

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA,  
LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN  
PRODUKSI PADA PT ABC KOTA CIMAHI**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk Menempuh Ujian Akhir Program Strata (S1)  
Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri

Disusun Oleh :

**DZULFA SHAFARIAH**

**382032002**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI STAN – INDONESIA MANDIRI**

**BANDUNG**

**2023**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, LINGKUNGAN  
KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PADA PT ABC KOTA CIMAHI**

Oleh :

**DZULFA SHAFARIAH**  
382032002

Tugas akhir ini telah diterima dan disahkan untuk memenuhi persyaratan  
mencapai gelar

**SARJANA MANAJEMEN**

pada

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN STIE STAN INDONESIA MANDIRI**

Bandung, Oktober 2023

Disahkan Oleh

Ketua Program Studi



**Duma Soswati R<sup>4</sup>S., S.I., M.M.**  
NIDN : 0422077404

Dosen Pembimbing

**Dr. Novi Rukviyanti, S.T., M.Si.**  
NIDN : 0423047602

Mengetahui,

Wakil Akademik dan Riset

**Dr. Novi Rukviyanti, S.T., M.Si.**  
NIDN : 0423047602

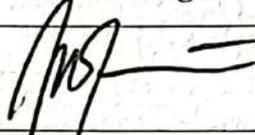
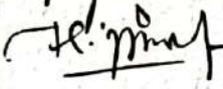
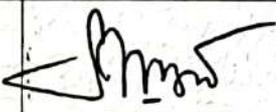
## LEMBAR REVISI SIDANG

### PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT ABC KOTA CIMAHI

Dzulfa Shafariah  
382032002

Telah melakukan sidang tugas akhir pada hari Kamis tanggal 19 Oktober 2023 dan telah melakukan revisi sesuai dengan masukan pada saat sidang akhir.

Bandung, Oktober 2023  
Menyetujui,

No	Nama	Keterangan	Tanda Tangan
1	Dr. Novi Rukviyanti, S.T., M.Si.	Pembimbing	
2	Dr. Ivan Aries Setiawan, M.M.	Penguji 1	
3	Dr. Muji Rahayu, S.E., M.M.	Penguji 2	

## LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Dzulfa Shafariah  
NIM / Program Studi : 382032002 / Manajemen  
Pembimbing : Dr. Novi Rukviyanti, S.T., M.Si.  
Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT ABC Kota Cimahi

No	Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf
1	15/07/2023	Membahas panduan skripsi Bab I	
2	02/08/2023	Pengajuan Bab I	
3	04/08/2023	Membahas Bab I setiap mahasiswa	
4	19/08/2023	Membahas Bab II dan III setiap mahasiswa	
5	02/09/2023	Pengajuan Bab II	
6	13/09/2023	Pengajuan penulisan skripsi Bab II dan III	
7	15/09/2023	Pengajuan kuesioner	
8	16/09/2023	Membahas Bab I sampai dengan Bab III	
9	18/09/2023	Pengajuan revisi Bab I	
10	01/10/2023	Pengajuan Bab IV	
11	02/10/2023	Revisi Bab IV	
12	04/10/2023	Pengajuan revisi Bab IV dan V	
13	05/10/2023	Revisi Bab V dan daftar pustaka	
14	06/10/2023	Pengecekan Bab I - V	
15	07/10/2023	Cek plagiasi	
16	09/10/2023	Acc sidang	

Bandung, Oktober 2023  
Pembimbing,

  
Dr. Novi Rukviyanti, S.T., M.Si.  
NIDN: 0423047602

## PERNYATAAN PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Naskah skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Mandiri maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni merupakan karya penelitian saya sendiri dan tidak menjiplak karya pihak lain. Dalam hal bantuan atau arahan dari pihak lain, maka telah saya sebutkan identitasnya dan jenis bantuannya di dalam lembar kata pengantar.
3. Seandainya ada karya pihak lain yang ternyata memiliki kemiripan dengan karya saya, maka hal tersebut di luar pengetahuan saya dan terjadi tanpa kesengajaan dari pihak saya.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti adanya kebohongan dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai norma yang berlaku di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Mandiri.

Bandung, Oktober 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Dzulfa Shafariah

382032002

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada PT ABC Kota Cimahi. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 91 responden yang bekerja di bagian produksi pada PT ABC Kota Cimahi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non probability*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Dari pengujian simultan didapat hasil bahwa manajemen sumber daya manusia dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada pengujian parsial mendapatkan hasil bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, keselamatan dan kesehatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada PT ABC Kota Cimahi.

Kata kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of human resource management, work environment and occupational safety and health on employee performance in the production section at PT ABC Cimahi City. This research was conducted by distributing questionnaires to 91 respondents who worked in the production section at PT ABC Cimahi City. The sampling technique used is non-probability. The analysis used in this research is multiple linear regression analysis. From simultaneous testing, the results showed that human resource management and occupational safety and health had a significant effect on employee performance. Meanwhile, the work environment has no significant effect on employee performance. In partial testing, the results showed that human resource management had a positive and significant effect on employee performance, the work environment had a positive but not significant effect on employee performance, employee safety and health had a positive and significant effect on employee performance in the production section at PT ABC Cimahi City.*

*Keywords: Human Resources Management, Work Environment, Occupational Safety and Health, Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr Wb*

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena dengan limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa shalawat serta salam semoga selalu terlimpah kepada Nabi Muhammad Shalallahu alaihi Wassalam, kepada para keluarga dan sahabat serta seluruh umatnya.

Penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT ABC Kota Cimahi”** ialah sebagai salah satu syarat menempuh program studi strata satu (S1) jurusan Manajemen di STIE STAN – Indonesia Mandiri.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, maka dari itu penulis memohon maaf atas hal tersebut. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis juga mendapat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara materi maupun moril. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Novi Rukviyanti, S.T., M.Si. selaku dosen pembimbing sekaligus Wakil I Akademik dan Riset yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, nasehat, serta ilmu yang bermanfaat bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini.

2. Bapak Ferdiansyah Ritonga, S.E., M.Ak selaku Ketua STIE STAN – Indonesia Mandiri
3. Ibu Duma Soswati Ritonga, S.Si., M.M selaku Ketua Prodi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri.
4. Seluruh dosen STMIK dan STIE STAN – Indonesia Mandiri yang telah memberikan banyak ilmu kepada penulis selama perkuliahan.
5. Kepala dan seluruh Staf Administrasi, BAAK, Perpustakaan dan Karyawan STIE – STAN Indonesia Mandiri.
6. Teristimewa ucapan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Rudy Munawar, S.Pd dan Ibunda Tiany Ramadiyani serta keluarga yang telah membimbing dan memberikan motivasi secara moril kepada penulis, dengan penuh kasih sayang, nasehat, perhatian, dan do'a yang selalu dipanjatkan.
7. Aliyudin Kamil yang telah bersedia membantu penulis, meluangkan waktunya di sela-sela kesibukan, serta memberi semangat dalam penulisan skripsi ini.
8. Ella Haslia selaku teman seperjuangan yang telah menemani selama proses perkuliahan hingga saat ini. Ini merupakan pertemuan yang terbaik dan memberikan kenangan yang tidak terlupakan.
9. Teman-teman kelas Manajemen kelas karyawan atas waktu dan kebersamaan selama proses perkuliahan.
10. Terima kasih kepada pemilik kanal *Youtube* Sahid Raharjo yang telah membantu penulis untuk mempelajari *Software SPSS*.

11. Terima kasih kepada teman-teman HRGA PT ABC Kota Cimahi yang telah membantu dalam memberikan informasi dan dukungan kepada penulis.
12. Terima kasih kepada karyawan PT ABC Kota Cimahi yang telah meluangkan waktu untuk menjadi responden dan menyebarkan angket penyusunan skripsi ini.
13. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu yang telah memberikan dukungan baik materi maupun moril kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.

Semoga seluruh amal kebaikan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal kebaikan dan mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Aamiin.

*Wasalamualaikum Wr. Wb.*

Bandung, Oktober 2023

Yang Membuat Pernyataan,

Dzulfa Shafariah

382032002

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Identifikasi Masalah .....	6
1.3    Tujuan Penelitian.....	6
1.4    Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1    Kegunaan Teoritis .....	7
1.4.2    Kegunaan Praktis .....	7
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	9
2.1    Tinjauan Pustaka .....	9
2.1.1    Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2    Lingkungan Kerja.....	10
2.1.3    Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	14
2.1.4    Kinerja Karyawan .....	16
2.2    Penelitian Sebelumnya .....	19
2.3    Kerangka Teoritis .....	20
2.3.1    Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan .....	20
2.3.2    Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	21
2.3.3    Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	22
2.4    Model Analisis dan Hipotesis.....	22
2.4.1    Model Analisis .....	22

2.4.2	Hipotesis.....	24
BAB III	.....	25
OBJEK DAN METODE PENELITIAN	.....	25
3.1	Objek Penelitian .....	25
3.2	Lokasi Penelitian .....	25
3.3	Metode Penelitian.....	25
3.3.1	Unit Analisis .....	26
3.3.2	Populasi dan Sampel .....	26
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel .....	27
3.3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.3.5	Jenis dan Sumber Data .....	30
3.3.6	Operasionalisasi Variabel.....	31
3.3.7	Instrumen Pengukuran .....	33
3.3.8	Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran.....	34
3.3.9	Teknik Analisa Deskriptif .....	36
3.3.10	Pengujian Hipotesis.....	39
BAB IV	.....	44
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	.....	44
4.1	Profil Responden .....	44
4.1.1	Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4.1.2	Profil Responden berdasarkan Usia .....	45
4.1.3	Profil Responden berdasarkan Masa Kerja .....	45
4.2	Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran .....	46
4.2.1	Uji Validitas .....	46
4.2.2	Uji Reliabilitas .....	49
4.3	Analisis Deskriptif.....	50
4.3.1	Tanggapan Responden .....	51
4.3.2	Rata-Rata, Deviasi Standar, dan Korelasi Antar Variabel.....	66
4.4	Pengujian Hipotesis .....	68
4.4.1	Uji Parsial (Uji-t).....	68
4.4.2	Uji Simultan (Uji F) .....	69
4.4.3	Koefisien Determinasi.....	71
4.5	Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan .....	71
4.5.1	Pembahasan.....	71

4.5.2	Implikasi.....	72
4.5.3	Keterbatasan.....	73
BAB V	.....	74
KESIMPULAN DAN SARAN.....		74
5.1	Kesimpulan.....	74
5.2	Saran .....	75
5.2.1	Saran Teoritis.....	75
5.2.2	Saran Praktis .....	76
DAFTAR PUSTAKA .....		77

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.2 Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja di Bagian Produksi .....	3
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel .....	31
Tabel 3. 2 Alternatif Jawaban dengan Skala Likert .....	34
Tabel 3. 3 Skala Interval .....	38
Tabel 3. 4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	39
Tabel 4. 1 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4. 2 Profil Responden berdasarkan Usia .....	45
Tabel 4. 3 Profil berdasarkan Masa Kerja.....	45
Tabel 4. 4 Uji Validitas Manajemen Sumber Daya Manusia .....	47
Tabel 4. 5 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 4. 6 Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	48
Tabel 4. 7 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	49
Tabel 4. 8 Uji Reabilitas.....	50
Tabel 4. 9 Skala Interval Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kinerja Karyawan .....	51
Tabel 4. 10 Tugas Kerja .....	51
Tabel 4. 11 Kualitas Kerja .....	52
Tabel 4. 12 Kuantitas Kerja .....	52
Tabel 4. 13 Ketepatan Waktu.....	53
Tabel 4. 14 Efektifitas Biaya.....	53
Tabel 4. 15 Resume Total Skor Manajemen Sumber Daya Manusia .....	54
Tabel 4. 16 Pencahayaan di Tempat Kerja.....	55
Tabel 4. 17 Sirkulasi Ruang Kerja .....	55
Tabel 4. 18 Tata Letak Ruang .....	56
Tabel 4. 19 Dekorasi .....	56
Tabel 4. 20 Kebisingan .....	57
Tabel 4. 21 Fasilitas .....	57
Tabel 4. 22 Hubungan dengan pimpinan .....	58
Tabel 4. 23 Hubungan sesama rekan kerja.....	58
Tabel 4. 24 Resume Total Skor Lingkungan Kerja.....	59
Tabel 4. 25 Keadaan Tempat Lingkungan Kerja .....	60
Tabel 4. 26 Pengaturan Udara.....	60
Tabel 4. 27 Pengaturan Penerangan .....	61
Tabel 4. 28 Pemakaian Peralatan Kerja .....	61
Tabel 4. 29 Kondisi Fisik dan Mental Karyawan .....	62
Tabel 4. 30 Resume Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	62
Tabel 4. 31 Tujuan .....	63

Tabel 4. 32 Standar .....	63
Tabel 4. 33 Umpan Balik .....	64
Tabel 4. 34 Alat atau Sarana .....	64
Tabel 4. 35 Kompetensi .....	65
Tabel 4. 36 Resume Skor Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 4. 37 Rata-rata dan Deviasi Standar.....	66
Tabel 4. 38 Korelasi antar Variabel .....	67
Tabel 4. 39 Uji Parsial (Uji-t) .....	69
Tabel 4. 40 Uji Simultan (Uji F) .....	68
Tabel 4. 41 Koefisien Determinasi.....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Analisis Penelitian .....	23
---	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup.....	81
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	82
Lampiran 3 Tanggapan Responden.....	89
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	101
Lampiran 5 Statistik Deskriptif dan Deviasi Standar.....	105
Lampiran 6 Uji Regresi Linier Berganda.....	106

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kini kompetisi industri tekstil di Indonesia terus berkembang luas. Industri tekstil meliputi produksi serat benang, kain, pakaian, dan interior. Industri tekstil kini juga menjadi salah satu sektor penting dalam industri pengolahan, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap ekspor Indonesia, berada di peringkat ketiga dalam daftar komoditas ekspor terbesar. Salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan dan keberhasilan dalam industri tekstil ini adalah kinerja karyawan bagian produksi. Namun, masih ada yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi adalah manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja.

Hasibuan (2019:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah disiplin yang melibatkan penataan interaksi serta peran individu kerja dengan tujuan mencapai efisiensi dan efektivitas dalam mendukung visi perusahaan, kepentingan karyawan, dan komunitas sekitarnya. Bray dan Rue (2015:2) menjelaskan bahwasanya manajemen sumber daya manusia ialah perencanaan kegiatan yang melibatkan perolehan dan pengoordinasian tenaga kerja. Manajemen sumber daya manusia mencakup strategi dan tindakan yang digunakan untuk mengakomodasi keperluan karyawan serta aspek-aspek lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia, seperti posisi manajemen, perekrutan

tenaga kerja, seleksi, pembinaan, kompensasi, serta evaluasi kinerja anggota tim (Dessler, 2010:4).

Menurut Nitisemito (1992:183), lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai semua elemen yang terkait dengan pekerjaan seseorang yang memiliki potensi untuk memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja ini mencakup berbagai faktor yang ada di dalam organisasi, termasuk unsur fisik dan non-fisik. Komponen fisiknya mencakup elemen-elemen seperti peralatan kerja, kondisi suhu, tingkat kepadatan, kebisingan, dan luasnya ruang kerja. Sementara itu, aspek non-fisiknya melibatkan interaksi antar individu dalam konteks kerja (Sihombing, 2004:134).

Mathis dan Jackson (2012:245) mengartikan keselamatan sebagai perlindungan atas kesejahteraan fisik individu dari risiko cedera yang berkenaan dengan pekerjaan, sementara kesehatan mengacu pada keadaan fisik, mental, serta kestabilan emosi secara keseluruhan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, keselamatan dan kesehatan kerja adalah rangkaian aktivitas yang bertujuan untuk menjamin serta melindungi kesejahteraan tenaga kerja dengan mencegah kecelakaan dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan. Menurut ILO Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebuah ilmu untuk antisipasi, rekognis, evaluasi dan pengendalian bahaya yang muncul di tempat kerja yang dapat berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan pekerja, serta dampak yang mungkin bisa dirasakan oleh komunitas sekitar dan lingkungan umum (Aditya, 2020).

Terjadinya insiden kecelakaan di tempat kerja memiliki dampak negatif yang merugikan baik bagi perusahaan maupun individu yang menjadi korban. Oleh karena itu, langkah-langkah preventif harus diterapkan secara efektif untuk mengurangi risiko dan meningkatkan kinerja keselamatan di lingkungan kerja. Jumlah kasus kecelakaan kerja pada bagian produksi di PT ABC Kota Cimahi yang meningkat dari tahun ke tahun, seperti yang tersaji dalam Tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.1 Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja di Bagian Produksi  
pada PT ABC Kota Cimahi

Tahun	TIPE KECELAKAAN KERJA						TOTAL
	A	B	C	D	E	F	
2021	3	2	7	1	2	1	16
2022	5	2	18	1	2	4	32
<b>JUMLAH</b>							48

Keterangan (Tipe Kecelakaan Kerja) :

A : Terbentur, biasanya menunjukkan kontak ataupun persinggungan dengan benda tajam maupun benda keras yang mengakibatkan tergores, terpotong, serta tertusuk.

B : Terpukul, biasanya akibat terjatuh, meluncur, melayang, serta tergelincir.

C : Terperangkap pada, dalam serta diantara benda seperti terjepit, tergigit, tertimbun, tertimpa, tenggelam, serta tergulung.

D : Jatuh akibat perbedaan ketinggian.

E : Penghisapan, penyerapan, proses masuknya bahan ataupun zat berbahaya ke dalam tubuh, melalui pernafasan, kulit, mata serta yang biasanya berakibatkan sesak nafas seperti keracunan, lemas, serta mati.

F : Kecelakaan lalu-lintas hendak pergi atau pulang dari kantor.

Menurut pihak manajemen PT ABC Kota Cimahi terdapat masalah yaitu terjadinya kesalahan dalam memproduksi barang yang dihasilkan hal ini merujuk kepada kinerja karyawan bagian produksi. Maka dari itu, manajemen perlu meningkatkan kualitas fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan. Masalah yang kedua PT ABC Kota Cimahi perlu meningkatkan fasilitas dalam lingkungan kerja agar menciptakan suasana kerja yang lebih baik. Masalah yang ketiga adalah adanya kenaikan jumlah kasus kecelakaan kerja dari tahun ke tahun dimana kecelakaan kerja ini berpengaruh bagi karyawan, maupun perusahaan. Hal ini terjadi karena kurangnya penerapan ataupun pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja untuk karyawan bagian produksi di PT ABC Kota Cimahi. Dari ketiga masalah yang dijelaskan merupakan suatu masalah yang serius dan perlu diselesaikan secepatnya.

Terdapat sejumlah penelitian yang mengkaji keterkaitan antara manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Maharani, 2019 menemukan bahwasanya manajemen sumber daya manusia memberi dampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian menurut Putra et al., 2021 menunjukkan hasil yang berbeda, dimana manajemen sumber daya manusia memberi dampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD, Kecamatan Mengwi, Kab Badung.

Terdapat penelitian yang mengkaji mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Yuliantari dan Prasasti, 2020 menemukan bahwa

hubungan yang sangat kuat serta positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, yang juga ada dampak yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Sedangkan penelitian menurut Siahaan dan Bahri, 2019 menunjukkan hasil yang berbeda dimana, variabel lingkungan kerja memberi pengaruh tak signifikan atas kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

Terdapat beberapa studi yang mengkaji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Rukhviyanti, 2007 menemukan bahwa sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja memberi pengaruh positif serta signifikan, terhadap motivasi ataupun terhadap kinerja. Hasil penelitian Sabaruddin, 2018 menyatakan keselamatan kerja dan kesehatan kerja memberi dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi ada temuan studi yang berbeda. Studi yang dilaksanakan oleh Ekowati dan Amin, 2018 menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) di Kediri.

Merujuk uraian diatas sehingga peneliti terdorong guna mengkaji lebih mendalam serta menuangkan dengan judul **“PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT ABC KOTA CIMAHI”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Bagaimanakah persepsi responden tentang manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta kinerja karyawan di PT ABC Kota Cimahi?
2. Apakah manajemen sumber daya manusia memberi pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja memberi pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja memberi pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja memberi pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT ABC Kota Cimahi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Guna memahami persepsi responden variabel manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta kinerja karyawan di PT ABC Kota Cimahi.
2. Guna memahami secara parsial variabel manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan
3. Guna memahami secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Guna memahami secara parsial variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Guna memahami secara simultan variabel manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT ABC Kota Cimahi

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan studi bisa berbentuk kegunaan teoritis serta praktis.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Temuan studi ini dikehendaki mampu memberi kontribusi positif dalam ranah manajemen, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Selain itu, temuan studi ini bisa menjadi sumber referensi yang berharga serta bahan pembandingan bagi peneliti-peneliti masa depan yang tertarik pada isu-isu kinerja karyawan.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Kegunaan Praktis ini dikehendaki bermanfaat bagi:

- a. Peneliti

Melalui penggunaan ilmu dan teori-teori sumber daya manusia yang diperoleh dari pengalaman perkuliahan dan literatur-literatur tambahan, peneliti memiliki kesempatan untuk memperluas pemahaman dan

pengetahuan tentang dampak sumber daya manusia, lingkungan kerja, serta aspek keselamatan dan kesehatan kerja dalam konteks dunia nyata.

b. Perusahaan

Studi ini dikehendaki mampu berfungsi sebagai sumber referensi yang memungkinkan pemahaman lebih mendalam tentang dampak sumber daya manusia, kondisi lingkungan kerja, serta faktor keselamatan dan kesehatan kerja atas kinerja karyawan.

c. Untuk STIE STAN – Indonesia Mandiri

Studi ini dikehendaki akan memiliki nilai kontribusi dan mampu memberikan perspektif berharga bagi peneliti yang berencana untuk menjalankan penelitian lebih lanjut. Terutama, studi ini dapat menjadi sumber referensi yang berguna untuk studi mendatang yang terkait dengan isu sumber daya manusia, kondisi lingkungan kerja, serta aspek keselamatan dan kesehatan kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Afandi (2018:3) menggambarkan manajemen sumber daya manusia sebagai kombinasi ilmu serta seni yang bertujuan mengelola relasi dan peran tenaga kerja secara cermat yang mana mencapai tujuan perusahaan, kepentingan karyawan, serta masyarakat dengan efisiensi dan efektivitas. Manajemen sumber daya manusia mencakup sejumlah aspek, termasuk proses perekrutan, seleksi, pembinaan, pemeliharaan, dan pengoptimalkan tenaga kerja untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi. Hasibuan (2019:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah disiplin yang melibatkan penataan interaksi serta peran individu kerja dengan tujuan mencapai efisiensi dan efektivitas dalam mendukung visi perusahaan, kepentingan karyawan, dan komunitas sekitarnya.

Dessler (2010:4) mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kebijakan dan praktik yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan yang terkait dengan tenaga kerja, seperti pengelolaan posisi manajemen, perekrutan karyawan, proses seleksi, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi kinerja. Dengan mengorganisir fungsi-fungsi tersebut secara terstruktur, manajemen

sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan, kepentingan karyawan, serta masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia terbentuk dari berbagai elemen yang berperan penting dalam menjalankan operasi sebuah perusahaan. Setiap elemen ini bekerja secara sinergis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain komponen-komponen, Afandi (2018:10) juga mencatat sejumlah indikator yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, yang meliputi:

1. Tugas kerja, merujuk detail kegiatan yang harus dilaksanakan karyawan.
2. Kualitas kerja, mengacu pada hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar dan ekspektasi yang telah ditetapkan.
3. Kuantitas, mengindikasikan jumlah hasil produksi yang dihasilkan pekerja.
4. Ketepatan waktu, mencerminkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu.
5. Efektifitas biaya, menggambarkan penggunaan biaya yang optimal dan efisien dalam pelaksanaan pekerjaan.

### **2.1.2 Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:25), lingkungan kerja merujuk pada seluruh peralatan, material, dan kondisi sekitar tempat di mana individu bekerja, serta metode serta pengelolaan kerjanya, secara individu ataupun dalam konteks kelompok. Siagan (2014:56) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai lingkungan tempat pegawai menjalankan rutinitas pekerjaan mereka setiap hari. Sukanto dan

Indryo (2018:151) mengartikan lingkungan kerja sebagai semua elemen di sekitar pekerja yang berpotensi memengaruhi produktivitas, termasuk aspek pencahayaan, tingkat kebisingan, tingkat kebersihan lingkungan kerja, serta tindakan untuk memastikan keselamatan di tempat kerja.

Sedarmayanti (2017:19) menguraikan secara umum bahwa lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua jenis:

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Keseluruhan kondisi fisik yang ada di sekitaran lokasi kerja yang memiliki potensi memberi dampak karyawan, secara langsung ataupun tidak langsung.

Komponen Lingkungan kerja fisik dikelompokkan dalam dua kategori utama:

- a. Lingkungan kerja yang memiliki keterkaitan langsung dengan karyawan, termasuk lokasi tempat bekerja, jenis kursi, serta tata letak meja dan peralatan lainnya.
- b. Lingkungan perantara ataupun lingkungan umum, yang juga dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas manusia, termasuk suhu, kelembaban, sirkulasi udara, tingkat pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, aroma yang tidak diinginkan, warna, dan aspek lainnya.

#### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik melibatkan seluruh situasi yang berkenaan dengan interaksi antar sesama kolega ataupun dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2017:45) terdapat indikator pada lingkungan kerja diantara lain :

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Penerangan/Pencahayaan di Tempat Kerja

Pencahayaan merupakan aspek yang memiliki peran esensial dalam konteks lingkungan kerja sebab tingkat pencahayaan yang optimal dapat mendukung pelaksanaan tugas dengan lebih efisien.

b. Sirkulasi Ruang Kerja

Oksigen ialah elemen gas yang menjadi kebutuhan esensial bagi kehidupan makhluk hidup karena diperlukan dalam proses metabolisme. Kualitas udara di sekitar dapat dianggap buruk apabila kandungan oksigennya menurun dan telah tercampur dengan berbagai jenis gas atau aroma yang memiliki potensi merugikan kesehatan tubuh.

c. Tata Letak Ruang

Pengaturan yang tepat terhadap tata letak ruang kerja akan berperan penting dalam menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas.

d. Dekorasi

Dekorasi melibatkan aspek tata warna yang memiliki dampak penting, bukan hanya terbatas pada penampilan fisik ruang kerja, tetapi juga terkait dengan pengaturan tata letak, pilihan warna, serta penempatan perlengkapan lainnya yang berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang efisien.

e. Kebisingan

Ketika melaksanakan tugas, fokus dan konsentrasi menjadi kunci penting. Oleh karena itu, penting untuk menghindari kebisingan yang dapat mengganggu, sehingga pekerjaan dapat dijalankan dengan efisiensi, dan produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

f. Fasilitas

Fasilitas yang tersedia di perusahaan memiliki peran vital dalam mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas. Keberadaan fasilitas kerja yang memadai, bahkan jika tidak selalu yang terbaru, tetap menjadi faktor penting dalam memastikan kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Hubungan dengan Pimpinan

Pentingnya menjaga hubungan yang baik dan saling menghormati antara atasan serta bawahan ataupun antara sesama karyawan tidak dapat diabaikan. Ketika ada rasa saling menghargai di antaranya, ini akan memupuk rasa hormat yang kuat di setiap individu.

b. Hubungan dengan Rekan Kerja

Salah satu indikator keberhasilan hubungan sesama rekan kerja adalah terciptanya suasana harmonis dan bebas dari intrik di tempat kerja. Hubungan harmonis serta atmosfer kekeluargaan menjadi salah satu elemen kunci yang berpotensi memberi pengaruh karyawan untuk tetap dalam organisasi yang sama.

### **2.1.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Konsep keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2003:161) mengacu pada keadaan yang bebas dari risiko penderitaan, kerusakan, ataupun kehilangan di lingkungan kerja. Risiko keselamatan kerja melibatkan berbagai aspek dalam lingkungan kerja yang memiliki potensi mengakibatkan kejadian seperti kebakaran, kecelakaan listrik, cedera fisik seperti luka sayatan, patah tulang, keseleo, memar, kerusakan alat tubuh, serta masalah penglihatan dan pendengaran. Pendapat Mangkunegara (2011:163), beberapa faktor berperan dalam munculnya kecelakaan kerja termasuk kondisi lingkungan kerja, pencahayaan, penggunaan peralatan kerja, serta kondisi fisik dan mental pegawai.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, keselamatan dan kesehatan kerja mencakup berbagai aktivitas yang bertujuan guna menjamin serta menjaga keselamatan serta kesehatan para pekerja melalui berbagai tindakan pencegahan kecelakaan kerja serta penyakit disebabkan pekerjaan. Menurut ILO Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebuah ilmu untuk antisipasi, rekognis, evaluasi dan pengendalian bahaya yang muncul di tempat kerja yang dapat berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan pekerja, serta dampak yang mungkin bisa dirasakan oleh komunitas sekitar dan lingkungan umum (Aditya, 2020).

Menurut Mangkunegara (2016:161), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk:

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja

Susunan serta penyimpanan barang berbahaya sering diabaikan. Ruang kerja sering menjadi sangat padat serta sempit dapat mengganggu kenyamanan.

2. Pengaturan Udara

Kualitas udara di ruang kerja sering kali tidak memadai, dengan keberadaan debu, kotoran, dan bau yang tidak sedap. Suhu udara juga sering tidak diatur dengan baik.

3. Pengaturan Penerangan

Pengelolaan serta pemanfaatan pencahayaan yang tepat dalam ruang kerja sering kali terlupakan, sehingga ada kurangnya pencahayaan atau suasana yang remang-remang.

4. Pemakaian Peralatan Kerja

Peralatan kerja yang telah lama ataupun rusak seringkali tidak diperbaiki atau diganti dengan yang baru, dan seringkali mesin dan alat elektronik digunakan tanpa tindakan pengamanan yang memadai.

5. Kondisi Fisik dan Mental Karyawan

Masalah kesehatan dan kondisi psikologis karyawan juga dapat menjadi masalah, termasuk kerusakan alat indera, ketidakstabilan stamina, perubahan emosi, kelemahan dalam berpikir dan persepsi, motivasi kerja yang rendah, perilaku ceroboh, serta kurangnya pemahaman dalam penggunaan fasilitas kerja, terutama yang memiliki potensi risiko.

#### 2.1.4 Kinerja Karyawan

Dalam pandangan Wibowo (2016:7), kinerja merujuk pada *performance*, yang mengacu pada hasil ataupun prestasi kerja seseorang. Kinerja melibatkan pelaksanaan tugas dan pencapaian yang dihasilkan dari tugas tersebut. Sedarmayanti (2016:270) mendefinisikan kinerja sebagai interpretasi dari *performance*, yang menggambarkan hasil kerja individu dalam konteks manajemen ataupun organisasi secara menyeluruh. Kinerja ini harus dapat diperlihatkan dengan bukti yang konkret dan dapat diukur, dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Sementara Moehariono (2014:65), kinerja mencakup pencatatan hasil-hasil yang didapat dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu.

Indikator kinerja seorang karyawan yang bersumber dari Wibowo (2016:86) sebagai berikut :

##### 1. Tujuan

Tujuan merujuk pada kondisi yang aktif diperjuangkan oleh individu ataupun organisasi guna mencapainya. Konsep ini mengimplikasikan bahwa tujuan bukanlah sekadar syarat yang harus dipenuhi, bukan sekadar keinginan.

Tujuan mewakili kondisi yang lebih optimal yang diharapkan diraih di masa depan. Maka dari itu, tujuan mengindikasikan arah di mana kinerja harus diarahkan. Dengan acuan tersebut, kinerja dilakukan untuk meraih tujuan. Perwujudan tujuan membutuhkan kontribusi individu, kelompok, serta organisasi. Kinerja individu atau organisasi dipandang berhasil saat tujuan berhasil dicapai.

##### 2. Standar

Standar memiliki makna yang signifikan sebab berperan dalam menentukan kapan suatu tujuan bisa berhasil dicapai. Standar berfungsi sebagai parameter untuk menilai apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai atau tidak. Tanpa adanya standar, sulit untuk menentukan kapan suatu tujuan telah terlaksana. Dengan adanya standar, pertanyaan tentang kapan pencapaian keberhasilan atau kegagalan dapat dijawab dengan jelas. Kinerja individu dianggap berhasil jika bisa memenuhi standar yang sudah disetujui bersama oleh atasan serta bawahan.

### 3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, serta umpan balik mempunyai hubungan yang erat. Umpan balik berfungsi sebagai alat guna melaporkan perkembangan, dari segi kualitas atau kuantitas, dalam meraih tujuan yang telah ditetapkan melalui standar. Umpan balik menjadi sangat esensial saat memikirkan “*real goals*” ataupun tujuan yang memiliki makna. Tujuan yang bisa diterima oleh pekerja ialah tujuan yang relevan serta bernilai.

Umpan balik berperan sebagai masukan guna menilai perkembangan kinerja, standar kinerja, serta pencapaian tujuan. Dengan adanya umpan balik, evaluasi terhadap kinerja dapat dilakukan, serta hasilnya memperbaiki kinerja.

### 4. Alat atau Sarana

Alat ataupun perangkat adalah aset yang bisa dipakai guna mendukung pencapaian tujuan secara efektif. Alat ataupun perangkat ini berperan sebagai faktor pendukung dalam mencapai tujuan, karena tugas-tugas khusus dalam pekerjaan tidak dapat berhasil dilaksanakan atau tujuan tidak dapat tercapai

dengan baik tanpa alat atau perangkat yang sesuai. Dalam konteks ini, alat atau perangkat sangat penting untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif.

#### 5. Kompetensi

Kompetensi adalah unsur utama dalam menjalankan tugas. Kemampuan mencakup ketrampilan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik. Seseorang tidak hanya perlu memahami konsep atau teori, tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam pekerjaan sehari-hari. Kemampuan memungkinkan seseorang untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas yang terkait dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya akan membantu dalam pencapaian tujuan.

#### 6. Motif

Alasan atau dorongan yang mendorong individu untuk bertindak disebut sebagai motif. Manajer memiliki peran dalam mendorong motivasi karyawan dengan berbagai cara, seperti memberikan insentif finansial, memberikan pengakuan atas pencapaian, menentukan tujuan yang penuh tantangan, menentukan standar yang dapat dicapai, mengajukan umpan balik, memberi kebebasan dalam melaksanakan tugas, seperti fleksibilitas waktu, penyediaan sumber daya, serta menghindari perbuatan yang dapat mengurangi motivasi.

#### 7. Peluang

Penting bagi pekerja memiliki peluang guna menggambarkan pencapaian kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyebabkan melemahnya peluang mencapai prestasi, yakni waktu serta kemampuan yang tersedia guna melengkapi syarat.

## **2.2 Penelitian Sebelumnya**

Penyusunan studi ini ditunjang dengan studi literatur terkait yang diantaranya ialah temuan studi sebelumnya berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Maharani, 2019 mengenai “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka”. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu memakai semua anggota populasi sebagai sampel dengan jumlah 15 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan atas kualitas kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka.

Penelitian oleh Nabawi, 2019 tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Sampel jenuh studi ini sejumlah 52 orang. Temuan studi menemukan secara parsial lingkungan kerja memberi pengaruh positif serta signifikan atas kinerja karyawan.

Studi yang dilaksanakan oleh Cahyono dan Mardikaningsih, 2021 tentang “Pengaruh Motivasi Kerja serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto”. Populasi studi karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto dengan responden sebanyak 100 orang. Hasil penelitian menghasilkan memberi pengaruh signifikan atas kinerja karyawan.

Studi yang dilaksanakan oleh Putri et al., (2022) mengenai “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi,

Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kota Dumai”. Penelitian ini sampel survey berbentuk kuisisioner atau data berbentuk tertulis. Kuisisioner disebarakan kepada 100 orang karyawan di Kota Dumai. Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan.

Poin-poin di atas adalah sebuah kompilasi dari studi sebelumnya. Penulis merujuk pada temuan studi yang menegaskan dampak dari manajemen sumber daya manusia, kondisi lingkungan kerja, serta upaya keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai sumber referensi dalam studi ini.

### **2.3 Kerangka Teoritis**

Kerangka teoritis memiliki tujuan mengilustrasikan kerangka kerja penelitian sebagai respons atas permasalahan penelitian yang dihadapi. Studi ini, *variable independent* yaitu manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan *variable dependent* kinerja karyawan. Peneliti ingin melihat pengaruh manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja atas kinerja karyawan.

#### **2.3.1 Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan**

Manajemen sumber daya manusia ialah tolak ukur dalam menentukan kinerja karyawan sebab dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang optimal mampu mengembangkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan.

Pendapat Rayadi (2012:2015), manajemen sumber daya manusia ialah bagian integral dari manajemen dalam sebuah organisasi. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia guna menumbuhkan kontribusi individu-individu terhadap organisasi dengan pendekatan yang strategis, etis, serta sosial yang bisa dipertanggungjawabkan. Manajemen sumber daya manusia memberi kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas, baik secara langsung dengan menemukan metode yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai tujuan, maupun secara tidak langsung meningkatkan kualitas kehidupan kerja para karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja memegang peran penting dalam menumbuhkan kinerja karyawan sebab lingkungan kerja yang dianggap baik akan mendorong karyawan memberikan kontribusi yang besar dalam mencapai tujuan perusahaan dan kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Menurut Hasyim et al., (2021:431), lingkungan kerja mencakup kondisi yang bisa berpengaruh pada kinerja seorang karyawan, di dalam atau di luar kantor. Kalau lingkungan kerja menciptakan ketidaknyamanan karyawan, dapat memengaruhi semangat kerja secara negatif. Sebaliknya, lingkungan yang membuat karyawan merasa nyaman akan berdampak positif pada kinerja.

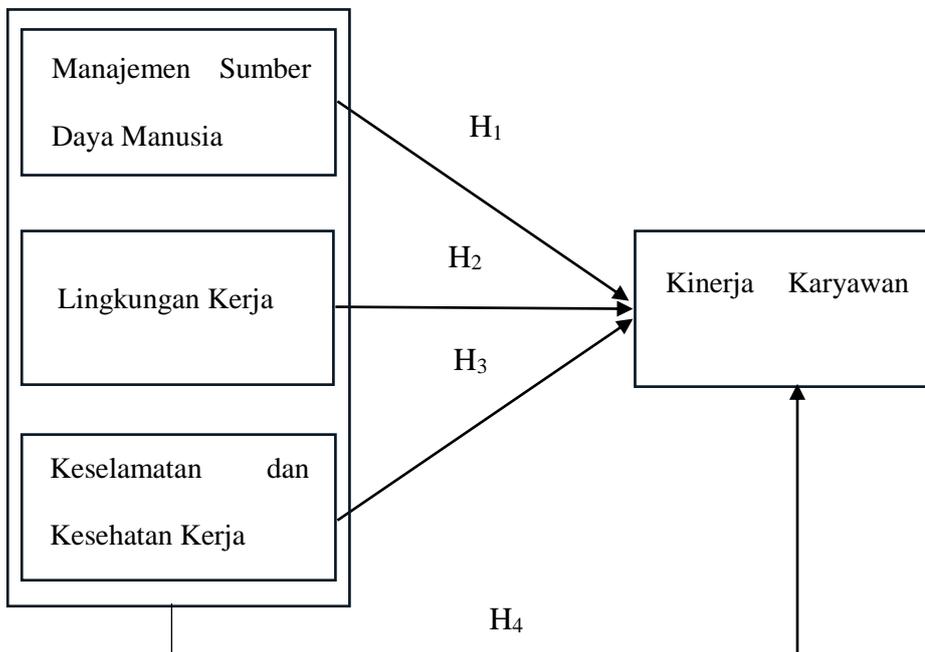
### **2.3.3 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Keselamatan dan kesehatan kerja ialah satu dari sejumlah kondisi karyawan yang perlu diperhatikan agar tetap terjaga keamanan dan kesehatannya untuk bekerja secara optimal tanpa memikirkan dirinya terkena penyakit atau tidak. Menurut Trisnawati dan Kurniawan (2021:529) keselamatan serta kesehatan kerja adalah kewajiban perusahaan dalam memberi perlindungan serta rasa aman kepada karyawan-karyawannya. Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang dapat mengancam keselamatan pekerja. Meningkatnya perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dapat memberi dampak positif atas kinerja karyawan. Pasalnya, keselamatan dan kesehatan kerja menjadi faktor pendukung memastikan kelancaran seluruh aktivitas di perusahaan. Dengan demikian, tujuan perusahaan dapat dicapai dengan hasil optimal.

## **2.4 Model Analisis dan Hipotesis**

### **2.4.1 Model Analisis**

Merujuk uraian-uraian di atas, bisa disusun model analisis pengaruh manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Model Analisis Penelitian

Keterangan :

H<sub>1</sub> : Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub> : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub> : Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

H<sub>4</sub> : Pengaruh manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **2.4.2 Hipotesis**

Merujuk kerangka teoritis dan model analisis di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian:

H<sub>1</sub> : Manajemen sumber daya manusia memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Keselamatan dan kesehatan kerja memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>4</sub> : Manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Pada studi ini, pengamatan dilaksanakan terhadap karyawan yang bekerja di PT ABC Kota Cimahi. Pengamatan ini mengukur persepsi karyawan terhadap manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja yang kemudian akan diamati pengaruh dari tiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Variabel yang terlibat dalam studi ini ialah jenis *independent variable* dan *dependent variable*. Dari kedua variabel tersebut maka hendak dikaji terkait pengaruh manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Studi ini dilaksanakan di PT ABC yang berlokasi di Kelurahan Utama, Kecamatan Cimahi Selatan, Kota Cimahi, Jawa Barat.

#### **3.3 Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2013:2), metode penelitian merujuk pada pendekatan ilmiah yang dipakai guna mengumpulkan data dengan tujuan tertentu. Dalam proses penelitian, peneliti mengumpulkan data yang relevan dengan permasalahan yang sedang dikaji. Data ini digunakan untuk merespon pertanyaan penelitian, baik yang memiliki karakter deskriptif maupun verifikatif. Selain itu, metode

penelitian dipakai guna mengujikan validitas hipotesis yang diusulkan dalam studi. Dalam penelitian ini, metode yang diterapkan deskriptif serta verifikatif

Sugiyono (2013:35) menggambarkan metode penelitian deskriptif sebagai pendekatan guna memberi jawaban terhadap rumusan masalah yang menyangkut eksistensi variabel independen, satu variabel ataupun lebih. Metode ini dipakai guna menjawab pertanyaan perumusan permasalahan bagaimanakah karyawan mengenai manajemen sumber daya manusia di PT ABC Kota Cimahi, persepsi karyawan tentang lingkungan kerja di PT ABC Kota Cimahi, serta persepsi karyawan tentang keselamatan dan kesehatan kerja di PT ABC Kota Cimahi.

### **3.3.1 Unit Analisis**

Sugiyono (2016:298) menjelaskan bahwasanya unit analisis merujuk kepada entitas yang menjadi fokus penelitian, dapat individu, kelompok, objek, ataupun sebuah konteks sosial tertentu, termasuk tindakan individu ataupun sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian. Dalam konteks studi ini, unit analisisnya adalah para karyawan yang bekerja di bagian produksi PT ABC di Kota Cimahi.

### **3.3.2 Populasi dan Sampel**

Dalam studi, identifikasi objek ataupun subjek yang akan dikaji merupakan langkah yang penting untuk mengatasi permasalahan yang ada. Populasi penelitian berperan sebagai subjek atau objek penelitian yang akan memberikan data yang relevan untuk analisis selanjutnya, dan dengan menetapkan populasi, peneliti bisa melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data.

### **3.3.2.1 Populasi**

Sugiyono (2017:80) menjelaskan bahwasanya populasi merujuk pada kumpulan objek dan subjek dengan karakteristik khusus yang akan diteliti oleh peneliti untuk mengambil kesimpulan. Dengan definisi ini, populasi dalam studi ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di departemen produksi PT ABC Kota Cimahi, yang berjumlah sebanyak 946 individu.

### **3.3.2.2 Sampel**

Sugiyono (2014:81) menerangkan bahwasanya sampel ialah sebagian kecil dari keseluruhan populasi beserta karakteristiknya. Oleh karena itu, sampel yang dipilih dari populasi harus sepenuhnya mencerminkan populasi tersebut. Proses pemilihan sampel adalah langkah penting dalam menentukan ukuran sampel yang diperlukan dalam pelaksanaan studi.

### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel**

Teknik sampling ialah metode pengambilan sampel yang dipakai guna menetapkan elemen sampel yang hendak dipakai dalam suatu penelitian. Menurut (Sugiyono 2013:81), ada berbagai jenis teknik sampling yang tersedia. Selanjutnya, Sugiyono (2013:82) membagi teknik sampling menjadi dua kategori utama: *probabilty sampling* serta *nonprobability sampling*. *Probabilty sampling* ialah metode pengambilan sampel yang memberi kesempatan yang sama bagi tiap anggota populasi guna dipilih sebagai sampel. Teknik probabilitas mencakup

pengambilan *simple random, proportionate stratified random, disproportionate stratified random*, serta *area random*. Sementara itu, *nonprobability sampling* ialah metode pengambilan sampel di mana tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Beberapa teknik nonprobabilitas mencakup sampling sistematis, sampling kuota, sampling aksidental, *purposive sampling*, sampling jenuh, serta *snowball sampling*.

Teknik pengambilan sampel dalam studi ini memakai teknik sampling *nonprobability sampling* dengan pengambilan sampel memakai *purposive sampling*. Pendapat Sugiyono (2013:85) *purposive sampling* ialah suatu metode penentuan sampel yang dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu. Sebagai contoh, jika sebuah penelitian bertujuan untuk mengkaji kualitas makanan, maka sampel akan dipilih dari individu yang memiliki keahlian di bidang makanan. Begitu juga dalam penelitian tentang situasi politik di suatu daerah, sampel akan dipilih dari orang yang memiliki pengetahuan mendalam dalam politik. Teknik sampling ini lebih umum digunakan dalam penelitian kualitatif atau dalam situasi di mana generalisasi tidak menjadi fokus utama dari penelitian tersebut.

Dalam studi ini jumlah populasi sudah diketahui, maka untuk mengukur jumlah sampel ditentukan berdasar perhitungan rumus *Slovin*, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel yang diperlukan

N : Jumlah populasi

e : Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*)

Dalam studi ini, jumlah populasi karyawan di bagian produksi pada PT ABC Kota Cimahi yaitu sebanyak 946 orang. Jika *sampling eror* yang digunakan sebesar (10%), sehingga bisa dihitung jumlah sampel:

$$n = \frac{946}{1 + 946(0.10)^2} = 90,43$$

Dari perhitungan di atas, jumlah sampel yang dihitung adalah 90,43 dapat dibulatkan menjadi 91. Maka, jumlah sampel yang akan digunakan dalam studi ini sejumlah 91 responden.

### **3.3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2013) teknik pengumpulan data yang digunakan dalam studi ini ialah sebagai berikut :

1. *Interview* (wawancara)

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian. Metode ini berguna ketika peneliti hendak menjalankan studi awal guna mengidentifikasi masalah yang hendak dikaji. Selain itu, wawancara juga bermanfaat ketika peneliti ingin mendapatkan wawasan yang lebih mendalam dari responden, terutama ketika jumlah responden terbatas. Teknik pengumpulan data ini bergantung pada laporan yang diberikan oleh individu tentang diri sendiri, atau setidaknya didasarkan pada pemahaman dan keyakinan pribadi.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang mengikutsertakan penyediaan sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan tertulis pada responden guna diisi. Pemakaian kuesioner efektif saat peneliti mempunyai pemahaman yang jelas

terkait variabel yang hendak diukur dan harapan dari responden. Kuesioner pun sangat sesuai untuk dipakai ketika jumlah responden cukup besar serta menyebar di berbagai wilayah. Jenis kuesioner bisa bervariasi, termasuk pertanyaan tertutup ataupun terbuka, bisa disampaikan langsung pada responden ataupun dikirimkan melalui berbagai media, seperti pos ataupun internet.

### 3. Obersevasi

Observasi sebagai metode pengumpulan data memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari teknik lain termasuk wawancara serta kuesioner. Kalau wawancara serta kuesioner meliputi interaksi dengan individu, observasi tak hanya terbatas pada manusia, namun bisa melibatkan pengamatan objek alam lain.

### 3.3.5 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis serta sumber data yang dipakai dalam studi ini, yakni :

#### 1. Data Primer

Sugiyono (2013:225) mengemukakan sumber data primer merujuk pada sumber data yang memberi informasi secara langsung kepada peneliti. Dalam studi ini, data primer didapat melalui pengisian kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT ABC Kota Cimahi melalui platform daring dengan *Google Form*.

#### 2. Data Sekunder

Sugiyono (2013:225) menjelaskan bahwa data sekunder mengacu pada sumber data yang tak memberikan informasi secara langsung kepada peneliti, seperti melalui perantaraan orang lain atau dokumen tertulis. Dalam studi ini, data

sekunder adalah informasi yang didapat dari berbagai sumber, seperti situs web, buku, dan jurnal studi yang relevan dengan topik studi.

### 3.3.6 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel ialah sebuah aspek, karakteristik, ataupun nilai yang melekat pada objek ataupun kegiatan dengan tingkat variasi yang dapat diukur. Dalam penelitian, operasionalisasi variabel diperlukan untuk menggambarkan bagaimana suatu variabel akan diukur, termasuk jenis, indikator, serta skala pengukuran (Sugiyono 2018:38). Dalam studi ini, ada dua jenis variabel, yaitu:

1. *Independent variable* dikenal sebagai variabel stimulus, *predictor*, *antecedent*. Bahasa Indonesia kerap menyebut variabel bebas. Variabel bebas ialah variabel yang memengaruhi ataupun menjadi sebab perubahan ataupun munculnya *dependent variable* (terikat).
2. *dependent variable* dikenal variabel *output*, kriteria, atau konsekuen. Bahasa Indonesia menyebut variabel terikat. Variabel terikat ialah jenis variabel yang dipengaruhi ataupun menjadi hasil dari variabel bebas.

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item
1	Manajemen Sumber Daya Manusia ( $X_1$ )	Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang pengetahuan dan praktik yang berfokus pengaturan serta optimalisasi interaksi dan peran individu dalam dunia kerja dengan maksud meraih efisiensi dan efektivitas meraih tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat.	1. Tugas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Kuantitas 4. Ketepatan Waktu 5. Efektifitas Biaya  (Afandi 2018:10)	Ordinal	1-5

		(Afandi 2018:3)			
2	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Menurut Sedarmayanti (2017:19), Lingkungan kerja terdapat 2 jenis diantara lain :  1. Lingkungan kerja fisik merujuk pada seluruh aspek fisik di sekitar lokasi kerja, berpotensi memengaruhi karyawan, secara langsung atau tak langsung. 2. Lingkungan kerja non-fisik mencakup seluruh situasi yang berkenaan dengan interaksi antara rekan kerja atau antara atasan dan bawahan di tempat kerja.	1. Lingkungan Kerja Fisik a. Pencahayaan b. Sirkulasi ruang kerja c. Tata letak ruang d. Dekorasi e. Kebisingan f. Fasilitas 2. Lingkungan Kerja Non Fisik a. Hubungan dengan pimpinan b. Hubungan sesama rekan kerja	Ordinal	6-13
3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X <sub>3</sub> )	Keselamatan dan Kesehatan kerja merujuk pada situasi yang menjamin keadaan bebas dari penderitaan, cedera, ataupun kerugian di lingkungan kerja. Risiko keselamatan kerja mencakup berbagai faktor yang ada dalam lingkungan kerja, seperti potensi kebakaran, risiko kejadian aliran listrik, potensi bahaya terkait pemotongan, cedera memar, keseleo, patah tulang, kerugian bagian tubuh, serta penglihatan dan pendengaran. (Mangkunegara, 2003:161)	1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja 2. Pengaturan Udara 3. Pengaturan Penerangan 4. Pemakaian Peralatan Kerja 5. Kondisi Fisik dan Mental Karyawan  (Mangkunegara, 2016:161)	Ordinal	14-18
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan pencapaian yang dihasilkan dari pelaksanaan tersebut.  (Wibowo, 2016:7)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpun Balik 4. Alat atau Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang  (Wibowo, 2016:86)	Ordinal	19-23

### 3.3.7 Instrumen Pengukuran

Sugiyono (2013) menjelaskan instrumen penelitian merupakan sebuah perangkat yang dipergunakan mengukur fenomena alam atau sosial yang tengah diamati. Lebih lanjut, semua fenomena tersebut merujuk pada variabel penelitian. Penggunaan instrumen penelitian dilakukan guna mengukur nilai dari variabel yang dikaji. Oleh karena itu, jumlah instrumen yang diperlukan dalam penelitian akan bergantung pada jumlah variabel yang sedang diinvestigasi.

Jika studi melibatkan lima variabel, maka jumlah instrumen yang dipergunakan dalam studi juga akan mencapai lima. Beberapa instrumen penelitian mungkin telah tersedia dalam bentuk yang sudah ditetapkan, tetapi ada kemungkinan bahwa beberapa instrumen harus dirancang oleh peneliti sendiri. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan untuk memastikan bahwa setiap instrumen penelitian memiliki skala yang sesuai, mengingat bahwa instrumen tersebut akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan mendapatkan data kuantitatif yang akurat. Berikut adalah daftar instrumen dalam studi ini:

1. Instrumen yang diterapkan dalam studi ini adalah kuesioner dengan metode tertutup, di mana pilihan jawaban telah disusun sebelumnya dan tidak ada pilihan jawaban tambahan yang diberikan kepada responden.
2. Indikator yang terkait dengan variabel ini menjadi serangkaian pertanyaan, bertujuan mengumpulkan data berbentuk kualitatif. Data yang terkumpul akan diubah berbentuk kuantitatif melalui pendekatan analisis statistik.

Secara keseluruhan, metode penilaian dalam kuesioner ini menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* dipakai guna mengevaluasi pandangan, pendapat, serta

persepsi individu ataupun kelompok mengenai fenomena sosial tertentu. Fenomena sosial ini sudah dimaknai secara khusus oleh peneliti menjadi variabel.

Tabel 3. 2 Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2013:94)

### 3.3.8 Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Dalam studi, ada dua faktor utama yang berdampak pada kualitas temuan studi, kualitas instrumen penelitian serta kualitas proses pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian terkait dengan validitas dan reliabilitas instrumen, sedangkan kualitas pengumpulan data berkaitan dengan kesesuaian metode untuk mengumpulkan data. Meskipun suatu instrumen telah terbukti valid dan reliabel melalui uji khusus, hasil pengumpulan data dapat tetap tidak valid serta reliabel jika instrumen tersebut tak dipakai dengan benar saat mengumpulkan data. Instrumen penelitian dalam penelitian kuantitatif bisa beragam, seperti tes, panduan wawancara, lembar observasi, dan kuesioner. Dalam studi ini, penulis telah menguji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen.

### **3.3.8.1 Uji Validitas**

Suharsini Arikunto (2010:211) menjelaskan bahwa validitas ialah parameter yang digunakan mengindikasikan sejauh mana instrumen tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang memiliki validitas tinggi dianggap lebih akurat, sedangkan yang memiliki validitas rendah dianggap kurang akurat. Pengujian validitas instrumen bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat keakuratan dan keandalan yang tinggi. Dalam studi ini, validitas instrumen diuji memakai perangkat lunak *SPSS Statistics* versi *22.0 for Windows*. Alat ukur yang dipergunakan adalah kuesioner, dan untuk mengukur validitasnya, setiap pertanyaan dalam kuesioner dikorelasikan dengan total skor dari seluruh pertanyaan. Kalau koefisien korelasi antara setiap pertanyaan dan total skor melebihi 0,3, maka pertanyaan tersebut dianggap valid. Sebaliknya, kalau koefisien korelasinya kurang dari 0,3, maka pertanyaan tersebut dianggap tidak valid.

### **3.3.8.2 Uji Realibilitas**

Suharsimi Arikunto (2010:221) mengemukakan bahwa reliabilitas mengacu pada sejauh mana instrumen dapat diandalkan dalam pengumpulan data. Instrumen yang dapat diandalkan adalah instrumen yang telah terbukti konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel yang sama. Kualitas reliabilitas instrumen menjadi syarat penting dalam pengujian validitas instrumen, dan oleh karena itu, penting untuk mengukur reliabilitas instrumen. Dalam studi ini, untuk memastikan reliabilitas instrumen, koefisien reliabilitas dihitung dengan metode

*Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* yang melebihi 0,6 dianggap sebagai indikasi bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan. Dengan kata lain, instrumen dianggap dapat diandalkan jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ . Namun, kalau nilai *Cronbach Alpha* instrumen kurang dari 0,6, instrumen dianggap tidak reliabel.

### **3.3.9 Teknik Analisa Deskriptif**

Proses analisis data melalui kuesioner menggunakan metode deskriptif bermaksud guna mengilustrasikan sejauh mana persepsi mengenai manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja di PT ABC Kota Cimahi. Proses analisis melibatkan langkah-langkah seperti penilaian skor dan penghitungan indeks. Penilaian skor mencakup penjumlahan hasil perkalian antara bobot nilai yang berkisar antara 1-5 dengan frekuensi masing-masing nilai. Kemudian, indeks dihitung dengan *mean*, dengan membagi total skor oleh jumlah responden. Angka indeks ini mencerminkan seluruh respons dari semua responden atas setiap variabel yang diajukan.

#### **3.3.9.1 Profil Responden**

Dalam studi ini, responden yang dianalisis ialah karyawan PT ABC Kota Cimahi. Penulis membedakan profil responden berdasar kriteria diantaranya:

1. Profil responden berdasar jenis kelamin
2. Profil responden berdasar usia
3. Profil responden berdasar masa kerja

### 3.3.9.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ialah suatu jenis studi yang bermaksud memahami nilai variabel yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) serta variabel terikat (*dependent variable*).

Dengan rumus ini:

a. Rentang Skala dan Distribusi Frekuensi

Tiap variabel kuesioner akan dievaluasi melalui analisis rentang skala, yang melibatkan perhitungan rata-rata tiap variabel menggunakan rumus berikut:

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Dimana :

RS : Rentang Skala

n : Jumlah Sampel

m : Jumlah alternatif jawaban tiap item

Rata-rata dari masing-masing variabel akan diorganisasi dalam kelas interval. Untuk memudahkan pemahaman, peneliti memakai tabel distribusi frekuensi untuk menampilkan kelas data serta frekuensi. Dalam studi ini, penulis menetapkan lebar kelas interval sejumlah 5 (lima). Berikut adalah rumus yang akan digunakan untuk menghitung lebar kelas interval yang akan diterapkan:

$$RS = \frac{91 (5 - 1)}{5} = 73$$

Skor paling rendah yaitu :

$$91 \times 1 = 91$$

Skor paling tinggi yaitu :

$$91 \times 5 = 455$$

Skala penelitian untuk setiap kriteria akan diukur berdasarkan rentang skala yang telah dihitung sebesar 73, sehingga hasilnya ialah:

Tabel 3. 3 Skala Interval

Interval	Kriteria
91 -163	Sangat Rendah
164 – 236	Rendah
237 – 309	Cukup
310 - 382	Tinggi
383 - 455	Sangat Tinggi

b. Mean

*Mean* ataupun rata-rata hitung ialah metode penjelasan yang menggunakan nilai rata-rata dari suatu kelompok. Formula rata-rata hitung (*mean*) adalah:

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

Keterangan :

$\bar{x}$  : Mean (rata-rata)

$\sum x_i$  : Jumlah nilai x ke i sampai ke n

n : Jumlah sampel atau banyak data

c. Standar Deviasi

Standar deviasi, ataupun simpangan baku, dari data yang diurutkan dalam tabel distribusi frekuensi ataupun data terkelompok, dihitung dengan formula:

$$S = \frac{\sqrt{(\sum x \times fi - x)^2}}{(n - 1)}$$

Keterangan :

S : Simpang baku

Xi : Nilai x ke i sampai n

X : Rata-rata nilai

N : Jumlah sampel

### 3.3.9.3 Analisis Korelasi

Berikut ini adalah pedoman interpretasi koefisien sebagaimana disebutkan Sugiyono (2019:248) pada tabel 3.4

Tabel 3. 4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

### 3.3.10 Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:64), hipotesis merupakan respons awal terhadap pertanyaan penelitian yang dirumuskan sebelumnya. Ini bersifat sementara sebab jawaban yang diberi dilandaskan pada dasar teori relevan, tanpa dukungan data empiris yang didapat saat pengumpulan data. Demikian, hipotesis adalah respons teoritis terhadap pertanyaan penelitian, bukan respons berdasarkan bukti empiris.

### 3.3.10.1 Model Statistik

Hipotesis studi ini akan diujikan melalui analisis regresi linear berganda, memakai uji t serta koefisien determinasi. Menurut Sugiyono (2014:277), analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksikan bagaimanakah perubahan variabel dependen (kriteria) terjadi ketika dua ataupun lebih variabel independen (prediktor) dimanipulasi (diubah nilainya). Oleh karena itu, analisis regresi berganda digunakan ketika terdapat minimal dua variabel independen. Sugiyono (2014:192) mengungkap persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- $\alpha$  : Koefisien konstanta
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$  : Koefisien regresi
- X<sub>1</sub> : Manajemen Sumber Daya Manusia
- X<sub>2</sub> : Lingkungan kerja
- X<sub>3</sub> : Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- $\varepsilon$  : Error, variabel gangguan

### 3.3.10.2 Uji-t (Uji Parsial)

Uji-t dipakai guna mengevaluasi tingkat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara sebagian atas variabel dependen. Proses uji-t melibatkan perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel yang bisa diperoleh dari hasil perhitungan koefisien data.

Berikut ialah tahap dalam melakukan uji-t:

1. Merupakan hipotesis, uji hipotesis 0 ( $H_0$ ) serta hipotesis alternatif ( $H_a$ ):
  - a. Manajemen Sumber Daya Manusia  
 $H_0 : \beta_1 = 0$ , tidak ada pengaruh positif variabel manajemen sumber daya manusia ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).  
 $H_1 : \beta_1 \neq 0$ , ada pengaruh positif variabel manajemen sumber daya manusia ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
  - b. Lingkungan Kerja  
 $H_0 : \beta_2 = 0$ , tidak ada pengaruh positif variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).  
 $H_2 : \beta_2 \neq 0$ , ada pengaruh positif variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
  - c. Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
 $H_0 : \beta_3 = 0$ , tidak ada pengaruh positif variabel keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).  
 $H_3 : \beta_3 \neq 0$ , ada pengaruh positif variabel keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
2. Taraf nyata yang dipakai ialah  $\alpha = 0,05$   
Nilai t hitung dihitung dengan formula :

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

Dimana :

r : Nilai korelasi parsial

t : Statistik uji korelasi

n : Jumlah sampel

Dalam studi ini, proses analisis parsial dilaksanakan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Keputusan diambil berdasarkan hasil perhitungan probabilitas signifikansi, yang dinyatakan sebagai:

- Kalau probabilitas signifikansi > 0,05 sehingga  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak.
- Kalau probabilitas signifikansi < 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

### 3.3.10.3 Uji F (Uji Simultan)

Penelitian ini menggunakan uji F guna mengujikan pengaruh variabel independen atas variabel dependen secara simultan. Sugiyono (2017) menyebutkan formula uji F:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(n - 1 - 1)}$$

Keterangan :

$R^2$  : Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K : Banyaknya variabel bebas

N : Ukuran sampel

F : Fhitung yang kemudian diperbandingkan dengan Ftabel (n-k-1)

Dalam konteks studi ini, analisis simultan dilakukan memakai perangkat lunak SPSS, dan keputusan diperoleh berdasarkan hasil perhitungan probabilitas signifikansi, yang dinyatakan sebagai:

- Kalau probabilitas signifikansi  $> 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak.
- Kalau probabilitas signifikansi  $< 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

### 3.3.10.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam studi ini untuk mengungkapkan sejauh mana variabel-variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  berkontribusi dalam menjelaskan variabilitas variabel  $Y$ . Sesuai dengan pandangan Sugiyono (2013:292), formula yang diterapkan guna menghitung koefisien determinasi adalah:

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

Dimana :

$Kd$  : Seberapa jauh perubahan variabel terkait

$R^2$  : Kuadrat koefisien korelasi berganda

Nilai  $R^2$  adalah indikator yang menggambarkan sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi ini memiliki rentang nilai antara nol hingga satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Dalam konteks ini, jika  $R^2 = 0$ , itu mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen (*independent variable*) dan variabel dependen (*dependent variable*). Sebaliknya, jika *adjusted*  $R^2$  menuju satu, ini mengindikasikan bahwa pengaruh variabel independen semakin kuat terhadap variabel dependen. Di lain sisi, kalau *adjusted*  $R^2$  mengecil, bahkan mendekati nol, sehingga pengaruh variabel independen juga semakin kecil terhadap variabel dependen.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Profil Responden

Sebanyak 91 kuesioner telah disebarakan kepada karyawan bagian produksi di PT ABC Kota Cimahi melalui platform *Google Form*. Tujuan dari studi ini adalah untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai profil responden sebagai subjek penelitian.

##### 4.1.1 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai responden berdasar jenis kelamin telah disajikan dalam Tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4. 1 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
Laki-laki	47	51,65
Perempuan	44	48,35
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>

Tabel yang telah disajikan menggambarkan profil responden berdasar jenis kelamin pada karyawan di bagian produksi PT ABC Kota Cimahi. Dari data tersebut, dapat diamati bahwa 51,6% ataupun 47 responden adalah laki-laki, sementara 48,4% atau 44 responden adalah perempuan.

#### 4.1.2 Profil Responden berdasarkan Usia

Data mengenai responden berdasar usia telah disajikan dalam tabel 4.2:

Tabel 4. 2 Profil Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persen (%)
17 – 25 tahun	34	37,36
26 – 35 tahun	31	34,07
36 – 45 tahun	12	13,19
> 45 tahun	14	15,38
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>

Tabel 4.2 menggambarkan distribusi responden berdasar kategori usia di bagian produksi PT ABC Kota Cimahi dalam studi ini. Data menunjukkan bahwa 34 responden, atau sekitar 37,36%, berusia antara 17 hingga 25 tahun. Sebanyak 31 responden, atau sekitar 34,07%, berusia antara 26 hingga 35 tahun. Selain itu, 12 responden, atau sekitar 13,19%, memiliki rentang usia antara 36 hingga 45 tahun, dan 14 responden, atau sekitar 15,38%, berusia lebih dari 45 tahun.

#### 4.1.3 Profil Responden berdasarkan Masa Kerja

Data mengenai responden berdasar pekerjaan telah tersaji dalam Tabel 4.3:

Tabel 4. 3 Profil berdasarkan Masa Kerja

Usia	Jumlah	Persen (%)
< 1 – 5 tahun	35	38,46
6 – 10 tahun	24	26,37
11 – 15 tahun	15	16,48
> 15 tahun	17	18,68
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>

Pada tabel 4.3 mengungkapkan profil responden studi berdasar masa kerja responden bagian produksi di PT ABC Kota Cimahi. Diketahui 38,46 % atau 35 orang dengan masa kerja < 1 – 5 tahun. 26,37 % ataupun 24 orang responden dengan masa kerja 6 – 10 tahun. 16,48 % ataupun 15 orang responden dengan masa kerja 11 – 15 tahun dan 18,68 % atau 17 orang responden dengan masa kerja > 15 tahun.

## **4.2 Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran**

Pengujian kualitas instrumen berdasar temuan studi yang sudah dilaksanakan pada 91 responden melalui penyebaran kuesioner. Total pernyataan pada dimensi manajemen sumber daya manusia mencakup 5 pertanyaan, lingkungan kerja mencakup 8 pertanyaan, keselamatan dan kesehatan kerja mencakup 5 pertanyaan, serta 5 pertanyaan variabel kinerja karyawan. Uji validitas serta realibilitas dilaksanakan pada 4 instrumen pengukuran manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, keselamatan serta kesehatan kerja dan kinerja karyawan.

### **4.2.1 Uji Validitas**

Instrumen dipandang valid kalau nilai koefisien korelasi melebihi 0,3 sementara kalau nilai koefisien korelasi kurang dari 0,3 maka item tersebut dipandang tidak valid.

Tabel 4. 4 Uji Validitas Manajemen Sumber Daya Manusia

<b>Pernyataan</b>	<b>Koefisien</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
Manajemen Sumber Daya Manusia	0,713	>0,3	Valid
Manajemen Sumber Daya Manusia	0,697	>0,3	Valid
Manajemen Sumber Daya Manusia	0,736	>0,3	Valid
Manajemen Sumber Daya Manusia	0,727	>0,3	Valid
Manajemen Sumber Daya Manusia	0,714	>0,3	Valid

Merujuk data yang tercantum dalam Tabel 4.4 di atas, dapat disimpulkan bahwasanya semua pernyataan pada variabel manajemen sumber daya manusia dengan nilai koefisien validitas melebihi nilai kritis 0,3. Oleh karena itu, temuan studi ini menunjukkan bahwasanya semua pernyataan dalam variabel manajemen sumber daya manusia dianggap valid. Berdasarkan temuan ini, dapat disarankan bahwa item-item dalam kuesioner variabel manajemen sumber daya manusia memenuhi kriteria validitas dan merupakan alat yang tepat untuk mengumpulkan data terkait manajemen sumber daya manusia dalam studi ini.

Tabel 4. 5 Uji Validitas Lingkungan Kerja

<b>Pernyataan</b>	<b>Koefisien</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
Lingkungan Kerja	0,674	>0,3	Valid
Lingkungan Kerja	0,684	>0,3	Valid
Lingkungan Kerja	0,771	>0,3	Valid
Lingkungan Kerja	0,771	>0,3	Valid
Lingkungan Kerja	0,596	>0,3	Valid
Lingkungan Kerja	0,639	>0,3	Valid
Lingkungan Kerja	0,670	>0,3	Valid
Lingkungan Kerja	0,572	>0,3	Valid

Berdasarkan informasi yang tertera dalam Tabel 4.5 di atas, dapat dinyatakan bahwasanya setiap pernyataan pada variabel lingkungan kerja dengan nilai koefisien validitas melebihi nilai kritis 0,3. Dengan demikian, temuan studi ini menegaskan bahwasanya seluruh pernyataan yang berkenaan dengan variabel lingkungan kerja dipandang valid. Dalam rangka merumuskan kesimpulan, dapat disimpulkan bahwa item-item dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja telah memenuhi standar validitas dan sesuai dipakai sebagai instrumen pengumpulan data terkait lingkungan kerja dalam konteks studi ini.

Tabel 4. 6 Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

<b>Pernyataan</b>	<b>Koefisien</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,770	>0,3	Valid
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,667	>0,3	Valid
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,770	>0,3	Valid
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,740	>0,3	Valid
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,596	>0,3	Valid

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam Tabel 4.6 di atas, dapat diungkapkan bahwasanya nilai koefisien validitas masing-masing pernyataan melebihi nilai kritis sebesar 0,3. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel keselamatan dan kesehatan kerja dianggap memiliki validitas yang memadai. Dengan demikian, bisa ditarik simpulan bahwasanya item-item dalam kuesioner yang berkenaan dengan variabel keselamatan dan kesehatan kerja telah memenuhi standar validitas dan merupakan instrumen yang tepat untuk mengumpulkan data terkait keselamatan dan kesehatan kerja dalam konteks studi ini.

Tabel 4. 7 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	Koefisien	Kriteria	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,754	>0,3	Valid
Kinerja Karyawan	0,814	>0,3	Valid
Kinerja Karyawan	0,747	>0,3	Valid
Kinerja Karyawan	0,757	>0,3	Valid
Kinerja Karyawan	0,778	>0,3	Valid

Informasi dalam Tabel 4.7 menggambarkan nilai koefisien validitas masing-masing pernyataan melebihi nilai kritis 0,3. Temuan dari studi ini mengindikasikan bahwasanya keseluruhan pernyataan yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan dianggap valid. Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat ditarik simpulan bahwasanya item-item kuesioner yang terkait dengan variabel kinerja karyawan memenuhi standar validitas dan merupakan alat yang sesuai untuk mengumpulkan data terkait kinerja karyawan dalam kerangka studi ini.

Melihat hasil dari keempat tabel di atas, bisa ditarik simpulan bahwasanya seluruh pernyataan untuk mengukur masing-masing variabel memiliki nilai koefisien validitas >0,3, menunjukkan semua pernyataan tersebut telah efektif dalam melakukan pengukuran variabel yang dituju. Oleh karena itu, dapat dipastikan bahwa instrumen pernyataan dalam studi ini telah terbukti valid.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Instrumen terbukti bisa diandalkan dan reliabilitas akan menciptakan data yang konsisten dan bisa diandalkan, yang berarti data tersebut akan tetap sama ketika diambil berkali-kali asalkan kondisi tidak berubah. Reliabilitas mengukur

tingkat keandalan instrumen. Penilaian reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach alpha*, di mana nilai koefisien yang diperoleh harus melebihi 0,6 sebagai standar. Hasil analisis reliabilitas instrumen kuesioner dapat ditemukan di bawah ini.

Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Manajemen Sumber Daya Manusia	0,756	>0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,814	>0,6	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,755	>0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,821	>0,6	Reliabel

Hasil perhitungan mengindikasikan bahwa koefisien instrumen manajemen sumber daya manusia memiliki nilai sejumlah 0,756, koefisien instrumen lingkungan kerja memiliki nilai sejumlah 0,814, koefisien instrumen keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai 0,755, serta koefisien instrumen kinerja karyawan memiliki nilai 0,821. Hal ini menggambarkan instrumen pengukuran manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kinerja karyawan, mempunyai nilai *Cronbach alpha* yang melebihi 0,6, menunjukkan bahwa keempat instrumen tersebut dapat diandalkan.

### 4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dipakai guna mengolah data dengan maksud mendeskripsikan ataupun mengilustrasikan data yang terkumpul sesuai kenyataan, tanpa niatan untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Pada sub bab ini, akan dijelaskan mengenai respons dari responden, nilai rata-rata, deviasi standar, dan hubungan antara variabel-variabel yang ada.

### 4.3.1 Tanggapan Responden

Analisis respons dari responden dilaksanakan dengan menghitung bobot dari setiap jawaban responden. Bobot ini dihasilkan dengan mengalikan jumlah responden yang memilih suatu jawaban dengan skala *Likert* yang sesuai. Selanjutnya, nilai bobot ini diperbandingkan dengan nilai bobot standar guna menentukan hasilnya. Rentang penelitian ini terbagi menjadi lima kelompok, sebagaimana yang tertera dalam Tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4. 9 Skala Interval Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kinerja Karyawan

Interval	Kriteria
91 -163	Sangat Rendah
164 – 236	Rendah
237 – 309	Cukup
310 - 382	Tinggi
383 - 455	Sangat Tinggi

#### 4.3.1.1 Tanggapan Responden mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia

Kuesioner yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia terdiri dari lima pernyataan. Penilaian terhadap pernyataan dijelaskan dalam tabel:

Tabel 4. 10 Tugas Kerja

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	0	0	0
3	0	0	0
4	49	53,8	196
5	42	46,2	210
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>406</b>
<b>Kriteria</b>	<b>Sangat Tinggi</b>		

Hasil perhitungan dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa total skor yang diperoleh 406. Nilai ini dalam rentang skor antara 383 hingga 455, yang mengindikasikan tingkat loyalitas dan tanggung jawab yang sangat tinggi dari karyawan bagian produksi di PT ABC Kota Cimahi terhadap tugas-tugas pekerjaan.

Tabel 4. 11 Kualitas Kerja

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	0	0	0
3	5	5,5	15
4	68	74,7	272
5	18	19,8	90
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>377</b>
<b>Kriteria</b>	<b>Tinggi</b>		

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.11, ditemukan bahwasanya total skor yang didapat adalah 377. Nilai ini terletak dalam rentang skor antara 310 hingga 382, yang mengindikasikan tingkat kualitas kerja yang tinggi dari karyawan bagian produksi di PT ABC Kota Cimahi.

Tabel 4. 12 Kuantitas Kerja

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
<b>1</b>	0	0	0
2	3	3,3	6
3	5	5,5	15
4	67	73,6	268
5	16	17,6	80
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>369</b>
<b>Kriteria</b>	<b>Tinggi</b>		

Dari data pada tabel 4.12, total skor hasil perhitungan ialah 369. Skor ini dalam rentang antara 310 hingga 382, yang menunjukkan bahwa karyawan di

bagian produksi PT ABC Kota Cimahi memiliki kemampuan untuk memenuhi target pekerjaan dengan baik.

Tabel 4. 13 Ketepatan Waktu

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	3	3,3	6
3	3	3,3	9
4	51	56,0	204
5	34	37,4	170
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>389</b>
<b>Kriteria</b>	<b>Sangat Tinggi</b>		

Dari data yang terdapat pada tabel 4.13, total skor yang dihitung adalah sebesar 389. Nilai ini berada dalam rentang skor antara 383 hingga 455, yang menunjukkan bahwasanya karyawan di bagian produksi PT ABC Kota Cimahi mempunyai tingkat ketepatan waktu yang sangat tinggi dalam menjalankan tugas.

Tabel 4. 14 Efektifitas Biaya

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	0	0	0
3	4	4,4	12
4	66	72,5	264
5	21	23,1	105
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>381</b>
<b>Kriteria</b>	<b>Tinggi</b>		

Dari tabel 4.14, terlihat bahwa jumlah total skor yang dihitung 381. Nilai ini dalam rentang skor antara 310 hingga 382, yang menunjukkan bahwa karyawan di bagian produksi PT ABC Kota Cimahi memiliki kemampuan untuk mengatur perencanaan yang efektif dan efisien dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Tabel 4. 15 *Resume* Total Skor Manajemen Sumber Daya Manusia

<b>Item</b>	<b>Skor</b>	<b>Kriteria</b>
Mengerjakan tugas dengan loyalitas dan tanggung jawab	406	Sangat Tinggi
Memiliki kualitas kerja yang baik saat diberikan tugas baru	377	Tinggi
Kuantitas pekerjaan yang sesuai target	369	Tinggi
Tepat waktu dalam bekerja tanpa menunda tugas	389	Sangat Tinggi
Perencanaan yang matang agar efektif	381	Tinggi
<b>Rata-rata</b>	<b>384,4</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Selaras dengan tabel 4.15 bisa diamati skor tertinggi pada dimensi manajemen sumber daya manusia sejumlah 406 pada item mengerjakan tugas dengan loyalitas dan tanggung jawab. Skor terendah sejumlah 369 pada item kuantitas kerja. Hasil rata-rata ialah 384,4 nilai tersebut terdapat pada skor interval 383 – 455 atau memiliki kriteria sangat tinggi. Maka, bisa dikatakan bahwasanya manajemen sumber daya manusia di bagian produksi pada PT ABC Kota Cimahi memiliki tingkat yang sangat tinggi.

#### **4.3.1.2 Tanggapan Responden mengenai Lingkungan Kerja**

Pernyataan yang diusulkan dalam kesioner lingkungan kerja sejumlah 8 pernyataan.

Evaluasi atas pernyataan-pernyataan tersebut dijabarkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 16 Pencahayaan di Tempat Kerja

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
0	0	0	0
3	10	11,0	30
4	58	63,7	232
5	23	25,3	115
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>377</b>
<b>Kriteria</b>	<b>Tinggi</b>		

Hasil dari perhitungan pada tabel 4.16 menunjukkan bahwasanya total skor yang didapat adalah 377. Skor tersebut berada dalam rentang 310 - 382, yang mengindikasikan tingkat pencahayaan di PT ABC Kota Cimahi dinilai tinggi dan telah memenuhi kebutuhan responden.

Tabel 4. 17 Sirkulasi Ruang Kerja

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	7	7,7	14
3	21	23,1	63
4	51	56,0	204
5	12	13,2	60
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>341</b>
<b>Kriteria</b>	<b>Tinggi</b>		

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.17, didapatkan jumlah total skor sebesar 341. Skor ini berada dalam rentang 310 - 382, yang menunjukkan bahwa persepsi responden terkait dengan sirkulasi udara di PT ABC Kota Cimahi dianggap tinggi dan telah memenuhi kebutuhan responden.

Tabel 4. 18 Tata Letak Ruang

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	0	0	0
3	10	11,0	30
4	69	75,8	276
5	12	13,2	60
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>366</b>
<b>Kriteria</b>	<b>Tinggi</b>		

Dari tabel 4.18, dapat dilihat bahwa total skor hasil perhitungan 366. Nilai ini dalam rentang skor 310 - 382, yang mengindikasikan bahwa persepsi responden terkait tata ruang kerja di PT ABC Kota Cimahi dianggap tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tata ruang kerja tersebut telah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi para responden saat bekerja.

Tabel 4. 19 Dekorasi

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	0	0	0
3	10	11,0	30
4	69	75,8	276
5	12	13,2	60
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>366</b>
<b>Kriteria</b>	<b>Tinggi</b>		

Dari tabel 4.19, dapat disimpulkan bahwa total skor hasil perhitungan 366. Nilai ini dalam rentang skor 310 – 382 dan termasuk kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwasanya persepsi responden mengenai dekorasi ataupun warna cat ruangan di PT ABC Kota Cimahi cukup terang sehingga tidak mengganggu penglihatan responden.

Tabel 4. 20 Kebisingan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	6	6,6	12
3	42	46,2	126
4	37	40,7	148
5	6	6,6	30
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>316</b>
<b>Kriteria</b>	<b>Tinggi</b>		

Dari tabel 4.20, dapat disimpulkan bahwa total skor hasil perhitungan 316. Nilai ini dalam rentang skor 310 - 382, yang mengindikasikan bahwa persepsi responden terkait tingkat kebisingan di PT ABC Kota Cimahi dianggap tinggi atau mendekati tidak ada gangguan suara.

Tabel 4. 21 Fasilitas

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	0	0	0
3	4	4,4	12
4	51	56,0	204
5	36	39,6	180
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>396</b>
<b>Kriteria</b>	<b>Sangat Tinggi</b>		

Dari tabel 4.21, dapat disimpulkan bahwa total skor hasil perhitungan 396. Nilai ini dalam rentang skor 383 - 455, yang mengindikasikan bahwa persepsi responden terkait fasilitas sarana di PT ABC Kota Cimahi dianggap sangat tinggi atau sudah memenuhi kebutuhan.

Tabel 4. 22 Hubungan dengan pimpinan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	2	2,2	4
3	15	16,5	45
4	62	68,1	248
5	12	13,2	60
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>357</b>
<b>Kriteria</b>	<b>Tinggi</b>		

Dari tabel 4.22, dapat disimpulkan bahwa total skor hasil perhitungan 357. Nilai ini dalam rentang skor 310 - 382, yang mengindikasikan bahwa persepsi responden di PT ABC Kota Cimahi terhadap hubungan mereka dengan pimpinan dianggap tinggi atau baik.

Tabel 4. 23 Hubungan sesama rekan kerja

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	0	0	0
3	5	5,5	15
4	65	71,4	260
5	21	23,1	105
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>380</b>
<b>Kriteria</b>	<b>Tinggi</b>		

Dari tabel 4.23, dapat disimpulkan bahwa total skor hasil perhitungan 380. Nilai ini dalam rentang skor 310 – 382 menunjukkan kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwasanya persepsi responden di PT ABC Kota Cimahi memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.

Tabel 4. 24 *Resume* Total Skor Lingkungan Kerja

Item	Skor	Kriteria
Pencapaian di tempat kerja	377	Tinggi
Sirkulasi ruang kerja	341	Tinggi
Tata letak ruang	366	Tinggi
Dekorasi	366	Tinggi
Tidak ada kebisingan	316	Tinggi
Fasilitas yang memadai	396	Sangat Tinggi
Pengawasan oleh atasan	357	Tinggi
Suasana kerja yang baik antar rekan kerja	380	Tinggi
<b>Rata-rata</b>	<b>362,4</b>	<b>Tinggi</b>

Sejalan dengan tabel 4.24 bisa diamati skor paling tinggi pada dimensi lingkungan kerja sejumlah 396 pada item fasilitas yang memadai dan yang paling rendah pada item tingkat kebisingan di tempat kerja dengan skor 316. Hasil perhitungan rata-rata adalah 362,4 pada skala interval 310 – 382 ataupun ada pada kriteria tinggi. Hal ini mengungkapkan bahwasanya tingkat penilaian responden tentang lingkungan kerja pada studi ini sudah tinggi atau memenuhi kebutuhan karyawan bagian produksi PT ABC Kota Cimahi.

#### **4.3.1.3 Tanggapan Responden mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner keselamatan dan kesehatan kerja sejumlah 5 pernyataan.

Evaluasi atas pernyataan-pernyataan tersebut dijabarkan pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel 4. 25 Keadaan Tempat Lingkungan Kerja

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	1	1,1	2
3	8	8,8	24
4	66	72,5	264
5	16	17,6	80
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>370</b>
<b>Kriteria</b>	<b>Tinggi</b>		

Dari tabel 4.25, dapat disimpulkan bahwa total skor hasil perhitungan 370. Nilai ini dalam rentang skor 310 - 382, yang menunjukkan kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwasanya persepsi responden di PT ABC Kota Cimahi keadaan tempat kerja sudah aman dan memenuhi kebutuhan karyawan bagian produksi.

Tabel 4. 26 Pengaturan Udara

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	1	1,1	1
2	0	0	0
3	3	3,3	9
4	72	79,1	288
5	15	16,5	75
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>373</b>
<b>Kriteria</b>	<b>Tinggi</b>		

Dari tabel 4.26, dapat disimpulkan bahwa total skor hasil perhitungan 373. Nilai ini dalam rentang skor 310 - 382, yang menunjukkan kriteria tinggi atau baik. Hal ini menunjukkan bahwa PT ABC Kota Cimahi memiliki memiliki udara yang baik atau hampir tidak ada aroma yang tidak sedap seperti bau bahan kimia dan lain sebagainya.

Tabel 4. 27 Pengaturan Penerangan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	1	1,1	2
3	8	8,8	24
4	66	72,5	264
5	16	17,6	80
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>370</b>
<b>Kriteria</b>	<b>Tinggi</b>		

Dari tabel 4.27, dapat disimpulkan bahwa total skor hasil perhitungan 370. Nilai ini dalam rentang skor 310 - 382, yang menunjukkan kriteria tinggi. Ini menunjukkan bahwasanya bagian produksi di PT ABC Kota Cimahi memiliki pencahayaan yang baik.

Tabel 4. 28 Pemakaian Peralatan Kerja

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	1	1,1	1
2	0	0	0
3	5	5,5	15
4	65	71,4	260
5	20	22,0	100
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>376</b>
<b>Kriteria</b>	<b>Tinggi</b>		

Dari tabel 4.28, dapat dinyatakan bahwa total skor hasil perhitungan 376. Nilai ini dalam rentang skor 310 - 382, yang mengindikasikan kriteria tinggi. Ini menunjukkan bahwasanya bagian produksi di PT ABC Kota Cimahi selalu memakai peralatan kerja yang lengkap atau yang sudah disediakan.

Tabel 4. 29 Kondisi Fisik dan Mental Karyawan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	0	0	0
3	3	3,3	9
4	74	81,3	296
5	14	15,4	70
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>375</b>
<b>Kriteria</b>	<b>Tinggi</b>		

Dari tabel 4.29, dapat disimpulkan bahwa total skor hasil perhitungan 333. Nilai ini termasuk dalam rentang skor 310 - 382, yang menunjukkan kriteria tinggi. Ini mengindikasikan bahwasanya responden perlu menyelesaikan emosi yang tidak stabil akibat tekanan pekerjaan.

Tabel 4. 30 *Resume* Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Item	Skor	Kriteria
Penempatan barang	370	Tinggi
Sirkulasi udara	373	Tinggi
Perncahayaan yang baik	370	Tinggi
Pemakaian peralatan kerja	376	Tinggi
Penyelesaian emosi yang tidak stabil akibat tekanan	375	Tinggi
<b>Rata-rata</b>	<b>372,8</b>	<b>Tinggi</b>

Selaras dengan tabel 4.30 bisa diamati skor paling tinggi pada dimensi keselamatan dan kesehatan kerja sejumlah 376 pada item pemakaian peralatan kerja yang disediakan perusahaan dan yang paling rendah pada item penempatan barang di tempat kerja dengan skor 370. Hasil perhitungan rata-rata adalah 372,8 pada skala interval 310 – 382 ataupun ada pada kriteria tingi. Ini mengungkapkan bahwasanya tingkat penilaian responden terkait keselamatan dan kesehatan kerja pada studi ini sudah tinggi atau memadai dan memenuhi kebutuhan bagian produksi PT ABC Kota Cimahi.

#### 4.3.1.4 Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan

Pernyataan yang diusulkan dalam kuesioner kinerja karyawan sejumlah 5 pernyataan. Evaluasi atas pernyataan-pernyataan dijabarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 31 Tujuan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	0	0	0
3	2	2,2	6
4	74	81,3	296
5	15	16,5	75
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>377</b>
<b>Kriteria</b>	<b>Tinggi</b>		

Dari tabel 4.31, dapat disimpulkan bahwa total skor hasil perhitungan 377. Nilai ini termasuk dalam rentang skor 310 - 382, yang menunjukkan kriteria tinggi. Ini menunjukkan bahwasanya bagian produksi di PT ABC Kota Cimahi memiliki tingkat kualitas kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 4. 32 Standar

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	1	1,1	1
2	0	0	0
3	4	4,4	12
4	73	80,2	292
5	13	14,3	65
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>370</b>
<b>Kriteria</b>	<b>Tinggi</b>		

Dari tabel 4.32, dapat disimpulkan bahwa total skor hasil perhitungan 370. Nilai ini termasuk dalam rentang skor 310 - 382, yang mengindikasikan kriteria tinggi. Ini menunjukkan bahwasanya bagian produksi di PT ABC Kota Cimahi memiliki standar kerja yang baik.

Tabel 4. 33 Umpan Balik

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	0	0	0
3	4	4,4	12
4	70	76,9	280
5	17	18,7	85
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>377</b>
<b>Kriteria</b>	<b>Tinggi</b>		

Dari tabel 4.33, disimpulkan total skor hasil perhitungan 377. Nilai ini masuk dalam skor interval 310 - 382, menunjukkan kriteria tinggi. Ini menunjukkan bahwasanya bagian produksi di PT ABC Kota Cimahi memiliki umpan balik berupa saran atau pencapaian tujuan yang baik dalam pekerjaan.

Tabel 4. 34 Alat atau Sarana

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	1	1,1	1
2	0	0	0
3	5	5,5	15
4	65	71,4	260
5	20	22,0	100
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>376</b>
<b>Kriteria</b>	<b>Tinggi</b>		

Dari tabel 4.34, dinyatakan total skor hasil perhitungan mencapai 376. Nilai ini termasuk dalam rentang skor antara 310-382, mengindikasikan kriteria tinggi. Ini menunjukkan bahwasanya bagian produksi di PT ABC Kota Cimahi selalu memanfaatkan alat dan fasilitas sarana yang sudah disediakan oleh perusahaan.

Tabel 4. 35 Kompetensi

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	0	0	0
2	0	0	0
3	4	4,4	12
4	73	80,2	292
5	14	15,4	70
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>374</b>
<b>Kriteria</b>	<b>Tinggi</b>		

Dari tabel 4.35, dapat disimpulkan bahwa jumlah total skor hasil perhitungan adalah 374. Skor ini berada dalam rentang 310 hingga 382, yang menunjukkan kriteria tinggi. Ini menunjukkan bahwa bagian produksi di PT ABC Kota Cimahi memiliki mutu hasil yang efektif dan efisien yang tinggi.

Tabel 4. 36 *Resume* Skor Kinerja Karyawan

Item	Skor	Kriteria
Kualitas kerja yang tinggi	377	Tinggi
Kualitas kerja yang sudah memenuhi standar	370	Tinggi
Tingkat kualitas yang maksimal dalam bekerja	377	Tinggi
Memanfaatkan fasilitas sarana yang sudah disediakan	376	Tinggi
Memberikan mutu hasil yang efektif dan efisien	374	Tinggi
<b>Rata-rata</b>	<b>374,8</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan data tabel 4.36 bisa diamati skor paling tinggi pada dimensi kinerja karyawan ialah 377 pada item kualitas kerja yang tinggi dan maksimal, skor paling rendah pada item kualitas kerja yang telah memenuhi standar. Hasil perhitungan rata-rata pada variabel kinerja karyawan adalah 374,8 ataupun ada pada kriteria tinggi pada skala interval. Temuan ini mengungkapkan bahwasanya tingkat kinerja karyawan bagian produksi sudah tinggi.

### 4.3.2 Rata-Rata, Deviasi Standar, dan Korelasi Antar Variabel

#### 4.3.2.1 Rata-rata (Mean) dan Deviasi Standar

Merujuk hasil perhitungan diperoleh rata-rata serta deviasi standar yang tersaji pada tabel 4.37.

Tabel 4. 37 Rata-rata dan Deviasi Standar

Variabel	N	Rata-rata	Deviasi Standar
Manajemen Sumber Daya Manusia ( $X_1$ )	91	4,22	0,573
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	91	3,98	0,653
Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_3$ )	91	4,09	0,534
Kinerja Karyawan (Y)	91	4,11	0,491

Dari tabel 4.37 menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat pada variabel manajemen sumber daya manusia ( $X_1$ ) sebesar 4,22. Sementara nilai rata-rata paling rendah ada pada variabel ( $X_2$ ) sejumlah 3,98. Hal ini bermakna responden memiliki persepsi yang paling baik pada manajemen sumber daya manusia, sedangkan persepsi yang paling rendah terhadap variabel lingkungan kerja. Adapun nilai standar deviasi paling rendah ada pada variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sejumlah 0,491, sedangkan nilai standar deviasi paling tinggi pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) yakni sejumlah 0,653. Meningkatnya standar deviasi variabel artinya variabel semakin tidak stabil. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja memiliki jarak penyimpangan paling tinggi diantara variabel lainnya. Sebaliknya, variabel kinerja karyawan mempunyai jarak penyimpangan terendah daripada variabel lain.

#### 4.3.2.2 Korelasi antar Variabel

Uji korelasi dipakai guna memahami kekuatan hubungan antara variabel. Perhitungan korelasi antar variabel pada penelitian ini menggunakan teknik *Pearson Correlation* yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 38 Korelasi antar Variabel

Variabel	Korelasi	Kinerja Karyawan (Y)
Manajemen Sumber Daya Manusia (X <sub>1</sub> )	Pearson Correlation Signifikansi	0,351 0,000
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Pearson Correlation Signifikansi	0,284 0,000
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X <sub>3</sub> )	Pearson Correlation Signifikansi	0,669 0,000

Merujuk hasil perhitungan korelasi antar variabel pada tabel 4.38 dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai koefisien korelasi antara variabel manajemen sumber daya manusia dengan variabel kinerja karyawan adalah 0,351. Tingkat signifikansi yaitu  $0,000 < 0,5$  artinya variabel manajemen sumber daya manusia memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Korelasi tersebut termasuk kriteria tingkat korelasi rendah karena nilainya berada dalam interval 0,200 – 0,399 merujuk pada tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi.
2. Nilai koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan adalah 0,284. Tingkat signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  artinya variabel lingkungan kerja memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Korelasi tersebut termasuk kriteria

tingkat korelasi rendah karena nilainya berada dalam interval 0,200 – 0,399 merujuk pada tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi.

3. Nilai koefisien korelasi antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja dengan variabel kinerja karyawan 0,669. Tingkat signifikansi yakni  $0,000 < 0,05$  maknanya variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai korelasi positif serta signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Korelasi tersebut termasuk kriteria tingkat korelasi kuat sebab nilainya dalam interval 0,600 – 0,799 merujuk tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi.

#### 4.4 Pengujian Hipotesis

##### 4.4.1 Uji Simultan (Uji F)

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan pada uji simultan ini ialah kalau probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak. Sebaliknya, kalau probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Berikut hasil uji parsial (uji-f) pada studi ini:

Tabel 4. 39 Uji Simultan (Uji F)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regression	52,471	3	17,490	138,099	0,000 <sup>b</sup>
Residual	57,120	451	0,127		
Total	109,591	454			

Merujuk tabel 4.40 diatas dipahami nilai signifikansi pada pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$ , serta  $X_3$  secara simultan terhadap  $Y$  ialah 0,000. Dimana nilai tersebut  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara simultan terhadap  $Y$ .

#### 4.4.2 Uji Parsial (Uji-t)

Dasar pertimbangan untuk mengambil keputusan dalam uji parsial ini adalah kalau nilai probabilitas signifikansi melebihi 0,05, maka  $H_0$  akan diterima sementara  $H_a$  akan ditolak. Sebaliknya, kalau probabilitas signifikansi kurang dari 0,05, maka  $H_0$  akan ditolak dan  $H_a$  akan diterima. Berikut adalah hasil uji parsial (uji-t) studi ini:

Tabel 4. 40 Uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,079	0,165		6,546	0,000
Manajemen Sumber Daya Manusia	0,146	0,031	0,171	4,786	0,000
Lingkungan Kerja	0,038	0,027	0,052	1,426	0,154
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,555	0,034	0,604	16,328	0,000

Merujuk hasil dari uji parsial (uji-t) pada tabel 4.39 bisa dijelaskan bahwasanya :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

$H_0 : \beta_1 = 0$ , tidak terdapat pengaruh positif antara variabel manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

$H_1: \beta_1 > 0$ , terdapat pengaruh positif antara variabel manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.39 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh manajemen sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis variabel manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Lingkungan Kerja

$H_0 : \beta_2 = 0$ , tidak terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_2 : \beta_2 > 0$ , terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.39 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,154 dimana nilai tersebut  $0,154 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian, hipotesis variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan.

## 3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

$H_0 : \beta_3 = 0$ , tidak ada pengaruh positif variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_3 : \beta_3 > 0$ , ada pengaruh positif variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Merujuk tabel 4.39 dipahami nilai signifikan pada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial atas kinerja karyawan sejumlah 0,000 dimana nilai tersebut  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Maka dari itu, keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja.

### 4.4.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dihitung guna memahami seberapa besar variabel dependen (terikat) bisa diterangkan oleh variabel independen (bebas). Berikut hasil koefisien determinasi:

Tabel 4. 41 Koefisien Determinasi

<b>R</b>	<b>R. Square</b>
0,692 <sup>a</sup>	0,479

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,692^2 \times 100\% \\ &= 47,9\% \end{aligned}$$

Besarnya koefisien determinasi menunjukkan 47,9% maknanya variasi dalam variabel kinerja karyawan sejumlah 47,9% bisa diterangkan oleh perubahan variasi variabel manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan sisanya 52,1% diakibatkan oleh variabel lainnya selain ketiga variabel tersebut yang tak diikutsertakan pada studi ini.

## 4.5 Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan

### 4.5.1 Pembahasan

#### 1. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari studi menunjukkan bahwasanya manajemen sumber daya manusia pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT ABC Kota Cimahi. Artinya, penerapan

manajemen sumber daya manusia yang tepat akan mempengaruhi karyawan bagian produksi terhadap kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan Maharani, 2019. Jika perusahaan sudah menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan optimal dan benar sehingga akan karyawan akan memberikan kinerja yang maksimal sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi ini menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja memberi pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada PT ABC Kota Cimahi tetapi tidak signifikan. Artinya, lingkungan kerja tidak memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi ini menunjukkan bahwasanya keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada PT ABC Kota Cimahi. Temuan penelitian ini sejalan dengan Cahyono dan Mardikaningsih, 2021.

### **4.5.2 Implikasi**

#### **4.5.2.1 Implikasi Teoritis**

Dalam studi ini, koefisien determinasi yang dihasilkan hanya sebesar 47,9% yang dijelaskan oleh variabel manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja. Masih terdapat sisa 52,1% yang tidak diteliti pada penelitian ini. Variabel-variabel tersebut misalnya

kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, motivasi, komitmen organisasi serta kepemimpinan seperti penelitian yang dilakukan oleh Putri et al., (2022).

#### **4.5.2.2 Implikasi Praktis**

Temuan studi ini dikehendaki mampu berimplikasi bagi PT ABC Kota Cimahi sebagai masukan tentang manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja dapat mengukur kinerja karyawan bagian produksi.

#### **4.5.3 Keterbatasan**

Studi ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu menjadi pertimbangan bagi peneliti di masa depan guna meningkatkan kualitas penelitian. Beberapa keterbatasan tersebut mencakup:

1. Jumlah responden yang sebanyak 91 orang belum mampu merepresentasikan seluruh karyawan bagian produksi PT ABC Kota Cimahi.
2. Data analisis yang diperoleh hanya berdasar persepsi jawaban responden saja serta tidak melaksanakan observasi langsung
3. Studi ini memakai data berwujud jawaban responden atas pernyataan yang dalam kuesioner. Kemungkinan hal yang bisa terjadi adalah sebagai berikut :
  - a. Responden menjawab tidak teliti dan bersungguh-sungguh.
  - b. Responden belum familiar terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Studi ini bermaksud guna memahami pengaruh manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja pada PT ABC Kota Cimahi. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Persepsi responden tentang manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan di bagian produksi di PT ABC Kota Cimahi sebagai berikut :
  - Manajemen sumber daya manusia karyawan di bagian pada PT ABC Kota Cimahi termasuk kriteria sangat tinggi menurut persepsi responden. Penilaian responden tertinggi pada pernyataan bahwa karyawan mengerjakan tugasnya dengan loyalitas dan tanggung jawab. Hal ini mengungkapkan bahwasanya manajemen sumber daya manusia di PT ABC Kota Cimahi sudah memenuhi kebutuhan responden.
  - Lingkungan kerja di PT ABC Kota Cimahi termasuk kriteria tinggi menurut persepsi responden. Penilaian responden tertinggi pada fasilitas memadai yang disediakan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT ABC Kota Cimahi sudah baik.

- Keselamatan dan Kesehatan kerja di PT ABC Kota Cimahi termasuk kriteria tinggi menurut persepsi responden. Penilaian responden tertinggi pada pernyataan pemakaian peralatan kerja yang sudah disediakan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa terpenuhinya kebutuhan karyawan bagian produksi.
  - Kinerja Karyawan di PT ABC Kota Cimahi termasuk kriteria tinggi menurut persepsi responden. Penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan tingkat kualitas kerja yang tinggi dan juga maksimal.
2. Manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT ABC Kota Cimahi.
  3. Lingkungan kerja memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT ABC Kota Cimahi tetapi tidak signifikan.
  4. Keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT ABC Kota Cimahi.
  5. Manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT ABC Kota Cimahi.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Saran Teoritis**

1. Studi ini terbatas memakai 3 variabel independen yakni manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain atau variabel baru yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang lebih variatif.

2. Peneliti berikutnya disarankan melaksanakan pengembangan studi lebih meluas serta mendalam, bisa melakukan perluasan populasi dan sampel penelitian agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

### **5.2.2 Saran Praktis**

1. Merujuk *resume* penilaian responden atas manajemen sumber daya manusia di PT ABC Kota Cimahi, penilaian terendah terdapat pada pernyataan bahwa kuantitas pekerjaan yang telah dijalankan oleh karyawan bagian produksi sudah selaras dengan target yang diberikan. Jika atasan/pimpinan di bagian produksi akan meningkatkan target karyawannya perlu diawasi agar target tercapai dengan tepat waktu.
2. Penilaian terendah pada lingkungan kerja adalah tidak ada kebisingan di PT ABC Kota Cimahi, manajemen perlu memiikirkan bagaimana cara mengurangi kebisingan agar tidak ada yang terganggu dan dapat mengakibatkan tidak fokus saat bekerja.
3. Penilaian terendah pada penempatan barang ditempat kerja. Manajemen atau karyawan perlu mengubah posisi penempatan barang agar lebih aman serta juga nyaman.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.P, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bray, & Blue. (2015). *Human Resource Management. 8th edition*. New York: McGraw-Hill.
- Cahyono, H., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto. Volume I, Nomor 2.
- Cahyono, H., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)*, Vol 1 No 2.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Ekowati, V., & Amin, F. (2018). The Effects of Occupational Health and Safety on Employee Performance Through Work Satisfaction. *Advance in Economic, Business and Management Research*, Volum 101.
- Hariandja, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Aksara.
- Hasyim, E., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Sharing sebagai

Intervening pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Bantul.

Kastra, W. (2012). *Library Management*.

Maharani, D. (20). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. *Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Majalengka*, Volume 9 (2).

Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 10*. Bandung: PT Remaja Pasda Karya.

Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis, & Jackson. (2006). *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.

Mathis, R., & J.H, J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1 Alih Bahasa : Jimmy Sadeli dan Bayu*. Jakarta : Salemba Empat.

Moeheriono. (2014). *Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Bebas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Vol 2 No 2.

Nitisemito, A. (1992). *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

*Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja)*. (n.d.).

*Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja)*. (n.d.).

- Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia Tahun 2022.pdf*. (2022). Jakarta Selatan: Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Putra, I. M., Widnyani, A., & Saraswati, N. (2021). The Effect of Human Resource Development on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable at LPD in Mengwi District, Badung Regency. *Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Rayadi. (2012). Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan di Kalbar. *Jurnal EKSOS*, Vol 8 No 2.
- Rukhviyanti, N. (n.d.). Pengaruh Penerapan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada Perusahaan Garmen di Kawasan Industry Rancaekek. 2007.
- Sabaruddin, A. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming Kabupaten Bone. *Skripsi*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2 No 1.
- Sihaloho, R., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. *Universitas Sisingamaraja XII Tapanuli*, Volume 9 Nomor 2.
- Sihombing, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- SSE, P., S, A., & N, D. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan

terhadap Kinerja Karyawan di Kota Dumai. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Vol 4 No 6.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Cetakan ke 24*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

T, T., & S, K. (2021). Analisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol 18 No 1.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Volume 4 No 1.

Sumber Internet :

DataIndustri Research. (2023). Pertumbuhan Industri Tekstil dan Pakaian Jadi, 2011 – 2013. <https://shorturl.at/defW1>. (akses, 30-07-2023)

Indopos. (2020). Hasilkan Devisa Cukup Besar, Industri TPT jadi sektor Strategis dan Prioritas. <https://shorturl.at/jptAC>. (akses, 30-07-2023)

## **Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup**

### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

#### **DATA PRIBADI**

1. Nama Lengkap : Dzulfa Shafariah
2. Umur : 23 Tahun
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Tempat/Tanggal : Cimahi, 7 Mei 2000
5. Agama : Islam
6. Alamat Rumah : Jl Lapangan Tembak Selatan No 5, Kota Cimahi
7. E-mail : dzulfashafariah@gmail.com
8. No Handphone : 085794518851

#### **LATAR BELAKANG PENDIDIKAN**

1. 2006 – 2012 : SDN Cimahi Mandiri 4
2. 2012 – 2015 : SMPN 10 Cimahi
3. 2015 – 2019 : SMKN 1 Cimahi
4. 2021 – 2023 : STIE STAN – Indonesia Mandiri

## **Lampiran 2 Kuesioner Penelitian**

### **KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di Tempat

Sehubungan dengan penyelesaian skripsi yang sedang saya lakukan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN Indonesia Mandiri, dengan judul “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT ABC Kota Cimahi” Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian tersebut. Data yang dianalisis bersifat agregat, oleh karenanya tidak memunculkan nama Bapak/Ibu/Saudara/i secara individual. Peneliti menjamin sepenuhnya kerahasiaan isi kuesioner ini. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya,

Dzulfa Shafariah

## **PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

Untuk mempermudah pengisian kuesioner dapat digunakan petunjuk pengisian kuesioner sebagai berikut :

1. Isi dan lengkapi data responden sebelum mengisi kuesioner
2. Bacalah dengan teliti masing-masing pernyataan pada kuesioner
3. Mengisi kuesioner ini dengan jujur dan objektif
4. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda
5. Jawab dengan memilih jawaban yang sudah disediakan. Kuesioner ini dapat digunakan secara optimal, apabila seluruh pernyataan telah terjawab. Oleh karena itu, dimohon untuk meneliti kembali agar semua pernyataan sudah diberi jawaban.

Keterangan Jawaban :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

## PROFIL RESPONDEN

### A. Identitas Responden

Untuk pengisian profil responden, harap berikan tanda centang (√) pada kotak yang tersedia sesuai karakteristik responden.

Jenis Kelamin Responden :

- Laki – laki
- Perempuan

Usia Responden :

- 17 – 25 tahun
- 26 – 35 tahun
- 36 – 45 tahun
- > 45 tahun

Masa Kerja

- < 1 – 5 tahun
- 6 – 10 tahun
- 11 – 15 tahun
- > 15 tahun

## B. Pendapat Responden

Kuesioner Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mempunyai bentuk loyalitas tanggung jawab terhadap pekerjaan saya.					
2	Saya merasa cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan.					
3	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan.					
4	Saya tidak sering menunda pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab.					
5	Saya melakukan perencanaan yang matang dan memilih sasaran yang tepat					

Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Lingkungan Kerja Fisik						
6	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai.					
7	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai.					
8	Penataan ruangan di tempat kerja sudah baik					
9	Warna/ cat ruangan tidak berwarna gelap sehingga mengganggu penglihatan.					
10	Tidak ada kebisingan di tempat kerja.					
11	Perusahaan menyediakan fasilitas sarana untuk menunjang pekerjaan, dan juga memberikan fasilitas kesehatan, asuransi kesehatan serta ketenaga kerjaan					
Lingkungan Kerja Non Fisik						
12	Pengawasan oleh atasan langsung/ tidak langsung sudah					

	dilakukan dengan benar					
13	Suasana kerja antar karyawan baik					

Kuesioner Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
14	Penyusunan barang di tempat kerja mempermudah pencarian dan pengambilan barang sesuai kebutuhan.					
15	Tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja					
16	Tempat kerja memiliki pencahayaan yang cukup					
17	Saya selalu memakai pelindung kerja yang sudah disediakan oleh PT ABC Kota Cimahi seperti, sepatu, helm, masker, dan sarung tangan.					
18	Emosi yang tidak stabil akibat tekanan pekerjaan yang harus diselesaikan.					

Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
19	Saya memiliki tingkat kualitas kerja yang tinggi di dalam pekerjaan.					
20	Kualitas kinerja saya sudah memenuhi standar yang ditetapkan oleh PT ABC Kota Cimahi.					
21	Saya memiliki tingkat kualitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja.					
22	Saya memanfaatkan sarana perusahaan dengan baik dalam bekerja.					
23	Saya bekerja dengan mutu hasil yang efisien dan efektif					

### Lampiran 3 Tanggapan Resoponden

## TANGGAPAN RESPONDEN

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Manajemen Sumber Daya Manusia (X <sub>1</sub> )					Total Skor	Rata-rata
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5		
1	4	4	3	4	4	19	3.8
2	4	4	4	4	4	20	4
3	5	4	4	5	5	23	4.6
4	5	5	5	5	5	25	5
5	4	4	4	4	4	20	4
6	5	4	4	4	3	20	4
7	5	4	4	4	5	22	4.4
8	4	4	4	4	4	20	4
9	4	4	4	4	4	20	4
10	4	4	4	4	4	20	4
11	4	4	2	2	4	16	3.2
12	4	4	4	4	4	20	4
13	5	4	4	4	4	21	4.2
14	5	4	4	4	4	21	4.2
15	5	4	4	4	4	21	4.2
16	5	4	4	5	4	22	4.4
17	4	4	4	3	4	19	3.8
18	4	4	3	4	4	19	3.8
19	5	4	5	4	5	23	4.6
20	5	4	5	4	4	22	4.4
21	5	4	4	3	4	20	4
22	5	5	4	5	5	24	4.8
23	4	4	4	4	4	20	4
24	5	4	5	5	5	24	4.8
25	4	4	4	5	4	21	4.2
26	5	5	5	5	5	25	5
27	4	4	4	4	4	20	4
28	5	5	5	5	5	25	5
29	4	4	4	5	4	21	4.2
30	5	4	4	5	4	22	4.4

No	Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)					Total Skor	Rata-rata
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5		
31	4	4	4	4	3	19	3.8
32	4	4	4	5	4	21	4.2
33	5	5	4	5	4	23	4.6
34	4	4	4	5	3	20	4
35	5	4	4	4	4	21	4.2
36	4	4	4	4	4	20	4
37	4	4	4	5	4	21	4.2
38	4	4	4	4	4	20	4
39	5	5	5	5	4	24	4.8
40	5	4	4	5	4	22	4.4
41	5	4	4	5	4	22	4.4
42	4	3	4	4	4	19	3.8
43	5	5	5	5	5	25	5
44	4	4	4	4	4	20	4
45	4	4	4	4	4	20	4
46	4	4	2	4	4	18	3.6
47	5	5	4	2	4	20	4
48	4	4	4	4	4	20	4
49	4	4	5	4	5	22	4.4
50	4	4	4	4	4	20	4
51	4	4	2	4	4	18	3.6
52	4	4	4	4	4	20	4
53	4	4	4	4	4	20	4
54	4	5	4	4	4	21	4.2
55	5	4	4	4	4	21	4.2
56	5	4	4	5	4	22	4.4
57	5	4	4	5	4	22	4.4
58	4	5	3	4	4	20	4
59	5	5	4	4	4	22	4.4
60	4	4	4	5	4	21	4.2
61	5	5	4	5	5	24	4.8
62	5	4	4	5	4	22	4.4
63	4	4	4	4	4	20	4
64	5	5	5	5	5	25	5
65	5	4	4	4	4	21	4.2
66	4	3	4	4	4	19	3.8
67	5	4	4	5	4	22	4.4
68	4	3	4	2	4	17	3.4
69	4	4	4	5	5	22	4.4

No	Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)					Total Skor	Rata-rata
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5		
70	4	4	4	4	5	21	4.2
71	5	5	5	5	5	25	5
72	5	5	5	5	5	25	5
73	4	4	4	4	3	19	3.8
74	5	4	4	4	4	21	4.2
75	5	4	5	5	5	24	4.8
76	5	5	4	5	5	24	4.8
77	4	4	3	4	4	19	3.8
78	5	5	5	5	5	25	5
79	4	3	4	3	4	18	3.6
80	4	3	4	4	4	19	3.8
81	4	4	4	4	4	20	4
82	4	4	4	4	4	20	4
83	5	4	3	4	4	20	4
84	4	4	4	4	4	20	4
85	5	5	5	5	5	25	5
86	5	4	5	4	4	22	4.4
87	4	4	4	4	4	20	4
88	5	4	4	4	5	22	4.4
89	4	4	4	4	4	20	4
90	4	4	4	5	4	21	4.2
91	4	4	4	5	4	21	4.2

## 2. Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja (X2)								Total Skor	Rata-rata
	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13		
1	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3.875
2	4	2	3	3	3	3	4	3	25	3.125
3	4	3	4	4	3	5	3	3	29	3.625
4	5	3	3	3	2	4	3	5	28	3.5
5	4	4	4	4	3	5	4	4	32	4
6	4	3	4	4	3	4	3	4	29	3.625
7	4	4	4	4	3	5	4	4	32	4
8	4	3	4	4	2	4	4	4	29	3.625
9	4	3	4	4	3	5	4	4	31	3.875
10	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3.875
11	4	3	4	4	3	4	2	4	28	3.5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
14	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3.875
15	5	4	4	4	3	5	4	4	33	4.125
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
17	5	4	4	4	3	5	4	4	33	4.125
18	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4.125
19	5	5	4	4	3	5	4	5	35	4.375
20	4	3	4	4	3	4	4	4	30	3.75
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
22	5	5	4	4	4	5	5	5	37	4.625
23	5	5	4	4	3	4	4	4	33	4.125
24	5	5	5	5	3	5	5	4	37	4.625
25	4	4	4	4	3	4	4	5	32	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
27	5	3	4	4	4	5	4	4	33	4.125
28	5	5	4	4	4	5	5	5	37	4.625
29	4	4	4	4	3	4	4	5	32	4
30	4	4	4	4	3	5	4	4	32	4
31	4	3	4	4	3	4	3	4	29	3.625
32	4	4	4	4	3	5	4	4	32	4
33	5	4	5	5	4	5	5	5	38	4.75
34	5	5	3	3	3	5	4	4	32	4
35	4	4	4	4	3	5	4	4	32	4
36	4	2	4	4	2	4	4	4	28	3.5
37	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4.125

No	Lingkungan Kerja (X2)								Total Skor	Rata-rata
	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13		
38	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3.875
39	4	4	5	5	5	5	4	5	37	4.625
40	3	2	4	4	4	5	5	5	32	4
41	4	4	4	4	3	5	4	5	33	4.125
42	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3.875
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
45	3	4	3	3	3	4	4	4	28	3.5
46	4	4	4	4	3	4	3	4	30	3.75
47	3	4	4	4	4	3	4	3	29	3.625
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
49	5	2	4	4	4	5	5	3	32	4
50	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3.875
51	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4.125
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
53	3	2	4	4	3	4	3	4	27	3.375
54	4	3	4	4	3	4	3	4	29	3.625
55	3	3	4	4	3	4	4	4	29	3.625
56	4	3	4	4	2	4	4	4	29	3.625
57	3	2	3	3	4	5	3	4	27	3.375
58	4	3	4	4	4	4	2	4	29	3.625
59	5	4	5	5	4	5	5	5	38	4.75
60	5	4	5	5	3	5	5	5	37	4.625
61	4	4	5	5	4	5	5	4	36	4.5
62	3	3	4	4	3	4	4	4	29	3.625
63	4	4	4	4	2	4	4	4	30	3.75
64	5	4	4	4	3	4	4	4	32	4
65	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3.875
66	3	2	3	3	3	4	3	4	25	3.125
67	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4.125
68	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3.875
69	4	4	4	4	3	4	4	3	30	3.75
70	4	3	5	5	4	5	3	5	34	4.25
71	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
73	5	5	3	3	4	4	4	4	32	4
74	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4.125
75	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3.75

No	Lingkungan Kerja (X2)								Total Skor	Rata-rata
	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13		
76	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
77	4	4	4	4	3	4	3	4	30	3.75
78	4	4	4	4	5	5	3	5	34	4.25
79	4	3	3	3	3	4	4	4	28	3.5
80	4	4	3	3	2	4	3	4	27	3.375
81	4	4	4	4	3	5	4	4	32	4
82	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3.125
83	5	4	5	5	4	5	4	4	36	4.5
84	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
85	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4.125
86	5	5	5	5	4	5	4	4	37	4.625
87	4	3	4	4	3	5	4	4	31	3.875
88	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4.25
89	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
90	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3.75
91	5	4	4	4	4	5	4	5	35	4.375

### 3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)					Total Skor	Rata-rata
	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18		
1	4	4	4	4	4	20	4
2	4	3	4	3	3	17	3.4
3	4	4	4	5	4	21	4.2
4	5	4	5	3	5	22	4.4
5	4	4	4	4	4	20	4
6	3	4	3	4	4	18	3.6
7	4	4	4	4	4	20	4
8	4	4	4	4	4	20	4
9	4	4	4	4	4	20	4
10	4	4	4	4	4	20	4
11	4	4	4	4	4	20	4
12	4	4	4	4	4	20	4
13	4	4	4	4	4	20	4
14	4	4	4	4	4	20	4
15	4	4	4	4	4	20	4
16	4	4	4	4	4	20	4
17	4	4	4	4	4	20	4
18	4	4	4	3	4	19	3.8
19	5	4	5	5	4	23	4.6
20	4	4	4	4	4	20	4
21	4	3	4	5	3	19	3.8
22	5	5	5	5	5	25	5
23	4	4	4	4	4	20	4
24	5	4	5	5	5	24	4.8
25	4	4	4	4	4	20	4
26	5	5	5	5	5	25	5
27	4	4	4	4	4	20	4
28	5	4	5	5	5	24	4.8
29	4	4	4	4	4	20	4
30	4	4	4	4	4	20	4
31	4	4	4	4	4	20	4
32	4	4	4	4	4	20	4
33	5	5	5	5	5	25	5
34	5	4	5	4	4	22	4.4
35	4	4	4	5	4	21	4.2
36	4	4	4	4	4	20	4
37	4	4	4	4	4	20	4

No	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)					Total Skor	Rata-rata
	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18		
38	4	4	4	4	4	20	4
39	5	5	5	5	5	25	5
40	2	4	2	4	4	16	3.2
41	4	5	4	4	4	21	4.2
42	4	4	4	4	4	20	4
43	5	5	5	5	5	25	5
44	4	4	4	4	4	20	4
45	4	4	4	4	4	20	4
46	4	4	4	4	4	20	4
47	4	1	4	1	4	14	2.8
48	4	4	4	4	4	20	4
49	4	4	4	5	5	22	4.4
50	4	4	4	4	4	20	4
51	4	4	4	4	4	20	4
52	4	4	4	4	4	20	4
53	3	4	3	4	4	18	3.6
54	4	4	4	4	4	20	4
55	4	4	4	4	4	20	4
56	4	4	4	4	4	20	4
57	3	4	3	4	4	18	3.6
58	4	5	4	4	4	21	4.2
59	5	5	5	5	4	24	4.8
60	4	4	4	4	4	20	4
61	4	5	4	5	4	22	4.4
62	3	4	3	5	5	20	4
63	4	4	4	4	4	20	4
64	4	4	4	5	4	21	4.2
65	4	4	4	4	4	20	4
66	4	4	4	4	4	20	4
67	4	4	4	4	4	20	4
68	4	4	4	4	4	20	4
69	3	5	3	4	5	20	4
70	4	4	4	5	4	21	4.2
71	3	5	3	4	5	20	4
72	4	4	4	4	4	20	4
73	5	4	5	4	4	22	4.4
74	4	4	4	4	4	20	4
75	3	4	3	4	4	18	3.6

No	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)					Total Skor	Rata-rata
	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18		
76	5	5	5	5	5	25	5
77	4	3	4	4	4	19	3.8
78	4	5	4	5	5	23	4.6
79	4	4	4	3	4	19	3.8
80	4	4	4	4	4	20	4
81	5	4	5	4	4	22	4.4
82	3	4	3	3	4	17	3.4
83	5	4	5	4	3	21	4.2
84	4	4	4	4	4	20	4
85	4	5	4	4	4	21	4.2
86	5	4	5	5	4	23	4.6
87	4	4	4	4	4	20	4
88	4	4	4	4	4	20	4
89	4	5	4	4	4	21	4.2
90	4	4	4	4	4	20	4
91	4	4	4	4	4	20	4

#### 4. Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan					Total Skor	Rata-rata
	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23		
1	4	4	4	4	4	20	4
2	4	3	3	3	3	16	3.2
3	4	4	5	5	4	22	4.4
4	5	4	5	3	5	22	4.4
5	4	4	4	4	4	20	4
6	4	4	4	4	4	20	4
7	4	4	4	4	4	20	4
8	4	4	4	4	4	20	4
9	4	4	3	4	4	19	3.8
10	4	4	4	4	4	20	4
11	4	4	4	4	4	20	4
12	4	4	4	4	4	20	4
13	4	4	4	4	4	20	4
14	4	4	5	4	4	21	4.2
15	4	4	4	4	4	20	4
16	4	4	4	4	4	20	4
17	4	4	4	4	4	20	4
18	4	4	4	3	4	19	3.8
19	4	4	4	5	4	21	4.2
20	4	4	4	4	4	20	4
21	4	3	5	5	3	20	4
22	4	5	4	5	5	23	4.6
23	4	4	4	4	4	20	4
24	5	4	5	5	5	24	4.8
25	4	4	4	4	4	20	4
26	5	5	5	5	5	25	5
27	4	4	4	4	4	20	4
28	4	4	5	5	5	23	4.6
29	4	4	4	4	4	20	4
30	4	4	4	4	4	20	4
31	4	4	4	4	4	20	4
32	4	4	4	4	4	20	4
33	5	5	4	5	5	24	4.8
34	4	4	4	4	4	20	4
35	4	4	4	5	4	21	4.2
36	4	4	4	4	4	20	4
37	4	4	4	4	4	20	4

No	Kinerja Karyawan					Total Skor	Rata-rata
	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23		
38	4	4	4	4	4	20	4
39	5	5	5	5	5	25	5
40	4	4	4	4	4	20	4
41	5	5	4	4	4	22	4.4
42	4	4	4	4	4	20	4
43	5	5	5	5	5	25	5
44	4	4	4	4	4	20	4
45	4	4	4	4	4	20	4
46	4	4	4	4	4	20	4
47	4	1	4	1	4	14	2.8
48	4	4	4	4	4	20	4
49	5	4	4	5	5	23	4.6
50	4	4	4	4	4	20	4
51	4	4	4	4	4	20	4
52	4	4	4	4	4	20	4
53	4	4	4	4	4	20	4
54	4	4	4	4	4	20	4
55	4	4	4	4	4	20	4
56	4	4	4	4	4	20	4
57	4	4	4	4	4	20	4
58	5	5	5	4	4	23	4.6
59	4	5	4	5	4	22	4.4
60	4	4	4	4	4	20	4
61	5	5	5	5	4	24	4.8
62	4	4	5	5	5	23	4.6
63	4	4	4	4	4	20	4
64	5	4	4	5	4	22	4.4
65	4	4	4	4	4	20	4
66	4	4	4	4	4	20	4
67	4	4	5	4	4	21	4.2
68	4	4	4	4	4	20	4
69	5	5	5	4	5	24	4.8
70	4	4	4	5	4	21	4.2
71	5	5	5	4	5	24	4.8
72	4	4	4	4	4	20	4
73	4	4	4	4	4	20	4
74	4	4	4	4	4	20	4
75	4	4	4	4	4	20	4

No	Kinerja Karyawan					Total Skor	Rata-rata
	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23		
76	5	5	5	5	5	25	5
77	4	3	3	4	4	18	3.6
78	5	5	5	5	5	25	5
79	4	4	4	3	4	19	3.8
80	3	4	4	4	4	19	3.8
81	3	3	4	4	4	18	3.6
82	4	4	3	3	3	17	3.4
83	4	4	4	4	3	19	3.8
84	4	4	4	4	4	20	4
85	4	4	4	4	4	20	4
86	4	4	4	5	4	21	4.2
87	4	4	4	4	4	20	4
88	4	4	4	4	4	20	4
89	4	4	4	4	4	20	4
90	4	4	4	4	4	20	4
91	4	4	4	4	4	20	4

## Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas

### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

#### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)

**Correlations**

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Skor_total
Item_1	Pearson Correlation	1	.457**	.430**	.339**	.412**	.713**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91
Item_2	Pearson Correlation	.457**	1	.315**	.383**	.446**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91
Item_3	Pearson Correlation	.430**	.315**	1	.394**	.451**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91
Item_4	Pearson Correlation	.339**	.383**	.394**	1	.341**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.001	.000
	N	91	91	91	91	91	91
Item_5	Pearson Correlation	.412**	.446**	.451**	.341**	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000
	N	91	91	91	91	91	91
Skor_total	Pearson Correlation	.713**	.697**	.736**	.727**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	5

## 2. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

### Correlations

		Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Skor_total
Item_6	Pearson Correlation	1	.562**	.371**	.371*	.154	.449**	.397**	.287**	.674**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.146	.000	.000	.006	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Item_7	Pearson Correlation	.562**	1	.331**	.331*	.293**	.228*	.395**	.309**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.001	.005	.030	.000	.003	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Item_8	Pearson Correlation	.371**	.331**	1	1.000**	.408**	.450**	.442**	.339**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Item_9	Pearson Correlation	.371**	.331**	1.000**	1	.408**	.450**	.442**	.339**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Item_10	Pearson Correlation	.154	.293**	.408**	.408*	1	.242*	.282**	.287**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.146	.005	.000	.000		.021	.007	.006	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Item_11	Pearson Correlation	.449**	.228*	.450**	.450*	.242*	1	.364**	.363**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000	.030	.000	.000	.021		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Item_12	Pearson Correlation	.397**	.395**	.442**	.442*	.282**	.364**	1	.256*	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.007	.000		.014	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Item_13	Pearson Correlation	.287**	.309**	.339**	.339*	.287**	.363**	.256*	1	.572**
	Sig. (2-tailed)	.006	.003	.001	.001	.006	.000	.014		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Skor_total	Pearson Correlation	.674**	.684**	.771**	.771*	.596**	.639**	.670**	.572**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	8

### 3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

**Correlations**

		Item_14	Item_15	Item_16	Item_17	Item_18	Skor_total
Item_14	Pearson Correlation	1	.164	1.000**	.308**	.206	.770**
	Sig. (2-tailed)		.120	.000	.003	.051	.000
	N	91	91	91	91	91	91
Item_15	Pearson Correlation	.164	1	.164	.578**	.490**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.120		.120	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91
Item_16	Pearson Correlation	1.000**	.164	1	.308**	.206	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.120		.003	.051	.000
	N	91	91	91	91	91	91
Item_17	Pearson Correlation	.308**	.578**	.308**	1	.379**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.003		.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91
Item_18	Pearson Correlation	.206	.490**	.206	.379**	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.051	.000	.051	.000		.000
	N	91	91	91	91	91	91
Skor_total	Pearson Correlation	.770**	.667**	.770**	.740**	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	5

#### 4. Kinerja Karyawan (Y)

**Correlations**

		Item_19	Item_20	Item_21	Item_22	Item_23	Skor_total
Item_19	Pearson Correlation	1	.566**	.537**	.329**	.598**	.754**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91
Item_20	Pearson Correlation	.566**	1	.413**	.597**	.497**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91
Item_21	Pearson Correlation	.537**	.413**	1	.413**	.588**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91
Item_22	Pearson Correlation	.329**	.597**	.413**	1	.414**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91
Item_23	Pearson Correlation	.598**	.497**	.588**	.414**	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	91	91	91	91	91	91
Skor_total	Pearson Correlation	.754**	.814**	.747**	.757**	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	5

## Lampiran 5 Statistik Deskriptif dan Deviasi Standar

### STATISTIK DESKRIPTIF DAN DEVIASI STANDAR

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Manajemen Sumber Daya Manusia	91	2.00	5.00	4.2242	.57314
Lingkungan Kerja	91	2.00	5.00	3.9821	.65381
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	91	1.00	5.00	4.0967	.53459
Kinerja Karyawan	91	1.00	5.00	4.1187	.49131
Valid N (listwise)	91				

#### Correlations

		Manajemen Sumber Daya Manusia	Lingkungan Kerja	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Kinerja Karyawan
Manajemen Sumber Daya Manusia	Pearson Correlation	1	.201**	.281**	.351**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	455	455	455	455
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.201**	1	.327**	.284**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	455	728	455	455
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Pearson Correlation	.281**	.327**	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	455	455	455	455
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.351**	.284**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	455	455	455	455

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 6 Uji Regresi Linier Berganda

### UJI REGRESI LINIER BERGANDA

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 <sup>a</sup>	.479	.475	.35588

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.079	.165		6.546	.000
	Manajemen Sumber Daya Manusia	.146	.031	.171	4.786	.000
	Lingkungan Kerja	.038	.027	.052	1.426	.154
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.555	.034	.604	16.328	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.471	3	17.490	138.099	.000 <sup>b</sup>
	Residual	57.120	451	.127		
	Total	109.591	454			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja