# PENGARUH HUBUNGAN MOTIVASI, KESELAMATAN DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN PT. PLN WILAYAH TERNATE

YunitaPrimasantiErna Indriastiningsih

Universitas Sahid Surakarta Universitas Sahid Surakarta

Email : yprimasanti@gmail.com email : ernaindriasti16@gmail.com

 Muhamad Djufran Saleh

 Universitas Sahid Surakarta

 Email : *mdjufran07@gmail.com*

*ABSTRACT*

*Employees are the most important resource in the company because it has the intellect, talent, energy, desire, knowledge, and creativity that is needed by the company to achieve the vision and mission of the company. To improve employee performance in order to be qualified and work well one of the most important fakor is Safety, Work Environment and Work Motivation. Employees will feel secure while doing the work if, the company already has SOP (standart operation procedure) and also JSA (job safety analyst) in order to see what work risks will occur in the implementation. Therefore, the purpose of this study is to know the partial and simultaneous effect of occupational safety, work environment and work motivation on employee performance. The sample in this research is employees of PT. PLN (Persero) Area Ternate that is as much as 36 respondents. The analysis technique used multiple linear regression method with SPSS 16.0 tool. The result of this research shows that partially work safety and work environment have a significant effect on employee performance, while work motivation has no significant effect on employee performance. The results of simultaneous test of work safety, work environment and work motivation have a significant effect on employee performance.*

***Keywords:*** *Work Safety, Work Environment, Work Motivation and Employee Performance*

1. **Pendahuluan**

Kinerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Perusahaan akan dikatakan baik jika mempunyai nilai produktifvitas yang tinggi. Ada beberapa hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya motivasi kerja, lingkungan kerja dan sebagainya. Pada PT PLN wilayah Ternate sudah terdapat SOP (*standar operation procedur* ) yang dibuat perusahaan dalam rangka mengurangi kecelakaan kerja. Tetapi dalam pelaksanaanya dilapangan, masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi SOP yang sudah dibuat perusahaan sehingga masih terdapat kecelakaan kerja yang terjadi akibat kelalaian yang dilakukan oleh individu. Selain itu karena letak wilayah dan lingkungan kerja yang berada di kepulauan kecil diluar pulau Jawa menyebabkan sebagian karyawan yang rata-rata berasal dari pulau Jawa merasa kurang nyaman ditempatkan diwilayah tersebut. Pada Tahun 2019 PT PLN wilayah Ternate mempunyai kinerja karyawan dengan angka 67,6% angka ini masuk dalam kriteria cukup untuk pengukuran kinerja pada PT PLN Persero (sumber data PT PLN Persero: 2020). Dibandingkan wilayah lain di luar Jawa tentunya PT PLN wilayah Ternate ini perlu berbenah agar masuk dalam kategori baik atau terbaik. Karena PT PLN merupakan salah satu BUMN yang ada di Indonesia dan melayani masyarakat Indoonesia maka harus mempunyai kinerja yang bagus. Dalam rangka pengukuran kinerja tersebut maka peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN wilayah Ternate. Perincian penelitian ini merumuskan beberapa hal yaitu :

* Pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan.
* Pengaruh keselamatan kerja pada kinerja karyawan.
* Pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan.
* Pengaruh motivasi , keselamatan dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan.
1. **Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis**

Suma’mur (1987:1) menyatakan keselamatan kerja adalah kondisi terhindar dari bahaya pada saat karyawan bekerja. Kesehatan kerja adalah semua hal yang berhubungan dengan keselamatan dari pekerja. Sedangkan Simanjuntak (1994), kecelakaan kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang bebas dari resiko kecelakaan atau kerusakan atau dengan kata lain resiko yang relatif sangat kecil dibawah tingkat tertentu.

Menurut Ahyari (1994) dalam Fatmawati (2012) lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang didalam memiliki pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan pekerjaan adalah suatu tempat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya ataupun segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan padanya (Romadhoni dkk, 2015).

Motivasi sendiri adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu (Suranta,2002).

Dari teori diatas, maka dibuat kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:

Keselamatan Kerja (X1)

Lingkungan Kerja (X2)

Kinerja Karyawan (Y)

H1

H2

H3

H4



Motivasi Kerja (X3)

Keterangan:

# Hipotesis

**Gambar 1** *Kerangka Pemikiran*

Pengaruh Parsial Pengaruh Simultan

Dari konsep kerangka pikiran diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Keselamatan Kerja berpengaruh posistif pada Kinerja Karyawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan.
4. Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan simultan pada Kinerja Karyawan.

# Metode Penelitian

Studi Pendahuluan

Perumusan Masalah

Tinjauan Pustaka

Pembuatan Kuesioner

Pengumpulan dan Pengolahan

Data Kuesioner

Valid?

Reliabel?

Pengolahan Analisis Regresi Berganda

Pembahasan

Kesimpulan dan Saran

 Tidak

 Tidak

 Ya

 Ya

Gambar 2 Alur penelitian

# Langkah-langkah alur penelitian ini adalah :

1. Melakukan studi pendahuluan pada obyek penelitian.
2. Merumuskan permasalahan.
3. Melakukan tinjauan pustaka tentang permasalahan dan metode yang akan digunakan dalam pemecahan masalah.
4. Pembuatan kuesioner
5. Pengumpulan data kuesioner
6. Uji validitas dan reabilitas data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS *For Windows versi 16*, dimana hasilnya dipakai untuk membuktikan hipotesis yang sudah dibentuk. Langkah sebelum pembuktian hipotesis maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reabilitas data kuesioner.

#  Uji Validitas Instrument

Uji validitas kuesioner dilakukan dengan tujuan untuk mengukur valid tidaknya data pada kuesioner. Jika hasil dari pengukuran menyatakan data tidak valid maka kuesioner harus direvisi dan diuji kembali. Menurut (Pratiwi,2017 ) Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

#  Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen dipergunakan untuk mengukur instrument terhadap ketetapan apabila dilakukan pengulangan. Menurut Arikunto (2002:146), instrument dikatakan reliabel jika memiliki koefisien alpha > 0,6.

Cara yang dipergunakan untuk melakukan pengujian realibilitas menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

Jika hasil koefisen *alpha* > taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner reliabel.

Jika hasil koefisen *alpha* < taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tidak reliabel.

1. Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

#  Analisis Regresi Berganda

Analisis utama dalam penelitian menggunakan regresi linear berganda dimana model menguji pengaruh hubungan variabel independen (variabel bebas) secara simultan/serentak kepada variabel dependen (variabel tak bebas).

# Y= a + β1X1 + β2X2 + β3X3 + e

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta β1, β2, β3 = Koefisien Regresi X1 = Keselamatan Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Motivasi Kerja

e = *Standart Error*

#  Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan sebagai persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis linear berganda, dalam penelitian ini menggunakan Uji Normalitas, Uji Heterokedasitas, dan Uji Multikolinearitas.

#

#  Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dan simultan. Pengujian hipotesis parsial dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, sementara itu satu atau lebih variabel bebas lainnya dalam keadaan tetap atau dikontrol. Sedangkan pengajian secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X1, X2, dan X3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

#  Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial yang digunakan adalah uji t dimana tools ini digunakan untuk menguji setiap variabel independent yaitu Keselamatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh pada variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Berdasar pada teori maka pengambil keputusan dalam uji t dalam SPSS dengan tingkat signifikan yang ditetapkan adalah:

1. Nilai signifikan > 0,05 Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
2. Nilai signifikan < 0,05 Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh antara variabel yang diuji.

#  Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dipergunakan untuk mengetahui hubungan pengaruh antar variabel independen yaitu Keselamatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) apakah mempunyai pengaruh posistif dan signifikan pada variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y). Kriteria dalam pengambilan keputusan pada uji F menggunakan tools SPSS sebagai berikut:

1. Nilai signifikan > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linear tidak mampu menjelaskan variabel terkait.
2. Nilai signifikan < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, atau variabel bebas dari model regresi linear mampu menjelaskan variabel terkait.

# Hasil Penelitian

Pada pengolahan data, langkah pertama yang dilakukan adalah dengan menguji validitas dan reabilitas kuesioner menggunakan tool SPSS versi 16. Hasil pengolahan tersebut adalah sebagai berikut :

## Tabel 1

## Hasil Validitas dan Reliabilitas Data

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator | koefisien regresi | Status | αCrobach | ket |
| X1 | X1.1 | 0.505 | Valid | 0.727 | Reliabel |
| X1.2 | 0.700 |
| X1.3 | 0.505 |
| X1.4 | 0712 |
| X1.5 | 0.487 |
| X2 | X2.1 | 0.845 | Valid | 0.767 | Reliabel |
| X2.2 | 0.770 |
| X2.3 | 0.362 |
| X2.4 | 0.713 |
| X2.5 | 0.675 |
| X2.6 | 0.722 |
| X3 | X3.1 | 0.601 | Valid | 0.617 | Reliabel |
| X3.2 | 0481 |
| X3.3 | 0.441 |
| X3.4 | 0.347 |
| X3.5 | 0.417 |
| Y | Y1 | 0.721 | Valid | 0.700 | Reliabel |
| Y2 | 0.389 |
| Y3 | 0739 |
| Y4 | 0.361 |
| Y5 | 0.384 |

**Sumber:** *Data Primer*

Berdasarkan hasil pengujian validitas data pada instrumen penelitian dapat dilihat bahwa variabel X1, X2, X3 dan Y dinyatakan valid karena nilai korelasinya lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, instrument penelitian yang digunakan dinyatakan valid. Sedangkan variabel X1, X2, X3 dan Y mempunyai nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,6. Dengan demikian instrument penelitian yang digunakan dinyatakan reliabel.

## Uji Normalitas

Uji normalitas dipergunakan adalah untuk mencari gambaran apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak, model regresi diktakan baik jika distribusi data normal atau mendekati normal. Penelitian ini menggunakan p-plot, kurva dikatakan terdistribusi normal jika data tersebar disekitar garis diagram dan mengikuti model regresi. Begitu juga sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis maka model regresi dinyatakan tidak normal..



Gambar 3Grafik Uji Multikolinieritas

Pada gambar 3 dapat dilihat pola penyebaran data yang diwakili oleh tanda titik pada grafik diatas menunjukkan bahwa data bergerak dari kiri bawah kearah kanan atas membentuk arah garis diagonal. Berdasarkan hal ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pola penyebaran data sudah memenuhi uji normalitas, sehingga dengan terpenuhinya uji normalitas maka analisis regresi layak digunakan.

## Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji adanya hubungan atau korelasi antar variabel independen (variabel bebas ). Jika ada korelasi atau hubungan yang tinggi antara variabel independen (variabel bebas), menyebabkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen menjadi terganggu (Ghozali, 2005:19) untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF), apabila nilai VIF lebih kecil dari angka 10, maka hal tersebut menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel independen (variabel bebas).

Tabel 2

Hasil Uji Multikolinieritas Data

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Collinierity Statistic | Kesimpulan |
|  | Tolerance | VIF |
| Keselamatan Kerja | 0.686 | 1.457 | Tidak ada Multikolinieritas |
| Lingkungan Kerja | 0.689 | 1.452 | Tidak ada Multikolinieritas |
| Motivasi Kerja | 0.984 | 1.017 | Tidak ada Multikolinieritas |

**Sumber:** *Data Primer*

Pada tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan nilai *tolerance* tidak terdapat variabel independent yang mempunyai nilai *tolerance* < 10, yang berarti tidak terdapat variabel independent yang nilainya lebih besar dari 95%, begitupun dengan hasil perhitungan nilai VIF, dari variabel independen yang diuji tidak ada nilai VIF yang lebih dari 10, maka dapat ditarik kesimpulan tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dengan model regresi sehingga analisis regresi layak digunakan.

## Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan *Variance* (perbedaan) dan *Residual* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *Variance* dari *Residual* satu pengamatan dan pengamatan lain hasilnya tetap, maka disebut Homokedastisitas namun jika ada perbedaan disebut Heterokedastisitas. Analisis yang menjadi dasarnya adalah:

Jika terbentuk pola tertentu, misalnya Bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka menintepretasikan adanya heterokedastisitas. Namun Jika tidak ada pola, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbuh Y, maka tidak ada heterokedastisitas



Gambar 4 Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4 nampak grafik terlihat titik tersebar secara acak mengikuti sumbu baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan hal tersebut maka dapat ditarik kesimpulan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dinyatakan layak untuk memprediksi model.

## Analisis Regresi Berganda

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan metode Analisis Regresi berganda, maka didapatkan hasil analisis regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 3

Hasil Analisis Regresi Berganda

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel Penelitian | Koefisien Regresi (B) | THitung | Sig t |
| Keselamatan Kerja (X1) | 0.295 | 2.903 | 0.007 |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0.460 | 7.440 | 0.000 |
| Motivasi Kerja (X3) | 0.706 | 0.841 | 0.407 |
| Constanta | 1.609 |  |  |

**Sumber:** *Data Primer*

Dari hasil perhitungan analisis regresi diatas, dapat dilihat nilai R *Square* sebesar 0.797 yang berarti 79,7% variabel keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y), sementara pengaruh variabel lain tidak dianalisis pada penelitian adalah sebesar 20,3% atau 100 – 79,7%.

## Uji Parsial (Uji T)

Pada penelitian ini dilakukan uji T yang digunakan untuk menguji masing-masing variabel independent secara parsial, dengan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4

Hasil Uji Parsial (Uji T)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | THitung | TTabel |
| X1 | 2.903 | 1.693 |
| X2 | 7.440 | 1.693 |
| X3 | 0.841 | 1.693 |

**Sumber:** *Data Primer Diolah*

Berdasar hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diatas, diketahui nilai thitung dari variabel X adalah keselamatan kerja (X1) sebesar 2.903, pada variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 7.440 dan pada variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0.841, sedangkan nilai ttabel sebesar 1.693. Dan perbandingan antara nilai thitung dan nilai ttabel yang menunjukkan jika nilai thitung untuk variabel keselamatan kerja (X1) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sama halnya dengan nilai thitung dari variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 7.440 juga lebih besar dari nilai ttabel sehingga memiliki pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan (Y). Sedangkan nilai thitung dari variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0.841 lebih kecil dari nilai ttabel sehingga variabel motivasi kerja (X3) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh hubungan antar variabel independet, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5

 Hasil Uji Simultan (Uji F)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| FHitung | FTabel | Signifikan |
| 40.005 | 2,51 | 0.000 |

**Sumber:** *Data Primer Diolah*

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda pada tabel diatas, diketahui nilai Fhitung pada variabel X1, X2 dan X3 sebesar 40.005 sedangkan nilai Ftabel dengan tingkat signifikan alpha (α = 0,05) diperoleh Ftabel sebesar 2,51 maka H0 ditolak dan Ha diterima karena Fhitung lebih besar dari Ftabel. Kesimpulannya bahwa variabel keselamatan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan pada variabel kinerja karyawan.

## Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang menggunakan pengujian regresi linear berganda diketahui bahwa variabel keselamatan kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0.295, yang berarti keselamatan kerja memiliki pengaruh positif pada tingkat kinerja karyawan, maksudnya adalah semakin tinggi keselamatan kerja karyawan maka semakin baik tingkat kinerja karyawan.

Secara umum keselamatan kerja dapat dikatakan sebagai ilmu dan penerapannya yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja serta cara melakukan pekerjaan guna menjamin keselamatan tenaga kerja dan aset perusahaan agar terhindar dari kecelakaan dan kerugian (Suma’mur, 1985:2). Hasil penelitian ini mampu menjawab hipotesis yang diajukan bahwa keselamatan kerja mempunyai pengaruh siginifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasar hasil penelitian dengan menggunakan pengujian regresi linear berganda dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi 0.460, ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan yang berarti pula semakin baik lingkunga kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada karyawan, mempunyai pengaruh kepada diri karyawan dan dapat berimbas pada tugas yang diberikan kepada karyawan.(Netisemito, 2004). Hasil penelitian mampu menjawab hipotesis bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasar pada penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai koefisien regresi 0,076. Hal ini menunjukkan dimana motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa walaupun motivasi karyawan meningkat, tapi tidak signifikan memberikan peningkatan kinerja pada karyawan. Maka hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan jika motivasi kerja berengaruh posistif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti.

Mangkunegara (2009: 61) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Pada penelitian ini menyatakan jika hipotesis yang diajukan tidak terbukti karena tidak ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dnegan peningkatan kinerja karyawan.

## Pengaruh Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji F dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh variabel keselamatan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 42.005 dengan taraf P-value (Sig) 0,000. Dengan Ftabel sebesar 2,51. Dikarenakan nilai Fhitung > Ftabel (42.005 > 2,51) maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh yang diberikan oleh variabel keselamatan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang bersifat positif bahwa semakin baik keselamatan kerja, lingkungan kerja dan pemberian motivasi maka akan semakin baik kinerja karyawan pad.

Keselamatan kerja merupakan hal yang harus mendapat perhatian karena akan memberikan rasa aman kepada dirinya saat bekerja. Dalam rangka meningkatkan kinerja, perusahaan harus dapat membuat lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik sehingga kinerja optimal dapat dicapai, maka hal ini dapat membawa pengaruh terhadap semangat dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

# Kesimpulan, Implikasi dan Keterbatasan

Kesimpulan penelitian yang telah dilakukan adalah:

* Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan, ini berarti bahwa variabel keselamatan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.
* Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan, ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan.
* Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa walaupun motivasi karyawan meningkat, namun peningkatan kinerja karyawan tidak signifikan.
* Keselamatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ini berarti bahwa secara simultan keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

# Saran

Berdasar pada penelitian ini dan kesimpulan yang didapatkan, maka saran untuk penelitian selanjutnya adalah:

* Perlu adanya kesadaran dan pemahaman tentang aPD (alat pelindung diri) kepada karyawan untuk menghindari kecelakaan kerja.
* Perlu adanya kebijakan dari pimpinan agar memperhatikan kinerja karyawan dalam pemberian motivasi kerja untuk disesuaikan dengan harapan karyawan.
* Untuk penelitian selanjutnya yang sejenis variabel penelitian dibuat lebih variasi agar hasil yang didapatkan lebih maksimal.

**Keterbatasan**

Penelitian yang dilakukan ini masih banyak terdapat keterbatasan diantaranya :

* Ruang lingkup penelitian masih terbatas sehingga hanya bisa berlaku pada obyek penelitian atau obyek penelitian yang sejenis.
* Jumlah responden masih terbatas.

**Referensi**

Almustofa, Resa. (2014). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta”. *Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.*

Amri, Sirli. (2013). “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Warna Asli Unit II Boyolali”. *Skripsi. Surakarta: Fakultas Phsikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.*

Azis, Muhammad Dirham, (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Vol. 2, No.2 April 2018*

Elphiana, E.G., Yuliansyah, M. Diah.,& M. Kosasih Zen., (2017 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih. ). *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, No 2, Oktober 2017*

Fatoni, A.F., Mukzan, M.D, & Mayowan, Yuniadi, (2018Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja Karyawan (studi pada pg kebon agung malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 56 No. 1 Maret 2018*

Hasibuan, M. ( 2008 ). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bumi Aksara. Jakarta*

Hendianto Bayu Ramadan, Mukzam Mochammad Djudi, Iqbal Muhammad. (2014). “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Drilling dan OilfeldServicePTElnusaTbk.Jakarta)”.<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/432>. (diakses 16 Maret 2021) *Jurnal Administrasi Bisnis Volume 10 Nomor 1 2014*

Mangkunegara, Anwar Prabu.(2009).Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (cetakan kesembilan). Bandung: PT. Remaja Rosda karya.

Marwansyah. (2010).Manajemen Sumber Daya, Manusia*. Bandung:Alfabeta*

Mas’ud, Fuad, (2004).Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi), *BP Universitas Diponegoro, Semarang*

Nitisemito, A. S. (1996), Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9, Jakarta : Ghalia Indonesia*

Nitisemito, A. S. (2004).Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. *Jakarta: Unipress*

Raharjo, Gatot. (2014). “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Sukses Eratama Tangerang”. *Journal bisnis dan managemen eksekutif, 1(1), 1-7*

Saydam, G.(2000). Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management). *Jakarta: Djambatan.*

Sunyoto, Danang. (2012). “Analisis Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Dystar Colour Indonesia. Institut Pertanian Bogor” *(Online), (http://www.repository.ipb.ac.id/handle/123456789/579)*

Suma’mur,(1985),Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Gunung Agung. Jakarta*

Widayana I Gede, I Gede Wiratmaja. (2014), Keselamatan dan Kesehatan Kerja. *Graha Ilmu. Yogyakarta*

Yunanda, Mega Arum. (2015). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)”. *Skripsi. Malang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya*