuk kepada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum dengn tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh (Malthis dan Jackson, 2002).

2.4.2. Tujuan Kesehatan Kerja

Menurut *Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Kep. 463/MEN/1993*, tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah mewujudkan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, sehingga akan tercapai ; suasana lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman dengan keadaan tenaga kerja yang sehat fisik, mental, sosial, dan bebas kecelakaan.

Tujuan Kesehatan Kerja menurut Manullang (2000:87) adalah :

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik dan mental maupun sosial.
2. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
4. Meningkatkan produktivitas kerja.

2.4.3. Pengertian Keselamatan Kerja

Mathis dan Jackson (2002:245) menyatakan bahwa Keselamatan Kerja adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan, kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Kecelakaan merupakan suatu hal yang tidak dapat diprediksi namun dapat dicegah terjadinya. Oleh sebab itu karyawan harus tetap

berhati-hati dalam menjalankan pekerjaan dan mengikuti semua standar operasional prosedur perusahaan pada saat melaksanakan pekerjaan.

2.4.4. Tujuan Keselamatan Kerja

Menurut Robiana Modjo (2007), manfaat penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan antara lain:

1. **Pengurangan Absentisme.** Perusahaan yang melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja secara serius, akan dapat menekan angka risiko kecelakaan dan penyakit kerja dalam tempat kerja, sehingga karyawan yang tidak masuk karena alasan cedera dan sakit akibat kerja pun juga semakin berkurang.

2. **Pengurangan Biaya Klaim Kesehatan.** Karyawan yang bekerja pada perusahaan yang benar-benar memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya kemungkinan.

2.4.5. Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Sama'mur (2005:7), ada 5 (lima) indikator yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perhatian perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya. Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Alat-alat perlindungan kerja
2. Ruang kerja yang aman
3. Penggunaan peralatan kerja
4. Ruang kerja yang sehat
5. Penerangan di ruang kerja

Indikator K3 (Kesehatan dan keselamatan kerja menurut Robert L. Mathis (2009 : 487) adalah sebagai berikut :

1. Tanggung jawab kesehatan dan keselamatan kerja,
 - a. Pemberian peraturan kesehatan dan keselamatan kerja oleh perusahaan kepada karyawan.
 - b. Adanya pemberian perintah dan bimbingan pencegahan kecelakaan kerja dari pimpinan.
 - c. Adanya pemberian ganti rugi oleh perusahaan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja.
2. Komitmen dan budaya keselamatan organisasi
 - a. Adanya pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar peraturan kesehatan dan keselamatan kerja.

- b. Adanya fasilitas pendukung kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai.
 - c. Terjalannya kerjasama antara perusahaan dan karyawan mengenai program kesehatan dan keselamatan kerja.
3. Komite-komite keselamatan
 - a. Peranan komite keselamatan kerja dalam mengantisipasi terjadinya kecelakaan.
 - b. Peninjauan program kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan oleh komite.
 - c. Pemberian masukan/saran mengenai program K3 yang diterapkan dip perusahaan.
 4. Pelatihan keselamatan dan komunikasi
 - a. Adanya pembinaan/pelatihan karyawan mengenai K3.
 - b. Komunikasi yang efektif.
 5. Motivasi keselamatan karyawan dan insentif.
 - a. Pemberian program motivasi oleh perusahaan.
 - b. Adanya pemberian insentif.
 6. Inspeksi, investigasi kecelakaan dan evaluasi
 - a. Adanya pengawasan kerja.
 - b. Adanya pemeriksaan peralatan dan kelengkapan kerja.
 - c. Adanya evaluasi kecelakaan.

2.5. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Kartini (2010 :153) menyatakan bahwa : “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan.”

2.5.1. Indikator kepemimpinan

Menurut Keith Davis dalam Miftha Thoha (2010 : 33) indikator pemimpin adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan
Seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang diinginkannya.
2. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial
Pemimpin cenderung matang dan mempunyai emosi yang stabil dan mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial.
3. Motivasi diri dan dorongan prestasi
Para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang mendorong untuk berprestasi.
4. Sikap – sikap kemanusiaan

Pimpinan – pimpinan yang berhasil mau mengakui kesalahan, saling menghormati para pengikutnya dan mampu berpihak kepada yang benar.

2.6. Kompetensi

Menurut Palan (2003) kompetensi merupakan dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu lama.

2.7. Lingkungan kerja

Organisasi tidak berdiri sendiri, tetapi merupakan bagian dari suatu system yang lebih besar dan memuat banyak unsure. Suatu organisasi tidak dapat terhindar dari pengaruh lingkungan luar yang sifatnya dinamis. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja akan mempengaruhi sikap orang-orang, mempengaruhi kondisi kerja.

Adapun menurut Nitisemito (2006: 110) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah :

- a. Pewarnaan
Pewarnaan ruang kerja yang cerah mampu menambah semangat dalam bekerja sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik
- b. Kebersihan
Lingkungan yang bersih akan menambah kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, maka itu perusahaan dan karyawan harus tetap menjaga kebersihan.
- c. Pertukaran udara
Ventilasi yang baik akan dapat menimbulkan pertukaran udara yang baik sehingga dapat menyehatkan badan dan karyawan tidak mudah lelah.
- d. Penerangan
Penerangan yang baik pada ruang kerja dapat menimbulkan efek positif dalam

mengerjakan tugas yang dibebankan karyawan. Penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan matahari.

- e. Musik
Musik dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang, misalkan music yang didengarkan itu menyenangkan, maka timbul suasana gembira dan mengurangi rasa lelah.
- f. Keamanan
Jaminan keamanan yang dirasakan oleh karyawan ketika beraktivitas akan menimbulkan ketenangan dan ketentraman dalam bekerja.
- g. Kebisingan
Kebisingan dapat mengurangi konsentrasi dalam bekerja sehingga karyawan terganggu dan membuat kesalahan dalam pekerjaan dan lamban dalam mengerjakan tugas.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Indonesia Air Asia Medan yang beralamat di Bandara Kuala Namu Internasional Medan, Jalan Kualanamu International Airport, Pasar VI. Kualanamu Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara.

3.2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pegawai Indonesia Air Asia Medan dengan variabel yang diteliti, Program K3 (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).

3.3. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Definisi Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013)	Variabel terikat	Faktor kemampuan Faktor Motivasi Faktor kepemimpinan	Skala Likert : 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju

No	Definisi Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
2	Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur. (Mangkunegara, 2002:163)	Variabel bebas	Alat-alat perindung kerja	Skala Likert : 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Tidak Sestuju
			Ruang kerja yang aman	
			Penggunaa peralatan kerja	
			Ruang kerja yang sehat	
			Penerangandiruang kerja	
3	Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. (Thoha,2010:9)	Variabel terikat	Kecerdasan	Skala Likert : 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Tidak Sestuju
			Kedewasaan dan keluasaan hubungan sosial	
			Motivasi dari dorongan berprestasi	
			Sikap-sikap hubungan kemanusiaan	
4	Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan untuk waktu yang lama (Palan,2003)		Pengetahuan	Skala Likert : 1.Sangat Tidak Setuju 2.Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju
			Ketrampilan	
			Konsep Diri dan Nilai-nilai	
			Karakteritik Pribadi	
			Motif	
5	Lingkungan Kerja : lingkungan kerja akan mempengaruhi sikap orang-orang, mempengaruhi kondisi kerja (Sedarmayanti, 2011)		Pewarnaan	Skala Likert : 1.Sangat Tidak Setuju 2.Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju
			Kebersihan	
			Pertukaran Udara	
			Penerangan	
			Musik	
			Keamanan	
			Kebisingan	

Sumber : Bangun (2012), Mangkunegara (2002), Thoha (2010),Palan (2003).

3.4. Populasi

Menurut Sugiono (2003 : 91) populasi merupakan totalitas dan seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap 56 orang.

3.5. Sampel

Sugiyono (2003 : 92) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel untuk penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh karena teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 56 orang.

Tabel 3.3

Sampel Penelitian

No	Departement	Jumlah Karyawan
1	Ground Service Agent (Controller)	10
2	Ground Service Agent (Guest Service)	50
Jumlah Sampel		60

Sumber : PT Indonesia Air Asia Medan

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

3.7. Daftar Pertanyaan (Quesioner)

Quesioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para

karyawan swasta di Kota Medan dengan menggunakan *skalalikert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi, yaitu :

1. Sangat setuju
2. Setuju
3. Tidak setuju
4. Sangat tidak setuju

3.8. Observasi

Observasi yaitu melihat atau mengamati situasi lingkungan kerja di perusahaan tempat sampel bekerja.

Sebelum melakukan analisis data, penulis melakukan beberapa uji pada instrument penelitian yang akan dibuat penulis.

3.9. Teknik Analisis Data

Setelah data dikumpulkan penulis akan menganalisisnya dengan menggunakan teknik korelasi seperti di bawah ini.

3.10. Regresi Linier Berganda

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh K3, kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja dan terhadap kinerja karyawan. Adapun bentuk model yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \alpha + \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \Sigma$$

Dimana:

Y = Kinerja

β_0 = konstanta

X_1 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

X_2 = Kepemimpinan

X_3 = Kompetensi

X_4 = Lingkungan Kerja

ϵ = Error

3.10. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi berganda akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan *Best Linear Unbiased Estimation (BLUE)*. Oleh karena itu diperlukan adanya uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan yang mencakup pengujian sebagai berikut : Uji Normalitas, Heterokedastisitas, Multikolinier, dan Autokorelasi.

3.11. Uji Hipotesis

Keterandalan regresi Berganda sebagai alat estimasi sangat ditentukan oleh signifikansi parameter-parameter yang dalam hal ini adalah koefisien regresi. Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independensinya. Untuk menentukan nilai t statistik tabel digunakan tingkat signifikansi 5% derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k)$, dimana n adalah jumlah observasi, kriteria uji yang digunakan adalah :

adalah :

Jika nilai signifikansi ($t_{hitung} > t_{tabel}$), maka H_0 ditolak

Jika nilai signifikansi ($t_{hitung} < t_{tabel}$), maka H_0 diterima

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Adapun hipotesisnya adalah:

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \geq 0$ Artinya terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan secara parsial dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a : \beta_1, \beta_2, < 0$ Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3.12. Uji Simultan (Uji F-statistik)

Uji F-statistik digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F kritis (F_{tabel}) dengan nilai F_{hitung} yang terdapat pada table *analysis of variance*. Untuk menentukan nilai F_{tabel} , tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi, kriteria uji yang digunakan adalah :

Jika nilai signifikansi ($F_{hitung} \geq F_{tabel}$), maka H_0 ditolak

Jika nilai signifikansi ($F_{hitung} < F_{tabel}$), maka H_0 diterima

$$f_h = \frac{R^2 / k}{(1-r^2) / (N-k-1)}$$

Dimana :

R = Koefisien kolerasi ganda

k = Jumlah Variabel

N= Jumlah anggota sampel

Adapun hipotesisnya adalah:

$H_0: \beta_1, \beta_2, \geq 0$ Artinya terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Artinya secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

$H_a: \beta_1, \beta_2, < 0$ Artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Artinya secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

3.13. Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, maka masing – masing variabel independen yaitu motivasi dan penilaian secara parsial dan secara simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja, yang dinyatakan dengan R^2 untuk menyatakan koefisien determinasi atau seberapa besar K_3 dan budaya organisasi secara parsial dan secara simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan R^2 untuk menyatakan koefisien determinasi parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase kontribusi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.

4.1.1 Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Validitas suatu instrumen menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Bila instrumen tersebut mampu untuk mengukur variabel yang diukur maka disebut sebagai valid, dan sebaliknya apabila tidak mampu

untuk mengukur variabel yang diukur maka akan disebut tidak valid.

Pengujian validitas instrumen menggunakan *Analyst Correlate Bivariate* untuk mencari *correlation coefficient* dari *Product Moment Pearson* dengan SPSS. Kemudian dibandingkan dengan nilai r_{table} untuk $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan ($dk=n-2$) sehingga didapat r_{table} . Untuk butir pernyataan dengan nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) $> r_{table}$ maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Karena jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 60 orang, maka nilai r_{tabel} dapat ditentukan dari: $dk = n-2 = 60-2 = 58$

Nilai r tabel dengan $dk = 58$ adalah 0,254. Jadi, jika $r_{hitung} > 0,254$ maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Table 5.4

Hasil Uji Validitas Variabel (X_1)

No.Soa	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,597	0,254	Valid
2	0,417	0,254	Valid
3	0,858	0,254	Valid
4	0,888	0,254	Valid
5	0,676	0,254	Valid
6	0,492	0,254	Valid
7	0,377	0,254	Valid
8	0,914	0,254	Valid
9	0,676	0,254	Valid
10	0,492	0,254	Valid

Sumber: Data diolah

Table 5.5.

Hasil Uji Validitas Variabel (X_2)

No.Soa	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,688	0,254	Valid
2	0,404	0,254	Valid
3	0,421	0,254	Valid
4	0,688	0,254	Valid
5	0,573	0,254	Valid
6	0,404	0,254	Valid
7	0,404	0,254	Valid
8	0,507	0,254	Valid
9	0,716	0,254	Valid
10	0,507	0,254	Valid

Sumber: Data diolah

Table 5.6.
Hasil Uji Validitas Variabel (X_3)

No.Soa	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,352	0,254	Valid
2	0,684	0,254	Valid
3	0,580	0,254	Valid
4	0,771	0,254	Valid
5	0,431	0,254	Valid
6	0,352	0,254	Valid
7	0,393	0,254	Valid
8	0,748	0,254	Valid
9	0,384	0,254	Valid
10	0,769	0,254	Valid

Sumber: Data diolah

Table 5.7.
Hasil Uji Validitas Variabel (X_4)

No.Soa	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,432	0,254	Valid
2	0,530	0,254	Valid
3	0,701	0,254	Valid
4	0,701	0,254	Valid
5	0,522	0,254	Valid
6	0,432	0,254	Valid
7	0,432	0,254	Valid
8	0,701	0,254	Valid
9	0,701	0,254	Valid
10	0,530	0,254	Valid

Sumber: Data diolah

Table 5.8.
Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

No.Soa	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,661	0,254	Valid
2	0,468	0,254	Valid
3	0,459	0,254	Valid
4	0,661	0,254	Valid
5	0,520	0,254	Valid
6	0,468	0,254	Valid
7	0,614	0,254	Valid
8	0,614	0,254	Valid
9	0,656	0,254	Valid
10	0,614	0,254	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 5.4 hingga 5.8 sebahagian besar pernyataan dalam setiap variabel memiliki nilai *coreccted item correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} . Untuk beberapa item yang tidak valid tidak akan diteruskan dalam pengujian reabilitas.

4.1.2. Uji Reabilitas Data

Reliabilitas instrument menggambarkan pada kemantapan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat digunakan untuk meramalkan (*predictability*).

Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Reliabilitas diukur dengan menguji tingkat konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang. Andal atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari koefisien alpha yang dihasilkan, data yang mendekati angka 1 (satu) dapat dikatakan memiliki keandalan tinggi. Nilai koefisien *Cronbach Alpha* yang mendekati 1 menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh semakin konsisten sehingga dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi. Suatu data dikatakan akurat jika nilai koefisien cronbach alpha minimum adalah 0,60. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22.0.

Table 5.9. Hasil Uji Reabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Reabilitas Status
X ₁	.852	10	Reliabel
X ₂	.751	10	Reliabel
X ₃	.757	10	Reliabel
X ₄	.810	10	Reliabel
Y	.793	10	Reliabel

Sumber: Data diolah-2017

Berdasarkan tabel 5.9 diatas terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* seluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1 dan lebih cenderung mendekati angka 1, dengan demikian keseluruhan item dalam instrumen pengukuran dapat kategorikan sangat reliabel.

4.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.1. Uji Normalitas Data

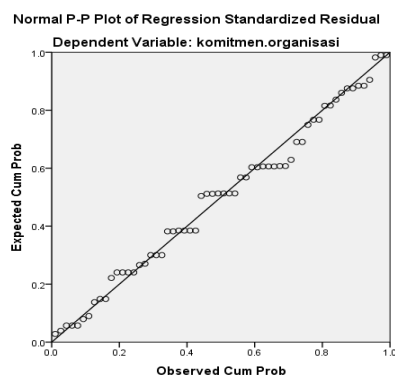
Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan

pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Santoso (2004:214), dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada output SPSS bagian *normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 5.1. Normalitas Data
Sumber: Out Put SPSS Data Diolah

4.2.2. Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Santoso (2004; 203), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Pada output SPSS bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.10.
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 K3	.567	1.764
Kepemimpinan	.426	2.349
Kompetensi	.437	2.290
lingkungan.kerja	.185	5.395

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah

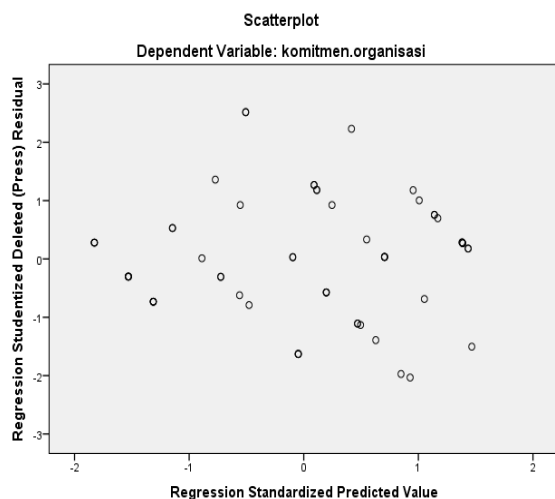
4.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka hasil data disebut *homoskedastisitas* dan jika varians berbeda atau bernilai tidak tetap maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah model yang bernilai tetap atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. Menurut Santoso (2004; 208), dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi *heteroskedastisitas*.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Pada output SPSS dibagian Scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Pola Scatterplot dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengujian Hipotesis

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS V.22.00 for windows dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 5.11.
Hasil Uji Statistik Keofesien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6.965	3.734		1.865	.067
1 pengembangan	.473	.086	.447	5.490	.000
Partisipasi	.367	.097	.354	3.776	.000
sistem.imbalan	.638	.096	.616	6.647	.000
lingkungan kerja	.268	.177	.215	2,910	.007

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah

Berdasarkan tabel 5.11 diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,965 + 0,473X_1 + 0,367X_2 + 0,638X_3 + 0,268X_4 + \epsilon$$

Persamaan diatas dijelaskan bahwa koefesien X_1 (K3) mempunyai nilai positif yaitu 0,473, hal ini menunjukkan bahwa variabel K3 mempunyai pengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Jadi bila K3 yang dilakukan tepat sasaran maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefesien X_2 (Kepemimpinan) juga memiliki nilai positif yaitu 0,367. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefesien X_3 (Kompetensi) juga memiliki nilai positif yaitu 0,638. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi juga mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefesien X_4 (lingkungan kerja) juga memiliki nilai positif yaitu 0,268. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti jika seorang pemimpin memperhatikan K3, kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan di PT. Air Asia Indonesia Medan.

4.3.2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis berpengaruh secara simultan antara K3, Kepemimpinan, Kompetensi, Lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.12. Hasil Uji Statistik Secara Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	91.598	4	22.899	52.914	.000 ^b
1 Residual	23.802	55	.433		
Total	115.400	59			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), K3,kepemimpinan,kompetensi,lingkungan kerja

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah

Pada tabel 5.12 diatas terlihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 52,914 dan nilai signifikansi 0,000. Diketahui nilai F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 3,150. Oleh karena itu nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($52,914 > 3,150$) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa K3, kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Asia Indonesia Medan.

4.3.3. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 5.13. Hasil Uji Parsial Variabel X Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.965	3.734		1.865	.067
1 K3	.473	.086	.447	5.490	.000
Kepemimpinan	.367	.097	.354	3.776	.000
Kompetensi	.638	.096	.616	6.647	.000
Lingkungan Kerja	.268	.177	.215	2.910	.007

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah

4.3.4. Pengaruh X₁ terhadap Y

Untuk mengetahui secara partial pengaruh K3 (X₁) terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 5.13 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,490 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 1,671. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,490 > 1,671$) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel K3 secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Asia Indonesia Medan.

4.3.4. Pengaruh X₂ terhadap Y

Untuk mengetahui secara partial pengaruh Kepemimpinan (X₂) terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 5.13 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,776 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 1,671. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,776 > 1,671$) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel Kepemimpinan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Asia Indonesia Medan.

4.3.5. Pengaruh X₃ terhadap Y

Untuk mengetahui secara partial pengaruh Kompetensi (X₃) terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 5.13 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,647 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 1,671. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,647 > 1,671$) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel Kompetensi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja karyawan di PT. Air Asia Indonesia Medan.

4.3.6. Pengaruh X₄ terhadap Y

Untuk mengetahui secara partial pengaruh lingkungan kerja (X₄) terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 5.13 diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,910 dan nilai signifikansi 0,007. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 1,671. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,910 > 1,671$) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Asia Indonesia Medan.

4.4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai R Square atau koefisien determinasi dan dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 5.14. Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.779	.65785

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah

Nilai R Square pada tabel diatas adalah 0,794. Hal ini menunjukkan bahwa 79,40% variabel kinerja karyawan di PT. Air Asia Indonesia Medan, dapat dijelaskan oleh variabel

K3, Kepemimpinan, Kompetensi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 20,60% tidak dilakukan dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan Dan Saran

5.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Air Asia Indonesia Medan, maka dapat disimpulkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Air Asia Indonesia Medan, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Air Asia Indonesia Medan, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Air Asia Indonesia Medan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan.
5. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Air Asia Indonesia Medan, maka dapat disimpulkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan adalah :

1. Untuk PT. Air Asia Indonesia Medan, sudah memiliki sistem program Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang cukup baik, penulis menyarankan agar PT Air Asia Indonesia dapat terus meningkatkan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Perusahaannya. Selanjutnya untuk kepemimpinan, perusahaan sudah cukup memiliki pemimpin yang baik, sehingga penulis menyarankan kepada pihak perusahaan agar pemimpinan selalu memberikan contoh teladan kepada setiap

bawahannya untuk bekerja sesuai prosedur perusahaan serta memberikan arahan dan motivasi yang membangun untuk meningkatkan kualitas pekerjaan setiap karyawan, begitu juga dengan kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, disarankan pada masa yang akan datang lebih ditingkatkan lagi sesuai dengan perubahan zaman.

2. Untuk penelitian selanjutnya, untuk dapat menambah variabel independen lain yang mungkin dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yang dapat dihasilkan untuk Karyawan PT. Air Asia Indonesia Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chabib dan Brahim (2013). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Behaestex Gresik. Gema Ekonomi Jurnal Fakultas Ekonomi. Volume 02. No.02.
- Cipta, Widya. (2018). "Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan.
- Handoko, T Hani (2003). *Manajemen*. Yogyakarta, BPFE Yogyakarta, Edisi Kedelapan, Cetakan Kedelapan Belas.
- Hasan Marzuki, dkk (2018). Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Minyak Gas dan Bumi "X" di Provinsi Kalimantan Timur. Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 12. No,1.
- Hasibuan, Malayu S,. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan.
- Husni, L (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- I Ketut Kusuma Yogi Antara (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan UD. Terus Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Volume 9. No.2.

- Kartono, Kartini (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, Rajawali Pers, Edisi Pertama. Cetakan Ketujuh belas.
- Manullang, S.H (2010). *Pokok-Pokok Hukum Ketengakerjaan Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Mangkunegara, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta.
- Mathis, Roberth L and Jhon H. Jackson (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat.
- Moenir, H (2012). *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pabundu (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ranupandojo, H., dan Husnan, S (2009). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFEE,
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- R Palan (2003). *Competency Management : Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, Seri Manajemen
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Jakarta: PT Salemba Empat.
- Sabir, M (2011). *Modul Menerapkan Prosedur Kesehatan*. Jakarta : FE UI.
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, Bandung, PT Rafika Aditama, Cetakan Kelima.
- Siagian, Sondang P (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara, Edisi Pertama. Cetakan Kedelapanbelas.
- Simanjuntak, P.J (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : FE UI.
- Sugiono. (2003). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suma'mur, P (2009). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta : Gunung Agung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu, Edisi Kedua.
- Sutrisno, Edi (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga.
- Terry, Goerge and Lesile W. Rue (2010). *Darsar-dasar Manajemen*, Jakarta, PT Bumi Aksara, Edisi Bahasa Indonesia, Cetakan Kesebelas.
- Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, Edisi pertama. Cetakan Keempat Belas.
- Usman, Husaini (2010). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta, PT Bumi Aksara, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua.
- Wibowo (2009). *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Rajawali Pers, Edisi Kedua. Cetakan Ketiga.