



8.17%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 11 JUL 2024, 11:45 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
0.27%

● CHANGED TEXT
7.89%

Report #21988629

BAB I PENDAHULUAN 1.1. Latar Belakang Masalah Soemarsono (2019) sumber daya manusia mempunyai kewajiban utama, yaitu mempertahankan kesanggupan perusahaan untuk bergerak menuju tujuannya. Era modern saat ini manusia dituntut untuk melakukan suatu pekerjaan yang terkadang melebihi ekspektasi apa yang dikerjakan. Dibutuhkan keserbagunaan bagi manusia untuk melakukan apa pun. Perusahaan ingin memiliki karyawan yang terampil. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi sangatlah krusial dalam dunia usaha. Perusahaan akan mendapat manfaat dari memiliki sumber daya manusia yang kuat karena mereka akan berdampak positif terhadap tujuan organisasi. Menurut artikel OJK (2018), sumber daya manusia memiliki signifikansi yang tinggi bagi kemampuan suatu perusahaan untuk tumbuh dan meningkatkan kinerja. Menurut Sudaryo et al (2018), pencapaian tujuan bergantung pada kinerja komponen. Kinerja tim atau individu yang baik akan menghasilkan pencapaian tujuan yang optimal; di sisi lain, kinerja individu atau tim yang di bawah standar juga berkontribusi terhadap kegagalan tujuan. OJK (2018) sumber daya terpenting bagi sebuah bisnis dan sumber utama manajemen kinerja adalah sumber daya manusianya. Bahkan di perusahaan dengan anggaran besar, peralatan canggih, dan sumber daya alam dengan volume banyak, sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan perusahaan mampu mengelola dan memahami sumber daya tersebut secara efektif. Pengelolaan sumber

daya manusia berfungsi dengan optimal emng serta produktif diperlukan dengan alasan pencapaian tujuan perusahaan. Dunia usaha perlu meningkatkan komponen-komponen yang menumbuhkan gairah karyawan agar mendapatkan tenaga kerja terampil, motivasi tinggi, dan berkinerja prima. Sumber daya manusia terdiri dari individu yang bekerja sebagai perencana dan pelaksana untuk membantu perusahaan mencapai tujuan mereka. Hal tersebut dapat menggambarkan efisiensi manajemen sumber daya manusia sehingga perlu dilakukan dengan mempertimbangkan ketersediaan dan bakatnya. Segala bentuk sumber daya manusia, seperti waktu, energi, dan bakat manusia (baik mental maupun fisik), dapat digunakan secara produktif demi keuntungan perusahaan atau individu, sehingga menjadikannya berharga. 60

Berdasarkan penjelasan menurut OJK (2018) bahwa peran penting sumber daya manusia menentukan tujuan keberhasilan dalam suatu perusahaan. Kepuasan karyawan memungkinkan proses kemajuan suatu bisnis atau organisasi berjalan lancar. Meningkatkan taraf semangat para karyawan, perusahaan harus memenuhi hak dan kebutuhan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja kualitas karyawan. Peningkatan kualitas kerja bisa menjadi sumber daya manusia berkualitas tinggi dan 1 menjadi daya saing bisnis. Menurut Shofi & Indi (2020) kriteria keberhasilan, yang dapat berupa tujuan atau target, dapat digunakan untuk menentukan kinerja. Perusahaan dapat menggunakan kinerja sebagai metrik untuk menilai kinerja karyawannya. Salah satu komponen yang sangat penting bagi bisnis dan dapat menentukan pencapaian tujuan adalah organisasi. Wibowo & Widiyanto (2019) komponen ini memiliki peran krusial dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. berdasarkan tolak ukur untuk pencapaian kerja, bisa dengan adanya pencapaian target, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja tim. Shofi & Indi (2020) pencapaian tujuan yang diinginkan pada tingkat kinerja yang diharapkan memerlukan manajemen puncak untuk lebih memperhatikan baik permasalahan yang menghambat maupun yang dapat mendukung implementasi sistem. Oleh karena itu, kinerja harus diperhitungkan karena berdampak pada output perusahaan. Adinda et al

(2023) organisasi mampu mencapai tujuannya karena upaya peningkatan kualitas sumber daya manusianya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk melakukan hal ini, pekerja harus mendapatkan bimbingan yang terorganisir dan efisien dari organisasi. Penelitian ini, diambil dari PT. Chang Shin Reksa Jaya Garut, Jawa Barat. PT. Chang Shin bertempat di Jl.

92 Raya Leles No 134, Ciburial, Kec. Leles, Kabupaten Garut, Jawa Barat, 44152. PT. Chang Shin merupakan perusahaan manufaktur di bidang sepatu, dengan memiliki nama brand besar yaitu Nike. PT. Chang Shin khusus membuat sepatu running atau sport yang dikhususkan untuk acara olahraga yang di mana produksi sepatu ini akan dikirimkan ke luar negeri.

Tabel 1.1 Penilaian Data Perusahaan KONTEN 90-100 80 - 89 70 - 79 60 - 69 <59 Kemampuan Mencapai Target Target tercapai dan kualitas selalu konsisten sesuai standar. Target tercapai tetapi kualitas hasil kerja tidak konsisten sesuai standar. Pencapaian hasil kerja kurang dari target tetapi kualitas sesuai standar Pencapaian hasil kerja sesuai dari target tetapi kualitas di bawah standar. Pencapaian hasil kerja jauh di bawah target dan kualitas jauh di bawah standar.

Safety Memahami dan mematuhi standar Safety, mampu menilai dan melaporkan bahaya/near miss, serta memiliki ide- ide perbaikan terkait Safety Memahami standar Safety dan mematuhi standar safety Memahami standar Safety akan tetapi TM kadang- kadang tidak mematuhi standar safety, Memahami standar Safety akan tetapi tidak mematuhi standar safety Kurang memahami dan mengabaikan standar Safety Sumber: indeks penilaian data perusahaan 2

Tabel 1.2 Score Penilaian Kinerja Karyawan
Score Penilaian Indeks Penilaian Jumlah Karyawan Persen % 90 – 100
8 12,70% 80 – 89 51 80,95% 70 – 79 4 6,35% 60 – 69 0% <

59 0% 63 100% Sumber: data perusahaan Berdasarkan tabel di atas, bahwa data tersebut merupakan penilaian karyawan atas apa yang telah dikerjakan. Dapat diketahui untuk nilai sempurna diangka 90-100 sedikit yang karyawan mendapatkan nilai perolehan kerja. Hanya terdapat 8 karyawan dari 63 karyawan yang mendapatkan nilai diangka sempurna. Hal



ini menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan masih kurang dalam bekerja, dikarenakan target yang dilakukan karyawan tercapai akan tetapi kualitas hasil kerja masih kurang konsisten. Maka, untuk membuat karyawan mencapai tujuan hasil kualitas yang bagus, perlu adanya penyesuaian yang dapat membuat semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas. Untuk menyempurnakan semangat karyawan maka perlu dilihat dari aspek- aspek yang membuat karyawan semangat dalam bekerja. Menyempurnakan semangat karyawan dapat dilihat aspek seperti lingkungan kerja, keselamatan kerja, serta kompensasi yang bisa memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga menciptakan semangat kinerja yang optimal. Terdapat dua kategori lingkungan kerja, lingkungan yang berlokasi secara fisik dan yang tidak berlokasi secara fisik. Menurut Robbins (2006) aspek fisik lingkungan kerja meliputi kualitas udara, penerangan, suhu, dan gangguan. Menurut Siagian (2019), lingkungan kerja tanpa wujud mencakup interaksi bersama pemimpin serta komunikasi bersama kawan kerja, dan kolaborasi karyawan. Karyawan yang bekerja di tempat kerja sejatinya harus merasa aman dan tenteram. Suasana kerja yang positif, para staf dapat berkonsentrasi, menumbuhkan motivasi, dan mengurangi stres selama bekerja. Lingkungan kerja yang positif menumbuhkan hubungan kerja yang kuat antara organisasi dan personelnnya. Yantika et al (2018) membangun dan membina lingkungan kerja yang positif sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi secara efektif. 4 14 33 35 39 55 74 Lingkungan kerja yang positif, pekerja mampu melaksanakan tugas dengan efisien, dalam kondisi yang aman, sehat, dan nyaman. Menurut Sari et al (2020) memperbaiki aspek fisik dan non fisik lingkungan kerja seperti penyediaan peralatan dan fasilitas keselamatan, menjaga kebersihan, serta menumbuhkan suasana kerja yang positif dalam segala aktivitas sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan penampilan kerja karyawan. Menciptakan lingkungan bekerja baik mampu menyajikan dampak positif bagi pencapaian tujuan perusahaan serta moral dan daya cipta pekerja melalui penciptaan lingkungan bekerja yang mendukung. Penelitian sebelumnya hasil yang telah dicapai

menunjukkan bahwa lingkungan kerja menentukan kinerja karyawan. Sihalo & Siregar (2020) menekankan bahwa PT. **85** 3 Super Setia Sagita Medan secara parsial dipengaruhi oleh konteks kerja. Akan tetapi, walaupun lingkungan kerja mempunyai dampak secara signifikan positif bagi kinerja karyawan, terdapat kebutuhan dari pendalaman pembahasan terkait lingkungan kerja fisik yang mempunyai banyak factor dalam menentukan kinerja karyawan, seperti kebersihan, sirkulasi udara, dan lain-lain, sehingga menjadi pembahasan tambahan untuk memperkuat dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

6 Seperti temuan disusun oleh Sugiarti (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Pembahasan menurut Sugiarti (2020) terdapat penelitian yang belum mendalam atau spesifik terkait hubungan antar rekan kerja. Menurut penelitian ini juga, lebih condong terhadap penilaian tingkat individu dan belum membahas pengaruh lainnya seperti pengaruh fisik dalam lingkungan kerja dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan yang tidak teruji keteguhannya dengan temuan yang terdokumentasi dalam temuan disusun oleh Prabowo et al (2018) dengan Nurhidayati & Anggraini (2021), bahwa lingkungan kerja kurang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendapati celah yang dapat dilakukan untuk mencari lebih dalam apakah dapat mengeksplorasi kemungkinan berbagai factor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Prabowo et al (2018) penelitian ini hanya membahas terkait lingkungan kerja fisik memiliki implikasi yang belum dipahami sepenuhnya dibahas terkait lingkungan kerja yang tidak bersifat fisik. Sehingga dapat menjadi penelitian ini untuk membahas lebih dalam terkait lingkungan kerja yang tidak bersifat fisik. Menurut Nurhidayati & Anggraini (2021) tidak terdapat bukti yang mampu menyampaikan relasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang diteliti, lingkungan kerja mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, mendemonstrasikan dari ditemukannya hasil yang berbeda pada penemuan sebelumnya. Perbedaan hasil ini harus dijelaskan selanjutnya untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa yang mungkin dapat

menyebabkan perbedaan-perbedaan tersebut. Keselamatan di tempat kerja menjadi elemen berikutnya yang menentukan kinerja karyawan. Tentu saja keselamatan kerja berdampak pada produktivitas karyawan. Situasi yang mencegah berbagai jenis bahaya adalah keselamatan kerja. Keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2002) keadaan dimana pekerja terlindungi dari bahaya, kehilangan, atau penderitaan selama bekerja. Nasution dan Ichsan (2020) mengatakan bahwa untuk meningkatkan hasil pekerjaan perusahaan, keselamatan kerja harus diperhatikan. Kondisi keselamatan karyawan yang rendah dapat membuat pekerjaan tidak menjadi optimal. Kurangnya penerapan keselamatan kerja dip perusahaan dapat mengakibatkan kecelakaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Keselamatan kerja menjadi tanggung jawab bersama antara karyawan, perusahaan, dan pemerintah harus saling bekerjasama untuk bagaimana meminimalisir kecelakaan kerja. Tabel 1.3

Tabel Kecelakaan Kerja berdasarkan Provinsi Tahun 2023 No Provinsi

Kepesertaan 4 . PU BPU Jasa Konstruksi Jumlah 1 Aceh 751 139

6 896 2 Sumatera Utara 21.302 716 156 22.17 4 3 Sumatera Barat

5.424 547 82 6.053 4 Riau 28.329 610 180 29.11 9 5 Jambi 3.388

212 16 3.616 6 Sumatera Selatan 6.665 290 7 6.962 7 Bengkulu 942

59 5 1.006 8 Lampung 3.142 160 5 3.307 9 Kep. Bangka Belitung

1.365 74 10 1.449 10 Kepulauan Riau 19.664 666 187 20.51 7 11

DKI Jakarta 21.034 1.980 385 23.39 9 12 Jawa Barat 62.808 2.824

397 66.02 9 13 Jawa Tengah 40.589 2.399 223 43.21 1 14 DI

Yogyakarta 6.470 714 36 7.220 15 Jawa Timur 53.319 2.810 474 56.60

3 16 Banten 28.989 1.135 369 30.49 3 17 Bali 7.225 2.225 62

9.512 18 Nusa Tenggara Barat 394 199 15 608 19 Nusa Tenggara

Timur 172 41 25 238 20 Kalimantan Barat 3.496 448 29 3.973 21

Kalimantan Tengah 8.859 149 13 9.021 22 Kalimantan Selatan 4.447 319

31 4.797 23 Kalimantan Timur 9.434 361 72 9.867 5 24 Kalimantan

Utara 613 124 10 747 25 Sulawesi Utara 696 64 18 778 26

Sulawesi Tengah 233 86 1 320 27 Sulawesi Selatan 1.890 298 81

2.269 28 Sulawesi Tenggara 534 30 7 571 29 Gorontalo 3.416 76 25

3.517 30 Sulawesi Barat 57 24 4 85 31 Maluku 183 23 3 209 32

Maluku Utara 578 28 9 615 33 Papua Barat 477 31 7 515 34

Papua 970 60 21 1.051 Jumlah 347.855 19.921 2.971 370.7 47 Sumber:

Satu Data Kemnaker RI Berdasarkan laporan artikel Jabarprov (2024)

terjadi lonjakan setiap tahun kecelakaan kerja yang terjadi di Jawa

Barat. Laporan tahunan yang dikeluarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan

menunjukkan adanya peningkatan yang konsisten dalam statistik kecelakaan

yang terjadi di tempat kerja selama tiga tahun terakhir. Pada tahun

2021 terdapat 234.371 kejadian kecelakaan kerja, dan kemudian meningkat

menjadi 298.137 kejadian pada tahun 2022. Sejak Oktober 2023 hingga

tanggal tersebut, terdapat 315.579 kejadian. Menurut tabel di atas

menurut Kemnaker RI, provinsi Jawa Barat memiliki jumlah kecelakaan

kerja tertinggi pada tahun 2023. Pekerja penerima upah (PU) dengan

tingkat kecelakaan kerja 62.808, bukan penerima upah (BPU) 2.824

kecelakaan kerja, dan jasa konstruksi 397 kecelakaan kerja. Berdasarkan

tabel di atas, Jawa Barat merupakan provinsi kecelakaan yang tertinggi

diantara semua provinsi. Sehingga itu, penelitian ini lebih lanjut,

untuk melihat keselamatan kerja di PT Chang Shin Reksa Jaya. Tabel

1.4 Tabel Jumlah Penilaian S afety Perusahaan Score Penilaian Indeks

Penilaian Jumlah Karyawan Persen % 90 – 100 6 9,52% 80 – 89 52 82,

54% 70 – 79 5 7,94% 60 – 69 0% < 59 0% 6 63 100% Sumber: d

ata perusahaan Menurut tabel yang telah disajikan, dijelaskan atas 5

karyawan dari 63 karyawan tidak mematuhi standar keamanan perusahaan.

Dengan tidak mematuhi standar keamanan karyawan, dapat membuat kecelakaan

saat bekerja. Kecelakaan kerja dapat menghambat kinerja karyawan serta

dapat menurunkan tingkat produktivitas karyawan. Untuk mematuhi keamanan kerja,

perusahaan harus lebih tegas terhadap karyawan yang masih melanggar keamanan dalam bekerja.

76 Menurut Ichsan dan Nasution (2020) bahwa keselamatan kerja sangat

menentukan kinerja karyawan. Penelitian mengindikasikan ditemukan hubungan

keselamatan kerja dengan kinerja, tetapi tidak menguji intervensi

keselamatan tertentu. Seperti, pelatihan dan pendidikan keselamatan kerja,

fasilitas keselamatan, peraturan terkait keselamatan kerja, kampanye atau dukungan perusahaan terhadap karyawan untuk selalu memprioritaskan keselamatan kerja. Menurut penelitian Subhan et al (2023) keselamatan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal berbeda oleh temuan di mana terdapat dalam penelitian dahulu yang disusun Agushinta & Wijaya (2016) dengan Wangi et al (2020) yang di mana tidak ditemukan relasi antara kinerja pekerja dan keselamatan. Studi yang dilakukan Agushinta & Wijaya (2016) terdapat celah dalam penelitian ini. Peneliti ini menyebutkan bahwa untuk mengurangi kecelakaan bekerja adalah dengan mengikuti pelatihan karyawan tentang kecelakaan kerja. Namun, celah dalam studi ini adalah bagaimana ke-efektivan program pelatihan kerja ini dalam menanggulangi atau mengurangi kecelakaan kerja dan adakah kebutuhan program ini untuk meningkatkan program pelatihan yang ada. Menurut penelitian ini juga untuk menambahkan variable terkait lingkungan kerja yang dapat memiliki pengaruh dalam kecelakaan kerja. Temuan disusun oleh Wangi et al (2020) ditemukan ketidaksamaan teori dengan bukti empiris. Teori yang dinyatakan bahwa keselamatan kerja memengaruhi kinerja pekerja, sementara bukti empiris yang dilakukan dijelaskan kesehatan serta keselamatan kerja tidak mempengaruhi produktivitas karyawan. Untuk melihat lebih dalam lagi, bagaimana peran pemimpin dalam mendorong kesadaran tentang pentingnya keselamatan bekerja. Faktor-faktor yang dapat lebih diperdalam lagi yaitu dukungan pemimpin, komunikasi, dan peraturan dalam perusahaan yang dapat ditingkatkan. Lokasi penelitian ini di PT. Chang Shin Reksa Jaya Garut yang merupakan provinsi Jawa Barat, yang dimana UMK (upah minimum kabupaten) Garut berdasarkan hasil dari Jabarprov (2023) bahwa Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7 / Kep.804 – Kesra / 2023 mengenai gaji dalam jumlah rendah Kabupaten/Kota Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2024 menetapkan kenaikan UMK Kabupaten Garut menjadi Rp2.186.437 pada tahun 2024. Meningkatkan semangat karyawan saat bekerja dapat dilihat dari aspek luar yaitu kompensasi. Jika dilihat pada

awal tahun 2024 hingga sekarang bahwa terjadi lonjakan harga pangan yang cukup signifikan. Kemudian, 7 menurut karyawan bahwa kompensasi juga tidak sebanding dengan beban kerja karyawan, dengan karyawan harus memproduksi setiap team yang terdiri dari \pm 30 orang harus mampu menghasilkan produksi sebanyak 2000 pasang sepatu. Melihat dari pembahasan tersebut, menurut penelitian Ritonga et al (2022) kompensasi memiliki dampak besar pada kinerja karyawan di PT. Sinar Bintang Mandiri. Walaupun aspek dalam penelitian ini sudah berpengaruh signifikan, akan tetapi belum ada pembahasan lebih dalam terkait tunjangan, bonus, atau uang cuti. Hal, ini menjadi bahan acuan untuk meneliti lebih dalam terkait pemberian kompensasi untuk mendukung gagasan. Penelitian ini juga belum menjelaskan terkait pemberian kompensasi dibagi sama rata atau tidak. Menurut penelitian Krismawan et al (2021) kompensasi memiliki dampak yang signifikan yang baik serta besar bagi kinerja karyawan. Berlawanan dengan temuan Sari et al (2020), tidak terdapat hubungan secara parsial antara faktor kompensasi dengan kinerja pegawai. Teoritis penelitian ini menganggap bahwa kompensasi merupakan factor yang penting demi mengoptimalkan kinerja karyawan, namun yang diperoleh dari temuan mengindikasikan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka, hal ini menunjukkan adanya perbedaan anggapan dari teoritis yang dipakai peneliti dengan hasil penelitiannya. Untuk mengetahui aspek seperti upah, tunjangan, bonus dan yang lain, apakah memiliki hasil yang berbeda dalam penelitian ini. Menurut penelitian Arifin et al (2023), kinerja karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh kompensasi. Ini mengindikasikan bahwa variabel kenaikan kompensasi tidak berdampak pada peningkatan kinerja, hal ini menunjukkan pentingnya kompensasi terhadap suatu perusahaan sehingga terjadi peningkatan semangat kinerja karyawan. Temuan yang dilakukan oleh Arifin et al (2023) kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan akan tetapi tidak membuat karyawan puas akan kompensasi yang diberikan. Permasalahan yang terjadi di PT Chang Shin

Reksa Jaya, berdasarkan hasil wawancara salah satu karyawan di sana, permasalahan yang sering terjadi yaitu adanya ketidak seimbangan upah dan ketidak-konsistenan atasan, pemberian bonus yang tidak konsisten, dan pendistribusian bonus yang tidak merata. Pemberian upah dan bonus ini tidak selaras dengan pekerjaan atau beban yang karyawan tanggung. Beban stress yang ditanggung karyawan juga merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi oleh karyawan. Tingkatan stress yang karyawan rasakan disebabkan oleh tuntutan dan tekanan kerja yang terlalu berlebihan. Tenggat waktu yang terbatas membuat para pekerja dibuat merasakan saat bekerja selalu merasakan cemas dalam melakukan pekerjaan, selalu terburu-buru sehingga membuat hasil dari output yang dikerjakan karyawan kurang maksimal. Adanya diskriminasi juga menjadi permasalahan yang terjadi di PT Chang Shin Reksa Jaya Garut. Meskipun perusahaan menyediakan alat pelindung diri (APD), karyawan tidak menggunakannya secara efektif. Ini merupakan contoh masalah budaya keselamatan kerja. Meskipun APD seperti penutup telinga, masker, dan sarung tangan tersedia, banyak karyawan cenderung tidak mengenakannya sama sekali. Ada sejumlah alasan untuk hal ini, seperti tidak mengetahui risiko yang terlibat, menganggap pekerjaan kerja tidak terlalu berbahaya, atau masalah kenyamanan. Ketidakpatuhan ini dapat memiliki konsekuensi yang sangat serius, karena meningkatkan risiko kecelakaan dan cedera yang dapat mengancam keselamatan karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pendidikan keselamatan yang lebih baik, kebijakan yang lebih tegas tentang penggunaan APD, dan budaya kerja yang mengutamakan keselamatan di setiap pekerjaan sangat penting. Topik lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi dapat memberikan masukan kepada perusahaan untuk memberikan informasi terkait factor-factor dengan asumsi memiliki relasi dengan kinerja karyawan. Hal ini, perusahaan mampu memberikan solusi yang efektif untuk memberikan kepuasan serta meningkatkan produktivitas karyawan saat bekerja, sehingga saat karyawan bekerja bisa dikerjakan secara optimal hingga akhir. Penelitian

ini dapat membantu meningkatkan kerja dan kinerja karyawan dengan melihat berbagai aspek-aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Andjarwati (2015) dalam teori Herzberg, asumsi dasar penelitian ini bahwa terdapat hubungan antara teori Herzberg dan variable independent dan variable dependent. Lingkungan kerja didapati nyaman, aman, serta memuaskan mampu menumbuhkan dorongan kepuasan serta kinerja karyawan, Menurut Andjarwati (2015) berdasarkan teori Herzberg bahwa lingkungan kerja dengan kondisi kurang baik akan mengurangi dorongan karyawan saat bekerja, sehingga dapat mengurangi kinerja karyawan. Sedangkan, jika factor dari lingkungan kerja bagus, maka mampu menumbuhkan kepuasan pegawai saat bekerja, sehingga bisa menciptakan kinerja yang baik dari karyawan. Kemudian keselamatan kerja juga termasuk dalam factor ekstrinsik (hygiene) dalam teori Hezberg. Keamanan dalam teori Herzberg ini dapat menjadikan keselamatan bagi karyawan saat bekerja. Keselamatan kerja ini dapat membuat karyawan akan merasa puas karena keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan terjamin saat bekerja sehingga hasil dari kinerja karyawan akan baik. Menurut Talashina & Ngatno (2020) bahwa teori Motivation Hygiene Herzberg ini mendukung gagasan bahwa kompensasi berdampak pada kinerja karyawan. Menurutnya, bahwa pemberian kompensasi secara cukup mampu menumbuhkan kepuasan kerja bagi pegawai yang akan berdampak pada hasil kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah telah disebutkan sebelumnya mendorong penulis dalam melakukan analisis lanjutan perihal topik tersebut “Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kompensasi terhadap

Kinerja Karyawan di PT. Chang Shin Reksa Jaya Garut . 1.2. 1 6 8 9 11 16 18 22 31

32 38 69 Rumusan Masalah Rumusan permasalahan penelitian ini seperti

yang tertera dan memiliki dasar dari latar belakang uraian masalah: 1. 1 4 6 9 11 12 13

14 16 18 19 20 21 22 23 25 26 28 31 32 33 36 38 49 50 51 Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan? 1 4 6 9 11 12 13 14 16 18 19 20 21

22 23 25 26 27 28 31 32 33 36 38 49 50 51 61 9 2. Apakah keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan? 1 4 6 9 11 13 14 16 18 19 20 21 22



23 25 26 27 28 31 32 33 36 49 51 61 3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan? 1 4 6 9 11 13 14 16 18 19 21 23 25 28 32 33 36

49 1.3. Tujuan Penelitian Berikut ini adalah tujuan penelitian tersebut: 1. 1 4

6 8 9 11 12 13 18 19 20 21 23 26 27 29 30 34 35 37 39 47 48 52 53 64 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 1 4 6 8 9 11 12 13 18

19 20 21 23 26 27 29 30 34 35 37 39 40 47 48 52 53 64 2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. 1 4 6 8 9 11 12 13 21 23 27 29

30 34 35 37 40 48 52 53 3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. 1 4 6 8 9 11 23 27 37 40 53 1.4. 40 Manfaat Penelitian

Beberapa keuntungan yang dapat diberikan oleh penelitian ini adalah seperti yang dijelaskan: 1. Teoritis Penelitian mampu menawarkan perspektif baru tentang bagaimana lingkungan area bekerja, keselamatan dalam area bekerja, dan kompensasi dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pandangan baru ini dapat membantu perusahaan membuat rencana yang lebih kreatif untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. 2. Praktis a. Manfaat Bagi Perusahaan 1) Perusahaan dapat membuat tempat kerja yang menyenangkan, memastikan keselamatan di tempat kerja, dan memberikan kompensasi yang adil dan layak dengan memahami faktor-faktor yang berdampak pada kinerja karyawan ini bisa memacu motivasi dan semangat kerja karyawan, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. 2) Perusahaan yang dikenal dengan tempat kerja yang bagus dan karyawannya yang sejahtera akan memiliki citra dan reputasi yang baik. Ini memiliki potensi untuk menarik talenta terbaik dan menumbuhkan kepercayaan investor. b. Manfaat bagi peneliti 1) Penelitian ini bisa dimanfaatkan untuk membuat saran kebijakan yang lebih efektif untuk memperbaiki performa karyawan. Saran-saran ini dapat membantu pemerintah dan organisasi lain membuat kebijakan yang lebih menguntungkan pegawai. 91 2) 10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. Kajian Teori Motivation Hygiene Theory teori yang diciptakan oleh Frederick Herzberg. Motivation Hygiene disebut sebagai motivator hygiene, atau faktor intrinsik-ekstrinsik. 2 Ada dua kesimpulan dari penelitian Hezberg tentang teorinya. Pertama, ada kondisi ekstrinsik



dalam konteks pekerjaan yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan jika tidak kondisi ini terpenuhi, pegawai tidak perlu dimotivasi oleh hasilnya. Kondisi ini disebut faktor hygiene karena diperlukan untuk mempertahankan tingkat ketidakpuasan minimal dalam hal-hal seperti gaji, tunjangan, keselamatan kerja, lingkungan kerja, posisi, kebijakan perusahaan, dan kualitas pengawasan teknis. Kedua, jika ada kondisi intrinsik pekerja, itu akan meningkatkan motivasi untuk kinerja yang baik di tempat kerja. Jika hal ini tidak terpenuhi, pekerjaan tidak menunjukkan kepuasan yang tinggi. 2 73 ➤ Kepuasan atau motivasi mencakup pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, tugas pekerjaan itu sendiri, dan peluang pertumbuhan. 10 ➤ Berikut ini adalah factor dari motivasi dan hygiene Andjarwati (2015) dalam teori Herzberg: 1. Faktor motivasi terdiri dari: ☒ Prestasi ☒ Penghargaan ☒ Pekerjaan ☒ Tanggung jawab ☒ Kenaikan pangkat ☒ Pengembangan 2. Faktor hygiene terdiri dari: ☒ Kebijakan perusahaan ☒ Pengawasan ☒ Kondisi kerja ☒ Hubungan dengan yang lain ☒ Gaji ☒ Status ☒ Keamanan kerja ☒ Kehidupan pribadi Berdasarkan dari factor yang dikemukakan oleh Andjarwati (2015) dalam teori Herzberg, asumsi dasar penelitian ini bahwa terdapat hubungan antara teori Herzberg dan variable independent dan variable dependent. Tempat kerja yang nyaman, aman, dan memuaskan mampu menumbuhkan semangat kepuasan dan kinerja karyawan, Menurut Andjarwati (2015) berdasarkan teori Herzberg bahwa lingkungan kerja dianggap tidak kondusif ketika mengurangi motivasi pegawai saat bekerja dan 11 mengakibatkan pengurangan tingkat kinerja karyawan. Kemudian, ketika factor dari lingkungan kerja bagus, mengakibatkan peningkatan pegawai saat bekerja, sehingga bisa membentuk kinerja karyawan optimal. Kemudian keselamatan kerja juga termasuk dalam factor ekstrinsik (hygiene) dalam teori Herzberg. Keamanan dalam teori Herzberg ini dapat menjadikan keselamatan bagi karyawan saat bekerja. Keselamatan kerja ini dapat membuat karyawan akan merasa puas karena keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan terjamin saat bekerja. Dengan keselamatan yang terjamin dapat meningkatkan kepuasan

karyawan saat bekerja sehingga dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan secara optimal. Kompensasi termasuk factor ekstrinsik (hygiene) kompensasi tidak dapat membatu memotivasi karyawan secara langsung, jika tidak memadai kompensasi yang diberikan maka akan terjadi ketidakpuasan karyawan dan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Talashina & Ngatno (2020) bahwa teori Motivation Hygiene Herzberg ini mendukung gagasan bahwa kompensasi dapat berdampak pada kinerja pekerja. Menurutnya, bahwa kompensasi yang memadai akan memberikan dampak positif kepuasan karyawan, dan ini akan berdampak pada hasil kinerja karyawan. Hal tersebut dapat menjelaskan mekanisme penyaluran kompensasi dengan tepat dapat memberi dampak kepuasan kerja yang nantinya akan membawa dampak terhadap kinerja karyawan.

2.1.1 Lingkungan Kerja Sedarmayanti (2017)

menggambarkan lingkungan kerja yang merupakan kumpulan lengkap bahan, mesin, serta ruang kerja di mana diperlukan untuk bekerja, bersama dengan pengaturan dan protokol yang digunakan untuk tugas individu dan kolaboratif. Lingkungan kerja yang bersifat non-fisik menurut Sedarmayanti (2017) adalah mencakup semua kondisi yang timbul dalam berlangsungnya pertukaran kerja, terkait interaksi dengan atasan dan kolega, dan bawahan. Menurut Sudaryo et al (2018) lingkungan kerja fisik merujuk pada situasi di tempat kerja dengan kata lain ruang kerja mempunyai dampak terhadap cara pegawai melaksanakan tugasnya diperlukan untuk memenuhi tujuan yang spesifik, baik secara langsung atau tidak langsung. Mengacu pada pernyataan di atas, komponen fisik dan non fisik yang mempengaruhi langsung staf disebut dengan “lingkungan kerja”. Lingkungan tempat pekerja bekerja akan mempengaruhi seberapa sukses mereka melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik Menurut Sudaryo et al (2018), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kondisi lingkungan kerja fisik.

a. Suhu Toleransi setiap orang terhadap suhu sangat bervariasi, penting bagi pekerja untuk berada di lingkungan di mana setiap orang dapat produktif secara produktif.

12 b. Kebisingan Tentatifnya, informasi

tentang suara dalam penelitian menyarankan bahwa memiliki suara yang stabil atau dapat diprediksi sering kali tidak berdampak buruk pada produktivitas karyawan. Namun, kebisingan yang tidak menentu dapat mengganggu dan berdampak buruk pada konsentrasi pekerja. c. Penerangan Ketegangan mata dapat terjadi saat bekerja di area yang penerangannya buruk atau suram. Jumlah sinar yang tepat dapat memudahkan pekerja melakukan hal ini.

9 86 Tingkat cahaya yang tepat juga bergantung pada usia karyawan. d. Mutu Oksigen Dampak buruk dari menghirup udara yang terkontaminasi terhadap kesehatan pekerja tidak dapat diabaikan. Kesehatan pribadi pekerja mungkin terancam oleh polusi udara di tempat kerja. Kemarahan, keputusasaan, kelelahan, sakit kepala, dan mata lelah semuanya bisa disebabkan oleh oksigen yang terkontaminasi. e. Dimensi Ruang Kerja Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas ruang kerja. Mobilitas karyawan terhambat karena sempitnya area kerja sehingga dapat mengakibatkan menurunnya performa kerja. f. Struktur ruang kerja Ruang kerja merujuk pada luas ruang yang ditetapkan untuk setiap anggota tim kerja sedangkan pengaturan menunjukkan pemisahan antara individu dan fasilitas. Interaksi sosial di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh tata letaknya. Karena individu lebih cenderung untuk terlibat dengan orang lain yang secara fisik dekat dengan mereka, tempat kerja seorang karyawan juga dapat berdampak pada pengetahuan yang ingin mereka pelajari. g. Privasi Dinding, partisi, dan hambatan fisik lainnya mempengaruhi privasi. Mayoritas pekerja menginginkan lebih banyak privasi di tempat kerja, khususnya dalam peran manajerial di mana prestise dikaitkan dengan privasi. Meskipun demikian, sebagian besar karyawan juga menginginkan kemungkinan untuk berinteraksi dengan sesama kolega di tempat kerja mereka, yang dibatasi oleh peraturan privasi yang ketat. Banyak orang menginginkan privasi karena fakta bahwa isolasi mengurangi gangguan, yang khususnya menjadi masalah bagi mereka yang melakukan aktivitas rumit. 2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik Sedarmayanti (2017) menyebutkan sejumlah variabel mana yang mungkin

menentukan keadaan kondisi kerja yang tidak bersifat fisik, seperti berikut ini: a. Hubungan kerja yang kuat 13 Dalam lingkungan organisasi, ikatan sosial yang harmonis antara pemimpin dan kehadiran rekan kerja memiliki nilai yang sangat penting untuk lingkungan kerja yang produktif. b. Kesempatan Untuk Maju Kemampuan atau Salah satu aspek terpenting di tempat kerja adalah peluang promosi. Elemen ini berkaitan dengan kebutuhan pekerja akan pengakuan. c. Keamanan Dalam Pekerjaan Keamanan dalam pekerjaan adalah ketika karyawan dijamin aman saat bekerja, seperti aman dari situasi yang berbahaya dan dilayani dengan adil. Dengan terpenuhinya standar keamanan tersebut maka setiap pekerja akan mendapatkan kenyamanan selama bekerja. 3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik Menurut Sudaryo et al (2018), berikut ini adalah beberapa indikator lingkungan kerja fisik: a. Penerangan Semangat kerja karyawan akan meningkat karena penyelesaian pekerjaan lebih cepat, berkurangnya ketegangan mata akibat cahaya terang, dan berkurangnya kesalahan karena penerangan yang cukup. Untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik maka penanganannya harus dilakukan dengan baik. Pegawai yang memiliki penerangan yang baik dapat melihat dengan jelas, cepat, dan menyenangkan. b. Perwarnaan Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh warna; namun, komposisi warna juga harus dipertimbangkan karena perpaduan yang tepat dapat menarik perhatian. Akibatnya, hal ini akan mempengaruhi pekerja secara langsung dan memotivasi mereka untuk menyelesaikan tugas tersebut dan kewajiban yang diberikan kepada pegawai, sehingga membangkitkan semangat produktivitas. Warna juga memperbaiki lingkungan di dalamnya. Warna tidak hanya dapat memengaruhi penerangan ruangan, tetapi juga dapat memengaruhi perasaan orang yang berada di sana dan membuat ruangan terlihat lebih baik. Kualitas warna memiliki kekuatan untuk membangkitkan emosi yang kuat, seperti senang atau jijik. Pemilihan warna yang tepat untuk peralatan dan dinding ruangan dapat mengurangi silau, menciptakan ruang kerja yang damai, dan menciptakan suasana yang menyenangkan. c. Kebersihan Menjaga tempat kerja



tetap rapi dapat berkontribusi terhadap kesejahteraan pekerja. Karyawan akan lebih mampu berfungsi pada puncaknya dan memberikan hasil terbaik ketika lingkungan mereka tertib dan tenang. d. Sirkulasi Udara 14 Bahan kimia yang baik terdapat di udara segar dan menyenangkan dengan suhu dan kelembapan ideal, sehingga memudahkan pernapasan dan membuat pekerja merasa segar. e. Kebisingan Suara Tujuan pengelolaan dan pengaturan suara bising di lingkungan kerja adalah untuk menjaga kepekaan karyawan terhadap suara. Orang yang lelah, jengkel, dan tidak bisa berkonsentrasi mungkin semua disebabkan oleh kebisingan yang menurunkan produktivitas. Memutar musik yang sesuai dengan yang cocok dengan pekerjaan untuk meningkatkan gairah dan mengurangi stres dan kelelahan. f. Keamanan Pegawai akan merasa lebih tenang saat bekerja jika ada fasilitas yang memungkinkan keamanan barang dan lingkungan kerja. 4. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik Parameter kondisi kerja dengan karakteristik non-fisik terdiri dari berbagai ukuran, menurut Sedarmayanti (2017), yaitu sebagai berikut: a. Perhatian dan dukungan kepemimpinan Indikator ini menunjukkan perhatian dan kepedulian pimpinan terhadap karyawannya saat bekerja. Pemimpin memberikan dukungan kepada karyawannya dalam menyelesaikan tugas serta mencapai tujuan karyawan. b. Kerjasama antar kelompok Kerjasama antar kelompok membuat pekerjaan jauh lebih mudah dan cepat. c. Kelancaran komunikasi Sejauh mana anggota staf berpikir bahwa pimpinan dan rekan kerja berkomunikasi dengan baik, jujur, dan mudah. 2.1.2 Keselamatan Kerja Kartikasari & Swasto (2017) mengklaim bahwa keselamatan kerja adalah ketika seseorang berada dalam lingkungan yang aman dan menyenangkan di tempat kerja. Menurut June & Siagian (2020) keselamatan kerja adalah ketika seseorang mengalami bahaya ketika mereka sedang bekerja. Apabila terjadi insiden kecelakaan di tempat kerja, karyawan dapat mengajukan cuti karena mengobati luka atau karena mereka dapat bekerja tetapi tidak melakukan pekerjaan mereka secara optimal. Kinerja karyawan akan memengaruhi kinerja perusahaan, dan kinerja karyawan juga akan menurun jika keselamatan mereka tidak

terjamin. Menurut Achmad et al dalam (Mangkunegara, 2013) keselamatan kerja adalah upaya menghindari penyakit atau bahaya terhadap pekerja, mencakup pengawasan orang, peralatan, perlengkapan, dan proses di tempat kerja. Berdasarkan uraian di atas, keadaan seorang pekerja dalam menjalankan tugas yang dapat membahayakan keselamatan fisiknya dianggap sebagai keadaan 15 keselamatan kerjanya. Upaya menghindari kecelakaan kerja, dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek keamanan bagi para karyawan untuk selalu memberikan kontribusi positif dalam melakukan pekerjaan. Dengan terjaminnya keselamatan karyawan, dapat memberikan kinerja karyawan dengan baik.

1. Faktor Keselamatan Kerja Menurut Rambe & Susilawati (2023) bahwa sejumlah variabel, termasuk berikut ini, berkontribusi terhadap kecelakaan kerja di kalangan pekerja:

- a. Faktor Pekerja (manusia) Faktor ini terjadi karena adanya kelalaian yang disebabkan oleh manusia karena kurangnya konsentrasi dan hati-hati dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya kurangnya konsentrasi dan hati-hati dalam bekerja dapat menyebabkan kecelakaan dalam bekerja.
- b. Faktor Lingkungan Elemen ini muncul sebagai akibat dari kurangnya pengetahuan tentang keselamatan dan lingkungan kerja yang berbahaya.
- c. Faktor Pekerjaan Kurangnya pengawasan terhadap perilaku berisiko karyawan dan kesenjangan manajerial dalam penyediaan fasilitas yang aman. Perilaku tidak aman ini disebabkan oleh jumlah personel K3 yang terbatas di proyek dan luasnya pengawasan yang dapat diberikan.

2. Indikator Keselamatan Kerja Berikut adalah beberapa indikator tentang keselamatan kerja menurut Achmad et al dalam (Mangkunegara, 2013) sebagai berikut:

- a. Pemakaian Peralatan Kerja atau Alat Pelindung Diri Konteks ini karyawan menggunakan perlengkapan APD untuk melindungi diri dalam bahaya saat sedang menjalankan pekerjaan.
- b. Beban kerja Beban kerja ini diukur seberapa besar pekerjaan yang sedang dilakukan oleh karyawan. Indikator beban kerja ini untuk memastikan tingkat kemampuan dan kapasitas dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Peraturan keselamatan kerja Peraturan keselamatan kerja harus dibuat oleh perusahaan untuk

meminimalisir kecelakaan kerja pada karyawan. Hormati pedoman yang ditetapkan untuk menjaga karyawan dari bahaya. d. Komunikasi dan Dukungan Melakukan percakapan yang efektif dari pihak perusahaan kepada karyawan untuk lebih terbuka dalam berkomunikasi, serta memberikan dukungan yang kuat untuk selalu menerapkan keselamatan diri saat sedang bekerja. e. Pelatihan dan Keselamatan Kerja 16 Perusahaan menjalankan pelatihan yang dibuat oleh perusahaan untuk mengetahui cara penanggulangan apabila sedang terjadi kecelakaan kerja yang tidak dapat dihindarkan.

2.1.3 Kompensasi Penyampaian Hasibuan (2019), kompensasi menjelaskan jumlah uang diberikan langsung maupun tidak langsung bagi anggota staf baik sebagai gantinya layanan telah ditawarkan kepada perusahaan. Menurut Abarca (2021), kompensasi adalah penghargaan atau remunerasi finansial dan nonfinansial yang diberikan kepada pekerja dengan cara yang adil dan masuk akal sebagai imbalan atas upaya mereka dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Kompensasi, menurut Dwianto et al (2019), adalah ketidakseimbangan atau pembayaran yang dilakukan oleh suatu organisasi kepada anggota stafnya sebagai imbalan atas upaya dan pertimbangan mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Penyampaian Mathis dan Jackson (2009) kompensasi merujuk pada diberikannya balasan perusahaan bagi pegawai mengenai tugas dan kewajiban karyawan untuk perusahaan. Imbalan ini dapat berupa gaji/upah, tunjangan, dan penghargaan. Mathis dan Jackson (2009) menyatakan bahwa karyawan yang memilih bekerja di suatu perusahaan, kompensasi menjadi pertimbangan atau prioritas jika dibandingkan dengan perusahaan lain.

1. Faktor-faktor Kompensasi Menurut Hasibuan (2020) faktor-faktor kompensasi adalah seperti yang dijelaskan: a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja. Skenario berikut menjelaskan jumlah gaji akan relatif lebih rendah jika tawaran pekerjaan lebih tinggi dari tawaran yang tersedia, dan jumlah kompensasi akan relatif lebih tinggi jika tawaran pekerjaan lebih tinggi dari tawaran yang tersedia. b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan Jika perusahaan atau organisasi dapat mempersiapkan dan

menyediakan ketenangan yang baik dalam situasi ini, maka tingkat kinerja akan meningkat. Namun, jika perusahaan atau organisasi hanya bersedia memberikan kompensasi yang buruk, maka tingkat kinerja tersebut akan menurun.

c. Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pekerja akan mendapat gaji lebih besar jika produktif dalam bekerja, dan gaji lebih kecil jika tidak produktif.

d. Biaya Hidup Jika biaya hidup tinggi di suatu tempat, maka kompensasi yang karyawan dapatkan akan lebih rendah.

e. Kondisi Perekonomian Nasional Ini adalah salah satu alasan mengapa bisnis dapat memberikan penggajian yang luar biasa atau rendah kepada karyawannya. Ketika 17 ekonomi tumbuh, penggajian yang diberikan akan lebih tinggi, tetapi ketika ekonomi merosot, kompensasi yang diberikan akan lebih rendah.

2. Indikator Kompensasi Menurut Mathis dan Jackson (2002) ada 6 jenis indikator kompensasi, yaitu:

a. Gaji/Upah Ketidakseimbangan gaji seorang karyawan dibandingkan dengan tenaga kerjanya disebut gaji.

b. Bonus Ini adalah jenis remunerasi yang melampaui gaji atau upah yang mungkin diberikan oleh suatu bisnis, bergantung pada kinerja karyawan atau secara keseluruhan.

c. Insentif Pembayaran tambahan yang diterima karyawan dalam untuk mencapai motivasi dalam bekerja. Insentif biasanya pencapaian target secara individu.

d. Tunjangan Kesehatan Tunjangan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan untuk menjaga karyawan saat sedang sakit.

e. Uang Cuti Memberikan uang saat karyawan sedang cuti. Biasanya besarnya uang cuti ini sesuai dengan gaji pokok sehari.

f. Uang pensiun Uang pension ini dibentuk oleh perusahaan dan karyawan untuk memberikan Tabungan kepada karyawan disaat karyawan sudah mulai tidak bekerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan Malika & Irfani (2022) salah satu cara perusahaan dapat mencapai tujuan dan targetnya adalah dengan mengoptimalkan kontribusi semua karyawan.

Widodo & Yandi (2022) kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan berhasil dalam bidang pekerjaannya atau menghasilkan hasil dalam pekerjaannya, yang tercermin langsung secara kuantitatif dan kualitatif dalam kinerja yang diberikan,

tergantung pada standar yang diterapkan pada pekerjaan tersebut. Shinta & Siagian (2020) bahwa kinerja seorang karyawan dinilai berdasarkan pekerjaannya baik individual maupun kolektif dalam perusahaan agar mampu menyelesaikan tanggung jawab utama yang berlaku dalam organisasi. Kinerja didefinisikan oleh Mathis dan Jackson (2009) kinerja karyawan adalah sebagai ukuran multidimensional dari perilaku nyata di tempat kerja. Menurut definisi yang diberikan di atas, kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil dari upaya yang dilaksanakan oleh para pekerja saat melakukan pekerjaan yang diberikan kepada para tenaga kerja. Biasanya, tugas-tugas ini dapat dievaluasi 18 berdasarkan jumlah, kualitas, ketepatan waktu, efisiensi, dan sikap. Hasil kinerja berkualitas positif bagi bisnis akan datang dari karyawan yang berkinerja baik. 1. Faktor Kinerja Karyawan Berikut adalah factor kinerja karyawan menurut Fahmi (2021) sebagai berikut: a. Gaya Kepemimpinan Pendekatan seseorang dalam bertindak sebagai pemimpin ditentukan oleh standar perilaku yang mereka junjung ketika mencoba mempengaruhi tindakan orang lain. b. Kepuasan Kerja Setiap karyawan yang bekerja harus merasakan kepuasan dengan pekerjaannya, karena ini dapat berdampak pada peningkatan hasil kinerja karyawan. c. Motivasi Kerja Motivasi akan mendorong karyawan untuk melakukan suatu tindakan tertentu guna memuaskan keinginannya. d. Budaya Organisasi Cita-cita yang dijunjung tinggi oleh semua anggota organisasi dan yang mempengaruhi sikap dan perilaku mereka dapat digunakan untuk mendefinisikan budaya organisasi. 2. Indikator Kinerja Karyawan Metrik kinerja karyawan oleh Mathis dan Jackson (2009) khususnya jumlah, kualitas, dan waktu pekerjaan, serta kerjasama rekan-rekan. a. Kualitas kerja Untuk bersaing, dunia usaha (manufaktur dan jasa) perlu menyediakan barang-barang terbaik. Meningkatkan dukungan pelanggan terhadap pekerjaan berkualitas tinggi dan daya beli perusahaan akan membantu bisnis mencapai tujuannya secara lebih berkelanjutan. b. Kuantitas kerja Volume produksi akan menentukan potensi perusahaan untuk menguasai pasar dengan menyediakan jumlah barang terbanyak. Korporasi diharapkan mampu

memberikan gambaran yang baik untuk menentukan kemampuan organisasi tentang posisi barangnya di pasar mengingat volume pekerjaan yang dapat dilakukan. c. Waktu kerja Kemahiran suatu perusahaan dalam mengatur jadwal kerja yang dianggap metode yang paling produktif dan sukses di semua tingkatan manajemen. Waktu kerja adalah suatu aspek yang memiliki signifikansi besar untuk menyelesaikan tugas yang ada. d. Kerjasama 19 Untuk mencapai kerjasama yang sukses, dunia usaha harus mampu membangun semangat pekerjaan yang memperlihatkan sikap positif dengan berpegang pada dedikasi yang ketat dan keseragaman seluruh standar manajemen. Segala pegawai yang terlibat dalam entitas organisasi di mana dengan langsung atau tidak, mampu terjadi penumbuhan kepercayaan satu sama lain apabila terjalin kerjasama yang efektif.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu No Nama Peneliti Tahun Variabel

Penelitian Teknik Analisis Hasil Penelitian Perbedaan Independen Depend 1 Kristin Pangesti 2017 Lingkungan Kerja (X1) Keselamatan kerja (X2) Kompensasi (X3) Kinerja karyawan (Y) Jenis penelitian kuantitatif, dan Teknik analisis regresi linear berganda Dalam konveksi "Bagas Jaya" Kabupaten Tulungagung, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan baik parsial ataupun simultan oleh lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi. Tempat Penelitian tidak sama Tahun penelitian yang berbeda. Populasi 50 orang. Nonprobability sampling

2 Endang Sugiarti 2020 Lingkungan Kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan Jenis penelitian yang menggunakan teknik analisis regresi linear berganda secara kuantitatif. Lingkungan kerja dan kompensasi berperan penting dalam memengaruhi hasil kerja karyawan secara signifikan.. Kedua faktor ini berpengaruh secara bersamaan. Tempat penelitian tidak sama. Tahun berbeda Perbedaan variable independen

t. 203 Valda Al Mubarak 2018 Keselamatan dan Kesehatan kerja (X1) Kompensasi (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja Karyawan Kuantitatif Keselamatan dan Kesehatan kerja (X1) Kompensasi (X2) Disiplin kerja (X3) memberikan dampak yang

substantial terhadap kinerja para pegawai PT Krakatau Wajatama

Tempat penelitian yang berbeda.

Populasi 367 orang.

Nonprobability sampling

Perbedaan variable independen t

4 Siti Rahmi 2017 Lingkungan Kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja karyawan Jenis penelitian Asosiatif Teknik analisis uji instrument, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Lingkungan kerja dan kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Tempat penelitian yang berbeda.

Populasi 126 karyawan.

Hanya dua variable independen t

Perbedaan tahun 5 Vivi Herlina 2020 Kompensasi (X1), Lingkungan kerja (X2) Kepuasan kerja (Y) Jenis penelitian Kuantitatif, analisis regresi linear berganda Kompensasi dan kondisi lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Kayu Aro.

Tempat penelitian yang berbeda

Tidak ada variable independen t keselamatan kerja.

Tahun yang berbeda 6 Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid 2018 Lingkungan kerja (X1) Etos kerja (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja karyawan (Y) Jenis penelitian kausal, Teknik analisis regresi linear berganda Faktor-faktor lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Tempat penelitian yang berbeda.

Perbedaan variable independen t.

Populasi 51 karyawan.

Non probability sampling dengan 21 di Pemerintah Kabupaten Bondowoso. pendekatan accidental sampling.

7 Rusdayanti 2017 Lingkungan kerja (X1) Keselamatan kerja (X2) Kompensasi Kinerja karyawan (Y) Kuantitatif, analisis deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi memberikan dampak yang substantial terhadap kinerja karyawan.

Tempat penelitian berbeda.

Perbedaan tahun

Populasi 37 karyawan.

8 Sinar Ritonga, Tiara Kristina Pasaribu, dan Eduard Simatupang 2022 Kompensasi (X1) Lingkungan kerja (X2) Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) (X3) Kinerja karyawan (Y) Jenis penelitian kualitatif,

teknik analisis uji hipotesis dan koefisien determinasi. Kompensasi, kondisi lingkungan kerja, serta aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara individu maupun kolektif memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Bintang Mandiri Medan. Tempat penelitian yang berbeda. Variabel independen t berbeda. Populasi 74 karyawan. 9 Vida Rizqiyani 2023 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) Dan Kompensasi (X3) Kinerja karyawan (Y) Jenis penelitian Kuantitatif, analisis regresi linear berganda. Kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Bekasi dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan Variabel independen t lingkungan kerja non fisik saja. Tempat penelitian yang berbeda. Non probabilitas dengan purposive sampling 22 kerja yang tidak bersifat fisik. **47 78** Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki dampak yang tidak signifikan atau negatif. 10

Fino Trio Oktavianus 2019 Keselamatan dan kesehatan kerja (X1) Kinerja karyawan (Y) Jenis penelitian kuantitatif, dengan Teknik analisis regresi linear berganda, uji parsial, analisis korelasi, koefisien determinasi, uji validitas, uji reabilitas, Keselamatan dan Kesehatan memberikan dampak yang substantial terhadap kinerja karyawan di PT. Adalag Agro Lestari. Tempat penelitian berbeda Perbedaan variabel independen t. 2.3. Kerangka Berpikir Syahputri et al (Sugiono, 2019) istilah "kerangka berpikir" mengacu pada model konseptual yang menggambarkan bagaimana suatu teori berinteraksi dengan fitur-fitur berbeda yang telah diidentifikasi. Kerangka berpikir merupakan landasan pemikiran yang memuat beberapa dari teori, fakta yang tersedia, observasi yang dilakukan oleh peneliti, dan kajian Pustaka yang memuat hasil dari berbagai penelitian. Hasil penelitian berdasarkan berbagai elemen tersebut menjadi dasar penulisan karya tulis ilmiah. Permasalahan yang terjadi yaitu adanya ketidakseimbangan upah dan ketidak-konsistenan atasan, pemberian bonus yang tidak konsisten, dan pendistribusian bonus yang tidak merata. Pemberian upah dan bonus ini

tidak selaras dengan pekerjaan atau beban yang karyawan tanggung. Beban stress yang ditanggung karyawan juga merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi oleh karyawan. Tingkatan stress yang karyawan rasakan disebabkan oleh tuntutan dan tekanan kerja yang terlalu berlebihan. Tenggat waktu yang terbatas membuat para pekerja dibuat merasakan saat bekerja selalu merasakan cemas dalam melakukan pekerjaan, selalu terburu-buru sehingga membuat hasil dari output yang dikerjakan karyawan kurang maksimal. Adanya diskriminasi juga menjadi permasalahan yang terjadi di PT Chang Shin Reksa Jaya 23 Garut. Meskipun perusahaan menyediakan alat pelindung diri (APD), karyawan tidak menggunakannya secara efektif. Ini merupakan contoh masalah budaya keselamatan kerja. Meskipun APD seperti penutup telinga, masker, dan sarung tangan tersedia, banyak karyawan cenderung tidak mengenakannya sama sekali. Ada sejumlah alasan untuk hal ini, seperti tidak mengetahui risiko yang terlibat, menganggap pekerjaan kerja tidak terlalu berbahaya, atau masalah kenyamanan. Ketidapatuhan ini dapat memiliki konsekuensi yang sangat serius, karena meningkatkan risiko kecelakaan dan cedera yang dapat mengancam keselamatan karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pendidikan keselamatan yang lebih baik, kebijakan yang lebih tegas tentang penggunaan APD, dan budaya kerja yang mengutamakan keselamatan di setiap pekerjaan sangat penting.

4 Kristin Pangesti (2017) dalam konveksi "Bagas Jaya" Kabupaten Tulungagung, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan baik parsial ataupun simultan oleh lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi. Endang Sugiarti (2020) lingkungan kerja dan kompensasi memngaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Kedua faktor ini berpengaruh secara bersamaan. Valda Al Mubarak (2018) kinerja karyawan PT Krakatau Wajataman sangat dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan disiplin kerja. Lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi dapat mempengaruhi performa karyawan secara langsung, tetapi hanya faktor motivator yang dapat memotivasi karyawan secara langsung.

Faktor hygiene hanya dapat mengurangi kepuasan karyawan tetapi tidak mempengaruhi kinerja secara langsung. Berdasarkan fenomena, dan penelitian terdahulu, dan teori motivation hygiene maka dapat dibuat kerangka berpikir seperti yang berikut yang di bawah ini: 24 2.4. Hipotesis

Berdasarkan dari gambar terkait kerangka berpikir. Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kerangka awal pengembangan hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut: 2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kinerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh area bekerja. Pramita et al (2020) menegaskan penjelasan lingkungan kerja dipenuhi dengan semangat dapat membantu pekerja merasa aman dan nyaman, yang dapat meningkatkan produktivitas mereka dan membantu pencapaian tujuan organisasi. Dapat diamati di mana lingkungan kerja mempunyai relasi yang substansial dengan kinerja karyawan. Menurut Sihalohe & Siregar (2020), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Dengan kata lain, performa seorang pegawai akan menurun jika lingkungan kerja tidak menyenangkan. 1 29 82 H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 25 2.4.2

Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Menurut Wibowo dan Widiyanto (2019), upaya untuk mempertahankan standar keselamatan kerja yang tinggi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ditunjukkan relasi positif di mana terbukti implementasi keselamatan dengan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan, yang pada gilirannya menjamin keberhasilan perusahaan karena kondisi kerja yang optimal berdampak pada kinerja bisnis. 42 Penelitian oleh June dan Siagian (2020) juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan menggunakan faktor keselamatan dan kesehatan kerja. Subhan et al (2023) menemukan bahwa distribusi pekerjaan yang tidak merata dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, yang mengakibatkan pekerjaan dilakukan di bawah standar dan memerlukan penyesuaian cepat. Akibatnya, kondisi kesehatan dan keselamatan serta kinerja staf menurun, sehingga karyawan cenderung tidak mematuhi aturan saat bekerja, yang berpotensi menyebabkan



kecelakaan kerja. Oleh karena itu, menurut Subhan et al (2023), keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 1 29 H2: Diduga keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kompensasi disebut sebagai elemen krusial dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut penelitian Rusdayanti (2017), dikemukakan bahwa kompensasi berperan secara signifikan dalam meningkatkan tenaga kerja. Pekerja akan lebih Bahagia dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan jika mereka menerima upah yang adil. Maulana (2019) faktor perolehan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan peluang promosi jabatan yang lebih tinggi memiliki peran besar untuk memperbaiki hasil kerja dari karyawan, maka kompensasi memberikan dampak yang substansial terhadap kinerja para pegawai.. Menurut Pramita et al (2020) kompensasi yang sepadan dengan kemampuan seorang pegawai akan berdampak pada kinerjanya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan pemberian remunerasi yang sesuai, yang juga dapat meningkatkan perasaan penghargaan dan antusiasme pekerja karena dibayar atas tugas yang telah karyawan lakukan. Tentu saja, hal ini akan mempengaruhi seberapa baik kinerja personel serta tugas dan kewajiban yang diberikan kepada karyawan. Maka, menurut Pramita et al (2020) bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Ritonga et al (2020) bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 1 H3: Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 26 BAB III METODELOGI PENELITIAN 3.1. Jenis Penelitian Penelitian seperti berikut menggunakan data numerik untuk analisisnya. 54 Menurut Sugiyono (2017), studi yang berasaskan pada filsafat positivisme dan dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dikenal sebagai penelitian kuantitatif. Secara acak dilakukannya penarikan objek, dengan pemungutan informasi digunakan objek penelitian yang relevan. Prosedur ini diikuti dengan analisis data kuantitatif dan statistik dalam pengujian hipotesis diajukan. 12 Selanjutnya, data variabel tersebut diperiksa secara menyeluruh seberapa kuat hubungan antara variabel independent terhadap variable dependent. 3.2. Objek Penelitian

Fokus penelitian terletak pada objek penelitian karena merupakan sasaran penelitian untuk menemukan solusi atau jawaban atas masalah yang muncul. Sugiyono (2017) objek penelitian adalah proses ilmiah memperoleh data untuk hal-hal yang obyektif, valid dan dapat diandalkan (variabel tertentu) dengan maksud dan kegunaan tertentu. Objek penelitian harus didefinisikan secara jelas untuk menjamin bahwa penelitian dilakukan dengan cara yang tepat dan benar. Penelitian ini berfokus pada karyawan PT. Chang Shin Reksa Jaya Garut, dengan mengidentifikasi beberapa variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1), keselamatan kerja (X2), dan kompensasi (Y). Variabel dependen yang diukur adalah kinerja karyawan (Y). Lokasi penelitian ini terletak di Jl. Raya Leles No.134, Ciburial, Kecamatan Leles, Kabupaten Garut, Jawa Barat, 44152.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel desain penelitian merupakan komponen penting mengharuskan untuk diputuskan terlebih dahulu. Populasi dan sampel yaitu satuan atau kelompok dengan bentuk atau ciri yang dipilih secara sengaja untuk mengumpulkan data untuk digunakan dalam penelitian yang direncanakan.

3.3.1 Populasi Menurut Swarjana & SKM (2022)

populasi adalah sekumpulan individu, kasus, atau objek yang akan digunakan untuk menghasilkan hasil penelitian. Swarjana & SKM (2022) penelitian membutuhkan pemahaman yang baik tentang populasi karena sampel representatif akan ditarik melalui populasi. Setelahnya, sampel yang merupakan 27 bagian populasi, diperlukan pemilihan dengan benar sesuai dengan pendekatan penelitian yang dipilih, baik kualitatif maupun kuantitatif. Populasi ini penting karena untuk mempelajari karakteristik setiap sampel berdasarkan populasi tersebut. **84** Penelitian ini melibatkan karyawan yang bekerja di divisi produksi dari PT. Chang Shin Reksa Jaya Garut. **77** Karakteristik dalam populasi ini adalah yaitu perempuan dan laki-laki berusia 18 hingga > 41 tahun. Memiliki latar belakang berbagai pendidikan, baik dari SMP hingga sarjana, lama bekerja, dan gaji yang diterima.

3.3.2 Sampel

Sampel yang merupakan komponen populasi. Menurut Swarjana dan SKM (Cramer & Howitt, 2004), sampel adalah sekumpulan



kasus yang dipilih dari populasi yang lebih besar dengan tujuan untuk mengidentifikasi karakteristik dari populasi tersebut. 41 Sampel ini mewakili sebagian dari ukuran dan susunan populasi. 41 56 83 Teknik yang dipergunakan adalah purposive sampling dalam pemilihan sampel. 24 41 43 56 70 Sugiyono (2016) menyatakan bahwa teknik purposive sampling digunakan untuk menentukan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Purposive sampling juga dapat digunakan dalam penelitian kuantitatif, meskipun umumnya lebih mirip dengan penelitian kualitatif. Purposive sampling memungkinkan peneliti untuk fokus pada kelompok sampel yang paling cocok dengan tujuan penelitian dengan memilih sampel yang informatif dan relevan. Purposive sampling mungkin merupakan satu-satunya metode untuk mengumpulkan sampel dari populasi yang sulit diakses dalam beberapa situasi. Ketika menarik sampel, teknik yang diuraikan oleh Hair et al. (2014) adalah metode yang dipergunakan karena ukuran sampel yang digunakan adalah 100 atau lebih besar. Dalam pengambilan sampel menggunakan teknik Hair et al (2014), pertama-tama menentukan populasi yang relevan dan memilih metode pengambilan sampel yang tepat, seperti acak sederhana atau berstrata. Kemudian menghitung ukuran sampel yang optimal berdasarkan tingkat kepercayaan dan margin of error yang diinginkan. Penting untuk menjamin kesempatan yang setara bagi setiap anggota populasi guna menghindari bias. Hair et al (2014) menegaskan pentingnya validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran dalam pemastian akan informasi telah terkumpul jelas serta konsisten. Teknik Hair et al. memastikan hasil penelitian yang representatif dan dapat dipercaya. Pada peraturan ukuran sampel ini jumlah indikator (24) dikali dengan 5. Maka sampel yang harus diisi oleh responden sebanyak 120 sampel. Sampel = Jumlah Indikator \times 5 = 24 \times 5 = 120 Pedoman umum dalam penelitian mengharuskan perhitungan ukuran sampel dengan mengalikan jumlah indikator dengan faktor tertentu. Pendekatan yang memiliki target, yaitu menjamin validitas dan reliabilitas milik perolehan data. Konteks ini menggunakan faktor 5 memastikan bahwa sampel yang diambil cukup besar untuk 28

menganalisis hubungan antar variabel dengan akurat dan mendapatkan hasil yang representatif dari populasi yang diteliti. 3.4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data Pemahaman serta pemilihan yang tepat terhadap sumber dan teknik pengumpulan data merupakan dua elemen krusial yang harus diperhatikan. 3.4.1 Sumber Data Sumber data sangat penting untuk diteliti. Peneliti harus memilih jenis sumber data yang tepat berdasarkan tujuan penelitian, jenis penelitian, ketersediaan sumber data, biaya dan waktu yang diperlukan, serta etika penelitian. Menggabungkan sumber data primer dan sekunder dapat memperkuat penelitian dan menghasilkan hasil yang lebih mendalam. 3.4.1.1 Data Primer Menurut Sinambela (2021) terkumpulnya data secara langsung disebut data primer dengan menggunakan alat yang mereka buat, olah, dan tunjukkan sendiri. Data primer ini berupa kuesioner yang disebarluaskan oleh peneliti kepada karyawan. Menurut Hasan (2002: 82) Terdapat beberapa metode yang umum digunakan untuk mengumpulkan data primer, antara lain

- ☒ Survei : Dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden, peneliti memperoleh informasi yang diperlukan mengenai variabel-variabel penelitian.
- ☒ Wawancara: Dengan melakukan percakapan langsung dengan responden untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam.
- ☒ Observasi: Dengan mengamati langsung perilaku atau kejadian yang ingin diteliti.

3.4.2.1 Data Sekunder Menurut Sinambela (2021) data sekunder disebut sebagai penyajian informasi bersifat baik setelah diambil dari sumber lain dan bermanfaat bagi peneliti. Staiku (2024) menyatakan bahwa informasi yang dikumpulkan oleh pihak lain untuk maksud lain daripada studi yang sedang berlangsung disebut sebagai data sekunder. Pemerolehan data sekunder adalah melalui berbagai saluran, yaitu publikasi akademik, basis data, laporan resmi pemerintah, atau sumber informasi yang tersedia secara elektronik. Peneliti menganalisis, menginterpretasikan atau memperluas pengetahuan dengan data sekunder tentang subjek tertentu tanpa harus mengumpulkan data secara langsung. 3.5. Teknik Pengumpulan Data Metode penelitian dalam pemerolehan data dilakukan dengan cara menyebarkan

kuesioner kepada anggota tim produksi perusahaan PT. Chang Shin 29 Reksa Jaya Garut. Angket tertutup, atau angket yang meminta jawaban dari responden, telah disediakan oleh peneliti. Ada empat pilihan jawaban menggunakan skala Linkert. Daftar skor yang diberikan untuk setiap jawaban pertanyaan seperti disajikan: Tabel 3.1 Penskoran Tabel Skala Linkert

Skala Linkert	Skala Linkert	Skor
Sangat Setuju (SS)	4	Setuju (S) 3
Tidak Setuju (TS)	2	Sangat Tidak Setuju (STS) 1

Karena "netral" menunjukkan bahwa individu adalah salah satu elemen dalam respons yang diberikan, maka individu tersebut dieliminasi dari kumpulan balasan potensial untuk penelitian ini, sehingga menyisakan empat opsi Azwar (2007) Kemudian untuk menunjang kelancaran penelitian ini, peneliti menggunakan kajian Pustaka untuk memperjelas hubungan antar variable independent dan variable dependent. Kajian Pustaka ini untuk memperkuat hasil penelitian dan mendukung teori- teori terkait telitian. 3.6

Definisi Operasional Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi Indikator Skala Lingkungan Kerja Sudaryo et al (2018)

lingkungan kerja fisik merupakan keadaan kantor atau ruang kerja yang mempunyai dampak terhadap cara pegawai melaksanakan tugasnya atau melaksanakan tugas yang diperlukan untuk memenuhi tujuan yang spesifik, secara langsung maupun tidak.

1. Penerangan
2. Pewarnaan
3. Kebersihan
4. Sirkulasi
5. Kebisingan suara
6. Keamanan

Likert Sedarmayanti (2017) tempat bekerja yang tanpa fisik mencakup semua keadaan yang timbul dalam konteks interaksi profesional, termasuk yang melibatkan rekan kerja, atasan, dan bawahan.

1. Perhatian dan dukungan pemimpin.
2. Kerjasama antar kelompok.
3. Kelancaran komunikasi

Keselamatan kerja Achmad et al dalam (Mangkunegara, 2013) keselamatan kerja adalah melakukan pengawasan terhadap upaya menghindari penyakit atau bahaya terhadap pekerja, mencakup

1. Pemakaian peralatan kerja atau alat pelindung diri.
2. Beban kerja.
3. Peraturan keselamatan kerja.

Likert 30 pengawasan orang, peralatan, perlengkapan, dan proses di tempat kerja.

4. Komunikasi dan dukungan.
- 89 5. Pelatihan dan keselamatan kerja.

Kompensasi Menurut Mathis dan Jackson (2009), kompensasi adalah balasan oleh perusahaan bagi pegawai sebagai pengakuan terhadap tugas dan kewajiban yang mereka lakukan untuk perusahaan. Imbalan ini meliputi berbagai bentuk seperti gaji, upah, tunjangan, dan penghargaan sebagai bentuk penghormatan atas kontribusi yang diberikan. 1. Gaji/upah 2. Bonus 3. Insentif 4. Tunjangan Kesehatan 5. Uang cuti 6. Uang pensiunan

Likert Sumber: Diolah Peneliti, 2024 3.7 Teknik Analisis Data Handayani (2023) analisis data telitian adalah salah satu tugas terpenting, dan menarik kesimpulan dari penelitian memerlukan pengetahuan menyeluruh dalam mengolah data yang dikumpulkan. Pertanyaan penelitian dan hipotesis penelitian dijawab melalui hasil analisis data. 15 Sutisna (2020) setelah data lapangan dikumpulkan, tentunya perlu dilakukan analisis data. 15 68

Dalam penelitian kuantitatif, alat seperti test atau angket dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. 15 Untuk memudahkan proses tahapan analisis data, data lapangan kemudian ditabulasi berdasarkan variable. Selain itu, proses analisis data dimulai dengan mengurutkan variable, mengurutkan bilangan, dan kemudian mengelompokkan data ke dalam table distribusi frekuensi. Metode analisis data ini selanjutnya digunakan untuk menyusun hipotesis, menjawab pertanyaan penelitian, dan menarik temuan yang akurat dan valid. Teknik yang dipergunakan dalam analisis data bagi telitian adalah SmartPLS versi 3 atau PLS-SEM, sebuah perangkat lunak untuk pengolahan data. Ghazali (2014) mengemukakan penjelasan Partial Least Square (PLS) dianggap sebagai analisis data dengan metode sangat kuat karena tanpa mewajibkan dalam penggunaan skala tertentu. Menggunakannya sampel kecil, PLS dapat dipergunakan dalam pengujian teori dan menentukan relasi variabel laten di mana terukur tidak langsung. Tujuan utama PLS, yaitu mempermudah peneliti dalam memperoleh estimasi variabel laten guna memprediksi hasil. Baik SPSS maupun SEMPLS adalah program statistik yang populer, tetapi ada beberapa alasan mengapa SEMPLS lebih baik daripada SPSS ketika tidak ada moderasi atau variabel intervensi dalam penelitian. SEMPLS dibuat

khusus untuk menganalisis model structural model yang menjelaskan bagaimana variabel penelitian berinteraksi satu sama lain secara mendalam. Jika dibandingkan dengan 31 SPSS, SEMPLS lebih toleran terhadap asumsi statistik yang tidak sesuai, seperti data non-normal. Ini cocok untuk penelitian dengan sampel data kecil atau data yang tidak terdistribusi normal, yang sering terjadi dalam penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, X1, X2, dan X3 menjelaskan relasi yang dimiliki kinerja karyawan (Y) dengan lingkungan kerja (X1), keselamatan kerja (X2), dan kompensasi (X3).

3.7.1 Uji Deskriptif

Statistik deskriptif dipergunakan dalam merangkum data melalui pengilustrasian atau pemaparan data secara langsung, tanpa melakukan generalisasi atau kesimpulan yang bersifat umum (Sugiyono, 2018). Menurut Nana dan Elin (2018), analisis statistik deskriptif dipergunakan dalam pengolahan data di mana sudah terkumpul dengan mengidentifikasi nilai dari variabel yang mandiri atau independen tanpa mengaitkannya dengan variabel lain. Berdasarkan nilai standar deviasi, apabila nilai tersebut mendekati nol, maka dapat disimpulkan bahwa jawaban peserta menunjukkan tingkat homogenitas yang tinggi, yang artinya variasi di antara jawaban peserta sangat rendah. Sebaliknya, jika nilai standar deviasinya jauh dari nol, ini menandakan bahwa jawaban peserta menunjukkan tingkat heterogenitas yang tinggi, yang mengindikasikan variasi yang signifikan di antara jawaban peserta. Angka untuk masing-masing indikator, yang berasal dari variabel yang dapat ditunjukkan, dapat digunakan untuk menunjukkan nilai rata-rata atau mean.

3.7.2 Analisis Inferensial

Putri et al. (Sugiyono, 2019) menyampaikan analisis inferensial yang di mana teknik statistik yang dipergunakan dalam pembuatan generalisasi tentang seluruh populasi berdasarkan perolehan informasi melalui hasil analisis sampel secara mendalam.

7.71 Metode yang memanfaatkan alat uji Partial Least Square (PLS) dengan mengumpulkan data dan menghasilkan kesimpulan yang relevan.

Menurut Wold (1985) dalam Ghazali (2020), PLS adalah teknik analisis yang dapat mengatasi asumsi-asumsi dari regresi normal least

square (OLS), seperti distribusi data yang harus multivariate normal dan masalah multikolonieritas di antara variabel eksogen. Analisis ini bermaksud melakukan penilaian relasi prediksi konstruk dan menginvestigasi terdapat atau tidaknya relasi yang signifikan di antara mereka (Haryono, 2016). 17 Pada metode PLS-SEM, dilakukan dua tahapan evaluasi terhadap model pengukuran guna memastikan validitas dan reliabilitasnya, yaitu melalui acuan alat pengukur (outer model) dan model struktural (inner model). 3.7.2.1 Evaluasi Outer Model (Evaluasi Measurement) Outer model, juga dikenal sebagai acuan pengukuran, adalah tahap penting dalam Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan memanfaatkan SmartPLS. Evaluasi acuan pengukuran dapat diketahui dengan sebutan 32 moacuandel luaran—adalah tahap pertama dalam proses evaluasi model. 24 43 Tahap ini dalam PLS-SEM dikenal sebagai uji validitas konstruk, yang mencakup validitas konvergen dan diskriminan. Evaluasi validitas struktur dilakukan dengan mengamati hubungan yang signifikan bagi konstruk dengan bahan pertanyaan, serta relasi yang minim terhadap komponen yang lain, sebagaimana dijelaskan oleh Hamid dalam referensi Jogiyanto (2011:70). Validitas konvergen dan diskriminan adalah komponen validitas konstruk. Norma-norma berikut digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas pengukuran. 1) Validity Convergent Hamid & Anwar (2019) tujuan dari validitas konvergen adalah untuk mengukur seberapa baik ukuran berkolerasi positif menggunakan pengukuran alternatif dari konstruk dengan status sama atau bagaimana beban luar dari tiap indikator variabel. Faktor loading (loading factor) adalah koefisien yang mengukur kualitas sebuah variabel indikator merepresentasikan faktor atau konstruk tertentu dalam analisis faktor. Besarnya angka loading factor suatu indikator, maka lebih besar juga indikator tersebut mewakili faktor tengah dianalisis. Dalam konteks dari pengukuran acuan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), validitas konvergen mampu menilai dari mempertimbangkan angka loading factor dan Average Variance Extracted (AVE). AVE adalah standar statistik dengan dipergunakan dalam evaluasi seberapa baik konstruk

mewakili varians dari indikator yang digunakan dalam penelitian. Nilai AVE yang tinggi menunjukkan bahwa model pengukuran penelitian berkualitas tinggi dan dapat menghasilkan hasil penelitian yang valid dan andal. 8 44 46 65 Menurut Duryadi (2021) untuk mengetahui tingkat validitas konvergen dilihat melalui angka loading factor dan Average Variance Extracted (AVE). Ketika angka Outer Loading > 0.60 maka penilaian loading factor mampu diterima yang artinya bahwa variable berkorelasi positif. 2) Validitas Discriminant Validitas mengacu pada penilaian yang seharusnya dilakukan (Ghozali, 2016). Validitas diskriminasi dipergunakan dalam pemastian, yaitu tiap konsep pada model laten masing-masingnya memiliki perbedaan dari variabel yang lain.

5 57 Pengujian validitas dilakukan untuk mengevaluasi ketepatan alat ukur (Ghozali, 2016). 57 Dalam SMART-PLS, kriteria cross loading dapat digunakan untuk menilai validitas pengujian discriminant. Koefisien korelasi antara indikator-indikator harus menunjukkan hubungan yang lebih kuat dengan konstruk yang mereka ukur daripada hubungan antara konstruk-konstruk tersebut sendiri. Koefisien korelasi yang lebih tinggi menunjukkan bahwa indikator lebih cocok, yang memungkinkan untuk menjelaskan konstruk asosiasinya dengan baik. 14 17 62 Jika nilai indikator cross loading lebih besar dari 0.6–0.70, nilainya dianggap baik (Ghozali dan Latan, 2015).

3) Reabilitas Metode yang umum dipergunakan dalam mengevaluasi reliabilitas dihasilkan melalui penggunaan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability, yang mengukur tingkat kehandalan masing-masing indikator dalam model. Ini mengindikasikan bahwa Cronbach's Alpha dan Composite Reliability adalah alat yang dipergunakan dalam 33 penilaian seberapa konsisten dan handal indikator-indikator dalam sebuah model pengukuran. Menurut Duryadi (2021) untuk melihat seberapa reliabel dalam model, maka Cronbach's Alpha > 0.70 untuk dikatakan reliabel. Composite Reliability > 0.70. Tabel 3.1 Pedoman Outer Loading Kriteria Parameter Pedoman Validitas Convergen Loading Factor Outer Loading > 0.60 Duryadi (2021) Average Variance Extracted (AVE) > 0,50 Hair et al., (2017) Validitas Diskriminan cross loading >0.6–0.70, Ghozali dan Latan (2015)

Reabilitas Composite Reliability > 0.70 Duryadi (2021) Cronbach's Alpha > 0.70 Sumber: Dibatasi Peneliti, 2024 3.7.2.2 Model Struktural (Inner Model) Hamid dan Anwar (2019) menggunakan struktur model, yang sering disebut sebagai model dalam (inner model), dalam meramalkan relasi kausal antara variabel yang tidak terukur, yaitu laten. Acuan ini mengilustrasikan hubungan kausal yang telah dibangun berdasarkan teori yang mendalam. Evaluasi terhadap model struktural digunakan untuk memeriksa korelasi antara konstruk laten teknik Bootstrapping dan Blindfolding pada software SMART PLS. Dengan penggunaan teknik Bootstrapping dan Blindfolding pada software SMART PLS untuk validasi dan evaluasi statistik. Model struktural diuji, misalnya 1. **93** R Square pada konstruk endogen. **75** 2. Nilai estimasi untuk koefisien jalur merupakan ukuran dari hubungan atau pengaruh konstruk laten. 3. Relevansi prediksi (Q²), juga dikenal sebagai Stone-Geisser. Kapasitas prediksi prosedur blindfolding diuji. 4. F-Square, untuk mengetahui kebaikan model. 1) R Square (Coefficient Determinance) Nilai R-Squares menunjukkan variabel laten eksogen memiliki pengaruh atau tidak bagi variabel laten endogen. R-Squares adalah ukuran yang sama seperti yang digunakan dalam regresi lainnya. R² dalam SmartPLS mengindikasikan seberapa baik model pemodelan persamaan struktural (SEM) mampu menyampaikan varian milik variabel endogen (variabel respons). Angka R Square ini menggambarkan persentase varian milik variabel endogen dengan jelas disampaikan dari acuan yang diuji. Duryadi (2021) bahwa koefisien 0,19 menunjukkan dampak lemah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen, sementara koefisien 0,33 mengindikasikan dampak sedang, dan koefisien 0,67 menunjukkan dampak kuat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. 2) F- Square 34 Untuk mengetahui kebaikan model, uji f-square ini dilakukan. F Square (f²) dalam konteks SmartPLS adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan prediktif dalam konteks model Structural Equation Modeling (SEM) terbuat melalui penggunaan SmartPLS, yaitu tingkat pengaruhnya variabel laten prediktor bagi tingkat struktural dapat

diklasifikasikan sebagai pengaruh lemah, sedang, atau kuat dapat dilihat dari angka f^2 0,02, 0,15, dan 0,35 (Ghozali, 2011). 3) Predictif relevan (tingkat Observasi dalam penelitian) Q-Square memiliki kemampuan untuk menentukan hasil pengamatan dari model beserta perkiraan parameter yang dihasilkannya (Ghozali, 2016). Duryadi (2021) dengan menggunakan prosedur blindfolding, prediktif relevan adalah uji yang dapat dikatakan bahwa nilai dari Q square merupakan indikator dari kualitas observasi yang dihasilkan. Saat angka Q square melebihi angka kosong, dinyatakan fakta bagi observasi tersebut mempunyai kualitas positif. Di sisi lain, jika angka Q square di bawah angka kosong, dapat diinterpretasikan yaitu observasi tersebut mempunyai kualitas yang rendah. Tabel 3.2 Pedoman Inner Model Kriteria Parameter R Square (Coefficient determination) Pengaruh eksogen terhadap endogen menunjukkan variasi yang berbeda-beda, dengan Koefisien 0,19 mengindikasikan pengaruh yang lemah, Koefisien 0,33 menunjukkan pengaruh yang sedang, dan Koefisien 0,67 mengindikasikan pengaruh yang kuat. Duryadi (2021) Koefisien Jalur (Path Coefficient) Nilai Original Sampel: Hubungan positif menunjukkan bahwa kedua variabel bergerak dalam arah yang sama, Hubungan negatif mengindikasikan bahwa kedua variabel bergerak dalam arah yang berlawanan. Nilai T Statistik dan P-Value Menentukan signifikan pengaruh antar variabel: $>1,65$ significance (10%) $>1,96$ significance (5%) Nilai P-value $< 0,05$ Duryadi (2021) Predictif relevan Q^2 (tingkat Observasi dalam $Q^2 > nol$ memiliki predictif relevan baik $Q^2 < nol$ memiliki predictif relevan kurang baik Duryadi (2021) 35 penelitian) F-Square 0.02 yang artinya lemah, medium, atau besar 0.15 yang artinya medium 0.35 yang artinya besar Ghozali (2011). Sumber: Dibuat Peneliti, 2024 3.8. Pengujian Hipotesis Pengujian hipotesa yang dilakukan oleh pendekatan PLS, metode penjelasan umumnya digunakan. Angka t-statistik serta Prob. digunakan dalam pengujian hipotesis. Sebagai ilustrasi, t-statistik relevan dalam pengujian hipotesis dengan tingkat signifikansi 5% atau setara dengan 1,96 (Muniarti et al., 2013). Dengan

penyampaian tersebut, standar dalam penerimaan atau penolakan hipotesis memiliki penjelasan, yaitu diterima H_a dan ditolak H_0 jika t-statistik melebihi 1,96. Selain itu, dalam konteks pengujian hipotesis menggunakan probabilitas, hipotesis alternatif (H_a) diterima apabila nilai p di bawah 0,05. 14 48

58 62 90 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 36 4.1. Hasil Analisa Data Penelitian yang dilakukan di PT Chang Shin Reksa Jaya Garut yang berlokasi di Jl. Raya YLeles No.134 Ciburial. YLeles - Garut. YJawa Barat 44152 dengan melibatkan responden sebanyak 120 karyawan sebagai sampel bagi temuan.

Temuan mempergunakan skala Likert terdapat 4 pernyataan untuk menjawab hasil kuesioner yang telah disiapkan, diantaranya adalah; 46 80 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Setuju, dan 4 = Sangat Setuju. Bagi pengolahan data terkait hasil kuesioner responden menggunakan SMART PLS versi. 1)

Karakteristik Responden Penelitian ini teknik dalam pengumpulan data diambil dari jawaban karyawan berdasarkan kuesioner yang jawabannya sudah disediakan oleh peneliti. Kuesioner diberikan lewat online yaitu g-form kemudian diisi oleh karyawan bagian produksi PT Chang Shin Reksa Jaya Garut.

3 28 58 66 Hasil dari karakteristik dalam populasi PT Chang Shin Reksa Jaya Garut yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, gaji, dan lama bekerja.

3 34 2) Karakteristik Responden Jenis Kelamin Karakteristik pada temuan mencakup data terkait jenis kelamin laki-laki dan perempuan saja. 3 Hasil dari responden dan sudah diolah data untuk memisahkan hasil jawaban yang mengisi kuesioner, maka ditunjukkan oleh tabel: Tabel 4.1 Data berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	10	8%
2	110	92%
TOTAL	120	100,00%

Sumber: Olahan Data Primer (2024) Menurut tabel 4.1 di atas, maka menunjukkan bahwa dominan pengisian kuesioner berdasarkan jenis kelamin yaitu perempuan dengan tingkat presentase 92% dan jenis kelamin laki-laki yang mengisi kuesioner sebesar 10 orang dengan tingkat presentase 8%.

3) Karakteristik Responden Umur Karakteristik dalam penelitian ini hanya mencakup data terkait jenis umur responden. Hasil dari responden dan sudah diolah data untuk memisahkan hasil jawaban yang mengisi kuesioner, maka ditunjukkan oleh tabel: Tabel 4.2 Data berdasarkan Umur

Umur 18 tahun - 23 tahun 25 21% 24 tahun - 29 tahun 46 38%
30 tahun - 35 tahun 41 34% 36 tahun - 40 tahun 6 5% > 41
tahun 2 2% TOTAL 120 100,00% 37 Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Menurut tabel 4.2, maka dijelaskan dominan pengisian kuesioner berdasarkan karakteristik usia responden maka dapat hasil yang mendominasi usia yaitu umur Dalam rentang usia 24-29 tahun, terdapat 46 responden dengan tingkat presentasi sebesar 38%. Rentang usia 30-35 tahun mencatat 41 responden dengan tingkat presentasi 34%. Di antara usia 18-23 tahun, terdapat 25 responden dengan tingkat presentasi sebesar 21%. Usia 36-40 tahun diikuti oleh 6 responden dengan tingkat presentasi sebesar 5%, sedangkan usia di atas 41 tahun terdapat 2 responden dengan tingkat presentasi 2%.

4) Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir Kriteria dalam pemilihan responden yang didasari tingkat pendidikan terakhir mampu diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori, seperti yaitu SMP, SMA/SMK, Diploma 3, dan S1. Hasil dari responden dan sudah diolah data untuk memisahkan hasil jawaban yang mengisi kuesioner, maka dapat dilihat hasil dengan dasar pendidikan terakhir tabel: Karakteristik dalam penelitian ini hanya mencakup data terkait pendidikan responden. Hasil dari responden dan sudah diolah data untuk memisahkan hasil jawaban yang mengisi kuesioner, maka ditunjukkan oleh tabel: Tabel 4.3 Data berdasarkan Pendidikan Terakhir Pendidikan SMP 15 13% SMA/SMK 97 81% DIPLOMA 3 8 7% S1 0% TOTAL 120 100,00% Sumber: Olahan Data Primer (2024)

Menurut tabel gambar 4.3, maka dijelaskan fakta dominan pengisian kuesioner berdasarkan pendidikan terakhir responden maka dapat hasil yang mendominasi yaitu SMA/SMK sebanyak 97 orang dengan tingkat presentase sebesar 81%. Disusul SMP sebanyak 15 orang dengan tingkat presentase 13%, kemudian DIPLOMA 3 dengan jumlah 8 orang dengan tingkat persen 7%, diikuti S1 tidak ada yang memilih.

5) Karakteristik Responden Lama Bekerja Karakteristik bagi pengambilan responden memiliki dasar lama bekerja responden dibagi menjadi beberapa kategori. Hasil dari responden dan

sudah diolah data untuk memisahkan hasil jawaban yang mengisi kuesioner, maka dapat dilihat hasil berdasarkan pendidikan terakhir tabel di bawah ini: Tabel 4.4 Data berdasarkan Lama Bekerja Lama Bekerja < 1 tahun 4 3% 38 1 - 3 tahun 36 30% 4 -7 tahun 70 58% 8 - 10 tahun 10 8% > 11 tahun 0% TOTAL 120 100% Sumber: Olahan Data Primer (2024) Berdasarkan tabel 4.4 di atas, maka menunjukkan bahwa dominan pengisian kuesioner berdasarkan lama bekerja karyawan maka dapat hasil yang mendominasi yaitu 4-7 tahun sebanyak 70 orang dengan tingkat presentase sebesar 58%. Disusul dengan waktu kerja 1-3 tahun dengan jumlah 36 orang dengan tingkat persen sebanyak 30%, kemudian 8-10 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 8%. Untuk pemilihan > 11 tidak ada yang memilih. 6) Karakteristik Responden Gaji Karakteristik untuk pengambilan responden berdasarkan gaji.

Hasil dari responden dan sudah diolah data untuk memisahkan hasil jawaban yang mengisi kuesioner, maka dapat dilihat hasil berdasarkan gaji dalam tabel: Tabel 4.5 Data berdasarkan Lama Bekerja Gaji Rp 1.500.000 - Rp. 2.000.000 2 2% Rp 2.100.000 - Rp 2.500.000 91 76% Rp 2.600.000 - Rp 3.000.000 11 9% Rp 3.100.000 - Rp 3.500.000 14 12% > Rp. 3.600.000 2 2% TOTAL 120 100% Sumber: Olahan Data Primer (2024) Menurut tabel 4.5 di atas, maka menunjukkan bahwa dominan pengisian kuesioner berdasarkan gaji responden maka dapat hasil yang mendominasi yaitu sebesar Rp 2.100.000 - Rp 2.500 87 000 sebanyak 91 orang dengan tingkat presentase sebesar 76%. Disusul digaji sebesar Rp 3.100.000 - Rp 3.500.000 dengan jumlah 14 orang diikuti tingkat persen 12%, kemudian Rp 2.600.000 - Rp 3.000.000 dengan jumlah 11 orang diikuti tingkat persen 9%, serta yang terakhir Rp 1.500.000 - Rp. 2.000.000 dan > Rp. 3.600.000 yang tiapnya dengan jumlah 2 orang dengan tingkat presentase 2%. 4.2. Analisis Deskriptif 4.2.1 Variabel Lingkungan Kerja Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja 39 Y Mean Median Min Max Standard Deviation LL1 3.242 3.000 1.000 4.000 0.866 LL2 3.217 3.000 1.000 4.000 0.868 LL3 3.258 3.000 1.000 4.000

0.851 LL4 3.175 3.000 1.000 4.000 0.823 LL5 3.283 3.000 1.000 4.000

0.858 LL6 3.275 3.000 1.000 4.000 0.903 LL7 3.208 3.000 1.000 4.000

0.893 LL8 3.242 3.000 1.000 4.000 0.785 LL9 3.300 3.000 1.000 4.000

0.843 Sumber: Olahan Data Primer (2024) Nilai item pertanyaan untuk

item pertanyaan LL 1 adalah 0,866, nilai item pertanyaan untuk item

pertanyaan LL 2 adalah 0,868, nilai item pertanyaan untuk item

pertanyaan LL 3 adalah 0,851, nilai item pertanyaan untuk item

pertanyaan LL 4 adalah 0,823, LL 5 adalah 0,858, nilai item

pertanyaan untuk item pertanyaan LL 6 adalah 0,903, nilai item

pertanyaan untuk item pertanyaan LL 7 adalah 0,903, nilai item

pertanyaan untuk item pertanyaan LL 8 adalah 0,785, nilai item

pertanyaan untuk item pertanyaan LL 9 adalah 0,843. Berdasarkan uraian

data yang tersedia pada Tabel 4.6, mampu diangkat kesimpulan yaitu

angka standar deviasi pada variable lingkungan kerja tidak menunjukkan

angka yang mendekati angka (nol). Artinya bahwa setiap responden

memiliki nilai perspektif yang bervariasi terhadap lingkungan kerja.

Variasi ini mencerminkan tingkat pemahaman dan pengalaman yang berbeda

antar responden terhadap variable lingkungan kerja. 4.2.2 Analisis

Deskriptif Variabel Keselamatan Kerja Tabel 4.7 Data Deskriptif

Keselamatan Kerja Y Mean Median Min Max Standard Deviation KK1 3.217

3.000 1.000 4.000 0.868 KK2 3.192 3.000 1.000 4.000 0.925 KK3 3.208

3.000 1.000 4.000 0.875 KK4 3.283 3.000 1.000 4.000 0.858 KK5 3.167

3.000 1.000 4.000 0.916 KK6 3.283 3.000 1.000 4.000 0.808 KK8 2.742

3.000 1.000 4.000 0.811 KK9 2.767 3.000 1.000 4.000 0.863 Sumber:

Olahan Data Primer (2024) Nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan

KK 1 adalah 0,868, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KK 2

adalah 0,925, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KK 3 adalah

0,875, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KK 4 adalah 0,858,

KK 5 adalah 0,916, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KK 6

adalah 40 0,808, dan nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KK

8 adalah 0,811, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KK 9

adalah 0,863. Berdasarkan uraian data yang tersedia pada Tabel 4.7, mampu diangkat kesimpulan yaitu angka standar deviasi pada variable keselamatan kerja tidak menunjukkan angka yang mendekati angka (nol). Artinya bahwa setiap responden memiliki nilai perspektif yang bervariasi terhadap keselamatan kerja. Variasi ini mencerminkan tingkat pemahaman dan pengalaman yang berbeda antar responden terhadap variable keselamatan kerja.

4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Tabel 4.8 Data

Deskriptif Keselamatan Kerja Mean Median Min Max Standard Deviation

KO1 2.708 3.000 1.000 4.000 0.926 KO2 3.158 3.000 1.000 4.000 0.885 KO3

3.133 3.000 1.000 4.000 0.939 KO4 3.025 3.000 1.000 4.000 0.961 KO5

3.117 3.000 1.000 4.000 0.933 KO8 3.250 4.000 1.000 4.000 0.951

Sumber: Olahan Data Primer (2024) Nilai item pertanyaan untuk item

pertanyaan KO 1 adalah 0,926, nilai item pertanyaan untuk item

pertanyaan KO 2 adalah 0,885, nilai item pertanyaan untuk item

pertanyaan KO 3 adalah 0,939, nilai item pertanyaan untuk item

pertanyaan KO 4 adalah 0,961, nilai item pertanyaan untuk item

pertanyaan KO 5 adalah 0,933 dan nilai item pertanyaan untuk item

pertanyaan KO 8 adalah 0,951. Berdasarkan uraian data yang tersedia

pada Tabel 4.8, mampu diangkat kesimpulan yaitu angka standar deviasi

pada variable kompensasi tidak menunjukkan angka yang mendekati angka

(nol). Artinya bahwa setiap responden memiliki nilai perspektif yang

bervariasi terhadap kompensasi. Variasi ini mencerminkan tingkat pemahaman

dan pengalaman yang berbeda antar responden terhadap variable kompensasi.

4.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Tabel 4.9 Data

Deskriptif Keselamatan Kerja Mean Median Min Max Standard Deviation

KNRJ1 3.242 3.000 1.000 4.000 0.847 KNRJ2 3.275 4.000 1.000 4.000

1.016 KNRJ3 3.250 3.000 1.000 4.000 0.859 KNRJ4 3.250 4.000 1.000

4.000 0.951 KNRJ5 3.375 4.000 1.000 4.000 0.876 KNRJ6 3.233 3.000

1.000 4.000 0.863 41 KNRJ7 3.258 4.000 1.000 4.000 0.944 Sumber:

Olahan Data Primer (2024) Nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan

KNRJ 1 adalah 0,847, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KNRJ

2 adalah 1.016, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KNRJ 3 adalah 0,859, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KNRJ 4 adalah 0,951, KNRJ 5 adalah 0,876, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KNRJ 6 adalah 0,863, nilai item pertanyaan untuk item pertanyaan KNRJ 7 adalah 0,944. Berdasarkan uraian data yang tersedia pada Tabel 4.8, mampu diangkat kesimpulan yaitu angka standar deviasi pada variable kinerja karyawan tidak menunjukkan angka yang mendekati angka (nol). Artinya bahwa setiap responden memiliki nilai perspektif yang bervariasi terhadap kinerja karyawan. Variasi ini mencerminkan tingkat pemahaman dan pengalaman yang berbeda antar responden terhadap kinerja karyawan.

4.3. Analisis Inferensial Sugiyono (2019:148) analisis inferensial merujuk pada teknik statistik yang dipergunakan dalam mengevaluasi sampel data dengan tujuan mengeneralisasi perolehan bagi populasi yang lebih besar.

4.3 **5** 1 Evaluasi Outer Model (Evaluasi Measurement) Evaluasi pengukuran dari acuan juga dikenal sebagai acuan luar adalah tahap pertama dalam proses evaluasi model. **5 17 24** Tahapan ini dalam analisis PLS-SEM dikenal sebagai uji kevalidan konstruk, yang meliputi evaluasi validitas konvergen dan diskriminan. **5** Salah satu strategi untuk menguji kevalidan konstruk adalah dengan mengevaluasi kekuatan korelasi antara konstruk dengan item-item pertanyaan yang relevan, serta memastikan korelasi yang minim dengan variabel lain dalam penelitian ini. 1)

Validitas Convergen Tujuan dari validitas konvergen untuk menilai tingkat korelasi positif antara sebuah ukuran dengan volume alternatif melalui konstruk atau bagaimana tiap indikator variabel sama yang merefleksikan beban eksternal yang sama. Untuk mengetahui validitas convergen valid atau tidaknya bisa dilihat dari nilai loading factor beserta angka AVE. Pemerolehan penelitian dari loading factor bahwa dapat diketahui berdasarkan nilai 0.60 maka penilaian loading faktor dapat diterima yang artinya bahwa variable berkorelasi positif. Maka berdasarkan perhitungan loading faktor terdapat pernyataan yang kurang memuaskan berdasarkan hasil pengujian. Hasil yang dijabarkan bahwa terdapat 3

item pernyataan yang tidak memenuhi standar minimal yaitu < 0.60 , sehingga item-item yang kurang dari 0.60 dieleminasi. Dengan mengeleminasi nilai 42 yang keluar dari persyaratan, maka dilakukan pengujian ulang dengan tiga pernyataan dihapus. Hasil eliminasi tiga pernyataan mampu diketahui dari tabel: Tabel 4.10 Hasil Loading Faktor (Sesudah Eliminasi) Keselamatan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Kompensasi (X3) Lingkungan Kerja (X1) Hasil Keputusan KK1 0.759 Y Y Valid KK2 0.746 Valid KK3 0.761 Valid KK4 0.728 Valid KK5 0.769 Valid KK6 0.781 Valid KK8 0.642 Valid KK9 0.610 Valid KNRJ1 0.748 Valid KNRJ2 0.701 Valid KNRJ3 0.758 Valid KNRJ4 0.712 Valid KNRJ5 0.785 Valid KNRJ6 0.711 Valid KNRJ7 0.733 Valid KO1 0.728 Valid KO2 0.761 Valid KO3 0.777 Valid KO4 0.719 Valid KO5 0.771 Valid KO8 0.666 Valid LL1 0.788 Valid LL2 0.771 Valid LL3 0.793 Valid LL4 0.781 Valid LL5 0.729 Valid LL6 0.789 Valid LL7 0.765 Valid LL8 0.758 Valid LL9 0.770 Valid Sumber: Olah Data Primer (2024) Setelah melakukan pengujian loading faktor, maka dilanjutkan dengan menguji nilai Average Variance Extracted (AVE) Salah satu uji lain adalah untuk mengevaluasi validitas konstruksi dengan melihat nilai AVE. Acuan terbaik hanya berlaku ketika AVE tiap konstruksi melebihi 0,50. Pengujian AVE dapat dilihat dari tabel di bawah ini: Tabel 4.11 Hasil Average Variance Extracted (AVE) Y Average Variance Extracted (AVE) Hasil Keselamatan Kerja (X2) 0.529 Valid Kinerja Karyawan (Y) 0.542 Valid 43 Kompensasi (X3) 0.545 Valid Lingkungan Kerja (X1) 0.596 Valid Sumber: Olah Data Primer (2024) Menurut tabel 4.11, persyaratan untuk memenuhi nilai konstruk bahwa variable dikatakan baik bahwa nilai > 0.50 . Maka, berdasarkan tabel di atas variable Keselamatan Kerja (X1), Kinerja Karyawan (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y), hasil perolehan nilai masing-masing Average Variance Extracted (AVE) dari setiap variable independent dan dependent memenuhi syarat atau dikatakan valid karena nilai > 0.50 . 2) Validitas Diskriminan Validitas diskriminasi digunakan dalam pemastian di

mana tiap konsep dalam model laten adalah unik dan tidak tumpang tindih dengan variabel lain. 5 Pengujian validitas dilakukan untuk mengevaluasi ketepatan alat ukur (Ghozali, 2016). 4.12 Hasil Nilai Cross Loading 44 Sumber: Olah Data Primer (2024) Menurut tabel 4.12 maka nilai dari hasil perolehan berdasarkan nilai cross loading nilai perolehan paling kecil 0.610 dan yang terbesar. 0.793 Walaupun nilai perolehan 0.610 merupakan nilai yang paling terkecil pada variable Keselamatan Kerja bagian KK 9. Menurut (Ghozali dan Latan, 2015) berdasarkan nilai indikator cross loading lebih besar dari 0.6–0.70, nilainya dianggap baik, artinya bahwa nilai perolehan $0.610 > 0.6$ maka masih dapat diterima. 3) Reabilitas Salah satu cara untuk menentukan reliabilitas adalah melalui penggunaan Cronbach's Alpha dan Composite Reability , angka mampu menunjukkan seberapa reliabel setiap indikator model. Menurut Duryadi (2021) untuk melihat seberapa reliabel dalam model, maka Cronbach's Alpha > 0.70 mampu dikatakan reliabel.

45 Keselamatan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Kompensasi (X3) Lingkungan Kerja (X1) KK1 0.759 0.634 0.484 0.624 KK2 0.746 0.625 0.447 0.525 KK3 0.761 0.631 0.472 0.560 KK4 0.728 0.570 0.389 0.422 KK5 0.769 0.625 0.478 0.524 KK6 0.781 0.623 0.545 0.572 KK8 0.642 0.485 0.665 0.504 KK9 0.610 0.432 0.635 0.474 KNRJ1 0.542 0.748 0.520 0.584 KNRJ2 0.480 0.701 0.489 0.523 KNRJ3 0.628 0.758 0.423 0.521 KNRJ4 0.715 0.712 0.390 0.517 KNRJ5 0.727 0.785 0.497 0.650 KNRJ6 0.495 0.711 0.551 0.527 KNRJ7 0.473 0.733 0.523 0.556 KO1 0.548 0.418 0.728 0.459 KO2 0.513 0.423 0.761 0.607 KO3 0.528 0.469 0.777 0.584 KO4 0.461 0.376 0.719 0.550 KO5 0.515 0.462 0.771 0.614 KO8 0.482 0.634 0.666 0.555 LL1 0.542 0.590 0.553 0.788 LL2 0.597 0.575 0.608 0.771 LL3 0.585 0.586 0.654 0.793 LL4 0.568 0.603 0.643 0.781 LL5 0.534 0.579 0.527 0.729 LL6 0.522 0.572 0.556 0.789 LL7 0.468 0.457 0.562 0.765 LL8 0.555 0.593 0.615 0.758 LL9 0.631 0.652 0.603 0.770 Composite Reability > 0.70 . Berdasarkan perolehan nilai yang telah diolah maka dapat dilihat berdasarkan tabel berikut. 4.13

Hasil Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability Cronbach's Alpha Composite Reliability Keselamatan Kerja (X2) 0.872 0.899 Kinerja Karyawan (Y) 0.860 0.892 Kompensasi (X3) 0.835 0.878 Lingkungan Kerja (X1) 0.915 0.930 Sumber: Olah Data Primer (2024) Menurut tabel 4.13 perolehan angka Cronbach's Alpha dan Composite Reliability maka hasil mampu diterima dan dinyatakan reliabel. Persyaratan angka setiap masing-masing variable independent dan dependent angka Cronbach's Alpha > 0.70 dengan angka Composite Reliability > 0.70.

4.4. Model Struktural (Inner Model)

Inner model memiliki maksud dalam mengevaluasi relasi antara indikator penyusun variabel (Andreas Wijaya, 2019:101). Menghitung nilai R-Squares adalah rangkaian uji yang digunakan dalam model struktural. Duryadi (2021) evaluasi internal model, atau evaluasi dengan acuan secara struktur, diperlakukan dalam mencari: nilai R-Square (R²) (koefisien penutup, koefisien jalur, kecocokan acuan (Model Fit), dan prediktor primer.

1) Nilai R Square Nilai R-Squares menunjukkan temuan Duryadi (2021), variabel laten eksogen menunjukkan dampak berbentuk ragam bagi variabel laten endogen. **59** Koefisien pengaruh sebesar 0,19 mencerminkan pengaruh yang lemah, sementara koefisien 0,33 menunjukkan pengaruh sedang, dan koefisien 0,67 menunjukkan pengaruh yang kuat. Rincian analisis lebih lanjut dijelaskan pada tabel. Tabel 4.14 Hasil Perolehan Nilai R Square Y R Square R Square Adjusted Kinerja Karyawan (Y) 0.708 0.700 Sumber: Olah Data Primer (2024) Menurut tabel 4.14 maka diperoleh nilai berdasarkan ketiga variable bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1), Keselamatan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) dapat menjelaskan variable Kinerja Karyawan (Y) sebesar 70.8%. Berarti sisanya yaitu 29.2% pengaruh dijelaskan oleh variable-variabel yang di luar dari penelirtian ini. Nilai $R^2 \geq 0.67$, dapat menjelaskan bahwa pengaruh Eksogen terhadap endogen kuat. **45** 2) F-Square Dalam sejauh mana prediktor dari variabel laten mempengaruhi tingkat struktural dapat dikategorikan sebagai pengaruh yang lemah, sedang, atau kuat dapat dilihat dari angka f square 0,02, 0,15, dan 0,35 (Ghozali, 2011). Tabel 4.15 Hasil Nilai

F-Square 46 Keselamatan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Kompensasi (X3) Lingkungan Kerja (X1) Keselamatan Kerja (X2) Y 0.426 Y Y Kinerja Karyawan (Y) Y Y Y Y Kompensasi (X3) Y 0.000 Y Y Lingkungan Kerja (X1) Y 0.156 Y Y Sumber: Olah Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dari hasil perolehan nilai F-Square bahwa variable laten yang memiliki pengaruh paling kuat adalah variable Keselamatan Kerja (X2) yang memiliki nilai sebesar 0.426, pada tingkat medium yaitu variable Lingkungan Kerja (X1) yang memiliki nilai 0.156, dan tingkat yang paling lemah yaitu variable Kompensasi (X3) yang memiliki nilai 0.000.

3) Predictif Relevan (tingkat Observasi dalam penelitian) Tabel 4.15 Hasil Perolehan Nilai Predictive Relevan $Y Q^2 (=1-SSE/SSO)$ Keselamatan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) 0.364 Kompensasi (X3) Y Lingkungan Kerja (X1) Y Sumber: Olah Data Primer (2024) Gambar 4.1 Gambar Hasil Nilai Q^2 47 Sumber: Output Smart PLS Menurut tabel 4.15 dan gambar 4.1, hasil nilai Q^2 yaitu sebesar 0.364, yang dimana nilai untuk hasil perolehan nilai $Q^2 > nol$ memiliki predictif relevan baik. Berdasarkan hasil bahwa $Q^2 0.364 > 0$. Maka, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable Kinerja Karyawan dapat memprediksi model dengan baik.

4.5. Uji Hipotesis Dalam pendekatan PLS, metode umumnya menggunakan penjelasan untuk menguji hipotesis. Nilai t-statistik dan probabilitasnya digunakan sebagai indikator pengujian hipotesis. Sebagai contoh, nilai t-statistik signifikan untuk alpha 5% adalah 1,96 (Muniarti et al., 2013). Dalam studi yang dilakukan oleh Duryadi (2021), disarankan bahwa nilai t-statistik $>1,65$ menunjukkan signifikansi pada tingkat 10%, sedangkan nilai $>1,96$ menunjukkan signifikansi pada tingkat 5%, dan angka P-value $< 0,05$ dalam penentuan pengaruh signifikan antar variabel. Untuk mengevaluasi hasil pengujian hipotesis, tabel yang relevan dapat diacu. Tabel 4.17 Hasil Pengujian Hipotesis Original Sample (O) Sample Mean (M) Standard Deviation (STDEV) T Statistics ($|O/STDEV|$) P Values Keselamatan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y) 0.538 0.531 0.089 6.018 0.000

Kompensasi (X3) -> Kinerja Karyawan (Y) -0.000 0.008 0.083 0.005

0.996 Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y) 0.366 0.365 0.102

3.583 0.000 Berdasarkan hasil tabel 4.16 maka dapat disimpulkan

berdasarkan hipotesis yang sebelumnya diajukan sebagai berikut: A.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan pengambilan syarat P Value 0.05%

dengan T Statistic >1,96 significance (5%). Maka berdasarkan tabel sebelumnya bahwa nilai T statistic dari Lingkungan Kerja (X1) 3.583 >

1.96, angka P Values 0.000 < 0.05. Pengujian hipotesis dapat dilihat

melalui original sampel sebesar 0.366Lingkungan kerja menunjukkan

peningkatan sebesar 0,366 untuk setiap kenaikan 48 dalam kinerja

karyawan, berdasarkan analisis nilai sampel awal. Hipotesis alternatif

(Ha) diterima, sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak. 30 Dari hasil, mampu

diangkat kesimpulan hasil penelitian ini mengindikasikan lingkungan kerja

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 1 13 16 19 20 25 36 37 55 H1

= Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. B.

Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan pengambilan syarat P Value 0.05%

dengan T Statistic >1,96 significance (5%). Maka berdasarkan tabel

sebelumnya bahwa nilai T statistic dari Keselamatan Kerja (X2) 6.018

> 1.96, angka P Values 0.000 < 0.05. Pengujian hipotesis dapat

dilihat melalui original sampel sebesar 0.538. Variable keselamatan kerja

meningkat sebesar 0.538 untuk setiap peningkatan pada kinerja karyawan

berdasarkan nilai sampel awal. Ha diterima dan H0 ditolak. Dari itu,

diangkat kesimpulan bahwa temuan studi ini mengungkapkan bahwa

keselamatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. 1 16 25 42 50 81

H2 = Keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. C.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Menurut pengujian yang

terolah dengan pengambilan syarat P Value 0.05% dengan T Statistic

>1,96 significance (5%). Maka berdasarkan tabel sebelumnya bahwa nilai

T statistic dari Kompensasi (X3) 0.005 < 1.96, angka P Values 0.996

> 0.05. Pengujian hipotesis dapat dilihat dari original sampel sebesar -0.000. Variable kompensasi menurunkan sebesar -0.000 untuk setiap penurunan pada kinerja karyawan berdasarkan nilai sampel awal. H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari itu, diangkat kesimpulan temuan studi dalam penelitian ini bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. H_3 = Kompensasi tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6. Pembahasan Data yang diambil

merupakan data hasil jawaban responden yang disebarkan melalui g-form. Hasil jawaban kemudian diolah menggunakan Teknik analisis SmartPLS Versi 3. Penelitian adalah penelitian kuantitatif untuk menjelaskan hipotesis di mana telah diajukan. Kelompok subjek dalam penelitian ini bertempat di PT Chang Shin Reksa Jaya Garut yang merupakan perusahaan manufaktur pembuatan sepatu dengan total keseluruhan populasi sebanyak 12.000 karyawan. Penelitian ini menerapkan metode purposive sampling untuk memilih sampelnya. Teknik Hair et al. (2014) digunakan dengan pertimbangan jumlah sampel sebesar 100 atau lebih. Sesuai dengan aturan 49 untuk ukuran sampel, jumlah indikator (24) dikalikan dengan 5, sehingga jumlah responden yang harus diambil adalah 120 sampel. Karakteristik dalam pengambilan responden dapat dibedakan menjadi beberapa kategori yaitu; Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Lama Bekerja, dan Gaji. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin diketahui hasil dominan dalam pengisian kuesioner adalah perempuan dengan jumlah 110 dengan tingkat presentase sebesar 92%. Kemudian responden yang didasarkan dengan jenis kelamin laki-laki dengan pengisian kuesioner sebanyak 10 responden serta tingkat presentase 8%. Karakteristik berikutnya berdasarkan Usia. Pengisian kuesioner berdasarkan usia dikelompokkan menjadi beberapa bagian; yaitu 18 – 23 tahun, 24 – 29 tahun, 30 – 35 tahun, 36 – 40 tahun, dan > 41 tahun.

67 Rentang pengisian berdasarkan usia didominasi oleh usia dari 24 - 29 tahun yaitu sebanyak 46 responden dengan tingkat presentase sebesar 38%. Kemudian disusul dengan rentang 30 tahun – 35 tahun dengan pengisian 41 responden dan tingkat presentase 34%, 18 tahun – 23 tahun tahu

n dengan pengisian 25 responden dan tingkat presentase 21%, 36 tahun – 40 tahun dengan pengisian 5 responden dan tingkat presentase 5%, dan yang terakhir rentang usia > 41 tahun dengan pengisian 2 responden dan tingkat presentase 2%. Berdasarkan karakteristik Pendidikan Terakhir dibagi juga menjadi beberapa kategori yaitu; SMP, SMA/SMK, DIPLOMA 3 dan S1. Dalam pengisian yang telah diisi oleh responden, tingkat pendidikan terakhir didominasi SMA/SMK dengan 97 responden tingkat presentase 81%, disusul dengan pendidikan SMP dengan jumlah responden 15 dan tingkat presentase 13%, Diploma 3 dengan jumlah 8 responden dan tingkat presentase 7%, dan terakhir S1 dengan pengisian dan tingkat presentase 0. Berdasarkan karakteristik jarak kerja, terbagi dalam beberapa kategori adalah < 1 tahun, 1 – 3 tahun, 4 – 7 tahun, 8 – 10 tahun, dan > 11 tahun. Berdasarkan pengisian yang telah diisi oleh responden, maka kriteria ini didominasi 4 – 7 tahun lama bekerja dengan jumlah responden 70 dan tingkat presentase 58%, dan diikuti oleh 1-3 tahun sebanyak 36 responden dan tingkat presentase sebesar 30%, 8 - 10 tahun sebanyak 10 responden dan tingkat presentase sebesar 8%, dan yang terakhir yaitu > 11 tahun dengan responden dan tingkat presentase 0. Terakhir kriteria berdasarkan pendapatan yang diperoleh oleh responden didominasi Rp. 2.100.000 – Rp. 2.500.000 sebanyak 91 responden dan tingkat presentase 76%, disusul Rp. 3.100.000 – Rp. 3.500.000 sebanyak 14 responden dan tingkat presentase 12%, Rp. 2.600.000 – Rp. 3.000.000 sebanyak 11 responden dengan tingkat presentase 9%, dan yang terakhir yaitu Rp. 1.500.000 – Rp. 2.000.000 sebanyak 2 responden dan tingkat presentase 2%.

4.6. 1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sejalan bersama temuan disusun oleh Pramita et al (2020) menegaskan lingkungan kerja yang positif dapat membantu pekerja merasakan keamanan dan kenyamanan, yang mampu menumbuhkan produktivitas mereka dan membantu 50 pencapaian tujuan organisasi. Pada temuan, dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat signifikan karena suasana kerja yang mendukung dapat

memperkuat interaksi dan motivasi di lingkungan kerja dengan menginspirasi karyawan untuk mencapai kerja optimal. Lingkungan kerja yang kondusif termasuk hubungan rekan bekerja positif, dukungan atasan, pemadain fasilitas, dan budaya bekerja menyenangkan. Ini dapat membuat karyawan lebih puas dan mendorong mereka untuk tetap bekerja. Menurut penelitian ini, tempat kerja yang nyaman dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab secara maksimal. Lingkungan kerja menyenangkan berkemampuan untuk menawarkan dukungan demi tercapainya tujuan tim. Lingkungan kerja bernilai positif, karyawan cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. **63** Pada akhirnya, karyawan yang nyaman dan termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Ada bukti yang mendukung dengan penjelasan lingkungan kerja teratur secara signifikan menambahkan tingkat produktif pegawai di perusahaan, menegaskan pentingnya faktor ini dalam hasil penelitian ini. Dengan demikian, terbukti bahwa kondisi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara substansial. Menurut Sihalo & Siregar (2020), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan berarti oleh lingkungan kerja. Dengan kata lain, performa seorang pegawai akan menurun jika lingkungan kerja tidak menyenangkan. Didapati relasi secara signifikan hasil dari dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan di mana perusahaan perlu untuk memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif dan berkomitmen untuk menciptakan suasana bekerja optimal. Untuk menciptakan lingkungan bekerja nyaman serta aman, berhubungan dengan baik antara sesama karyawan, peluang untuk berkembang, serta perhatian yang didapatkan oleh karyawan terhadap perusahaan. Sesuai dengan Motivation Hygiene Theory di mana diangkat Herzberg, bahwa hygiene (faktor luar), yaitu terdiri dari gaji, keamanan kerja, kondisi kerja (lingkungan kerja), tidak dapat mempengaruhi secara langsung akan tetapi tidak dapat meningkatkan motivasi karyawan. Faktor hygiene ini tidak secara langsung meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, tetapi jika tidak

terpenuhi, dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja. Menurut Herzberg lingkungan kerja yang membangkitkan suasana positif mampu menambahkan kinerja karyawan. Sedarmayanti (2017) dan Sudaryo et al (2018) juga mengatakan lingkungan kerja yang positif baik fisik maupun non-fisik memiliki dampak atau pengaruh karyawan dalam melakukan pekerjaan. Memiliki area bekerja yang kondusif serta menenangkan mampu meningkatkan konsentrasi pegawai saat melaksanakan kewajiban. Berdasarkan hasil pemaparan di atas bahwa lingkungan kerja positif dapat meningkatkan semangat serta motivasi dalam bekerja. Karyawan didukung dengan memiliki lingkungan baik fisik atau non fisik yang memadai. Hubungan antara karyawan berjalan dengan harmonis dalam menghadapi pekerjaan. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak sesuai dalam artian negative baik fisik maupun non fisik akan berakibatkan kurangnya hubungan harmonis antara pekerja dan bisa menurunkan motivasi sehingga menurunkan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang positif membawa dampak langsung bagi kinerja karyawan, perusahaan harus mempertimbangkan untuk memperbaiki lingkungan kerja mereka untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi.

4.6.2 Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sejalan dengan temuan disusun oleh Wibowo & Widiyanto (2019), keselamatan kerja meningkatkan kinerja karyawan secara positif. Terdapat korelasi positif antara kinerja karyawan dengan keselamatan dan kesehatan kerja di mana menjamin keberhasilan perusahaan karena posisi bekerja optimal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. June & Siagian (2020) menemukan adanya relasi dianggap cukup signifikan antara kinerja karyawan diikuti faktor keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan kerja baik pekerjaan berat ataupun ringan harus ada standar operasi perusahaan terkait keselamatan kerja.

79 Ketika keselamatan perusahaan baik akan meningkatkan rasa aman dan nyaman saat bekerja. Karyawan bisa menjadi fokus akan pekerjaannya dan tidak terbebani oleh rasa cemas atau takut jika terjadi kecelakaan saat bekerja. Perusahaan harus memberikan basic atau pelatihan untuk

karyawan apabila terjadi insiden kerja. Dengan demikian dengan keselamatan kerja yang buruk akan mempengaruhi kinerja karyawan maka bisa menyebabkan kualitas kinerja karyawan di mana juga berkurang. Mangkunegara (2013) keselamatan kerja adalah upaya menghindari penyakit atau bahaya terhadap pekerja, mencakup pengawasan orang, peralatan, perlengkapan, dan proses di tempat kerja. Menurut Mangkunegara (2013) hasil dari keselamatan kerja untuk melindungi karyawan dari acaman bahaya yang terjadi disebabkan oleh kecelakaan kerja, meningkatkan produktivitas karyawan saat bekerja, dan meningkatkan taraf hidup karyawan saat bekerja. Sehingga berdasarkan teori di atas kinerja karyawan dipengaruhi oleh implementasi kebijakan keselamatan kerja, yang secara langsung berkontribusi terhadap kondisi kerja yang aman dan produktif. dapat meningkatkan kepuasan karyawan sehingga menciptakan kinerja karyawan dengan baik, dan output yang diberikan karyawan juga berjalan dengan baik. Mengintegrasikan keselamatan kerja sebagai bagian dari budaya perusahaan. Dengan melakukan pelatihan rutin mengenai keselamatan, pemeliharaan peralatan yang baik, serta penegakan prosedur yang aman adalah Langkah-langkah yang akan membantu dan memastikan bahwa manfaat dari keselamatan kerja diperoleh dalam bentuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

4.6.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Mengikuti temuan Sari et al (2020), tidak terdapat hubungan secara parsial antara faktor kompensasi dengan kinerja pegawai. Teoritis penelitian ini menganggap bahwa kompensasi merupakan factor yang penting untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan, namun penelitian memperoleh hasil di mana kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mengikuti temuan Arifin et al (2023), kinerja karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh kompensasi. Penjelasan tersebut dapat mengangkat fakta di mana kenaikan kompensasi tidak berdampak pada peningkatan kinerja. Menurut teori yang dikemukakan oleh Herzberg yaitu Motivation Hygiene Theory . Herzberg mengatakan bahwa walaupun kompensasi ini dapat mempengaruhi kinerja, akan tetapi juga tidak dapat

mempengaruhi kinerja secara langsung. Menurut Herzberg bahwa kompensasi hanya dalam jangka pendek untuk mempengaruhi kinerja karyawan, yang artinya bahwa pemberian kompensasi ini tidak menjadi faktor utama dalam kinerja karyawan, sehingga tidak meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Talashina & Ngatno (2020) bahwa teori Motivation Hygiene Herzberg ini mendukung gagasan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurutnya, bahwa imbalan bernilai semestinya mampu menambah kepuasan karyawan, maka ini akan berdampak pada hasil kinerja karyawan.

Penjelasan tersebut menjelaskan mekanisme penyerahan imbalan dengan tepat akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Herzberg juga menjelaskan bahwa faktor motivator (internal) seperti pengakuan, prestasi, tanggung jawab, atau pertumbuhan pribadi yang lebih berperan terhadap kinerja karyawan.

8 53 BAB

V KESIMPULAN 5.1 Kesimpulan Menurut pengujian dari pengolahan data yang terdapat di bab 4, mampu disimpulkan berdasarkan hasil perolehan sebagai berikut: 1.

Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Chang Shin Reksa Jaya Garut. Penelitian ini menegaskan lingkungan kerja yang positif secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan karena menciptakan suasana yang mendukung dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih efisien. Lingkungan kerja yang baik, yang mencakup hubungan positif bersama rekan bekerja, dukungan atasan, pemadain fasilitas, dan positifnya budaya bekerja, mendorong karyawan untuk tetap puas, termotivasi, dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi. 2. Dalam konteks PT Chang Shin Reksa Jaya Garut, keselamatan kerja berdampak penting terhadap kinerja karyawan, seperti yang didemonstrasikan oleh temuan penelitian ini. Temuan mampu menjelaskan adanya keselamatan kerja yang memadai secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, mengingat dampak beban kerja yang berpotensi mengurangi kinerja mereka. 3. Pemberian kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini, gaji pokok tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Chang Shin Reksa Jaya Garut. Gaji hanya mempengaruhi kinerja karyawan dalam jangka pendek dan tidak menjadi motivator utama untuk meningkatkan kinerja

secara berkelanjutan. Sebaliknya, faktor motivator internal seperti pengakuan, prestasi, tanggung jawab, dan pertumbuhan pribadi memiliki peran yang lebih signifikan dalam mendorong kinerja karyawan. **44** 5.2 Saran Dapat diajukan saran berdasarkan temuan dari penelitian yang telah dilaksanakan: 5.2 1 Bagi Peneliti 1. Peneliti selanjutnya dapat memperdalam studi mengenai bagaimana faktor motivator internal seperti pengakuan, prestasi, tanggung jawab, dan pertumbuhan pribadi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. **72** Memahami lebih 54 dalam tentang faktor-faktor ini dapat memberikan wawasan baru untuk meningkatkan kinerja karyawan. 2. Peneliti memiliki opsi untuk memasukkan variabel tambahan yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti tingkat kepuasan kerja, efektivitas kepemimpinan, dan dinamika budaya organisasi. Penambahan ini diharapkan dapat menghasilkan interpretasi lebih jelas perihal berbagai factor berkontribusi dalam kinerja karyawan. 3. Melakukan studi komparatif antara perusahaan yang berbeda atau industri yang berbeda dapat memberikan perspektif yang lebih luas tentang bagaimana berbagai faktor mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bisa membantu dalam menemukan praktik terbaik yang bisa diterapkan di berbagai konteks. 5.2.2 Bagi Perusahaan 1. Perusahaan harus terus menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif. Ini dapat dicapai dengan meningkatkan hubungan antar karyawan, mendapatkan dukungan dari atasan, memastikan fasilitas yang memadai, dan membangun budaya kerja yang positif. Kegiatan sosial, pelatihan tim, dan komunikasi terbuka adalah beberapa cara untuk meningkatkan suasana kerja yang positif dan mendukung. **88** 2. Keselamatan kerja harus menjadi prioritas utama. Perusahaan perlu memastikan bahwa semua karyawan mendapatkan pelatihan keselamatan yang memadai dan bahwa semua prosedur keselamatan diikuti dengan ketat. Peningkatan fasilitas keselamatan, audit rutin, dan penegakan kebijakan keselamatan akan membantu mengurangi risiko kecelakaan dan meningkatkan kinerja karyawan. 3. Mengingat bahwa kompensasi tidak menjadi motivator utama dalam jangka panjang, perusahaan harus fokus pada faktor motivator internal.

REPORT #21988629

Program pengakuan dan penghargaan, seperti penghargaan untuk karyawan berprestasi, tanggung jawab tambahan, dan peluang untuk pengembangan pribadi dan profesional, dapat menumbuhkan performa pegawai. 55

REPORT #21988629

Results

Sources that matched your submitted document.

 IDENTICAL  CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	0.77% repository.upbatam.ac.id http://repository.upbatam.ac.id/1688/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
2.	0.68% accounting.binus.ac.id https://accounting.binus.ac.id/2021/11/02/motivation-hygiene-theory-dan-dual...	
INTERNET SOURCE		
3.	0.63% journal.unismuh.ac.id https://journal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness/article/download/449...	
INTERNET SOURCE		
4.	0.63% repository.upbatam.ac.id http://repository.upbatam.ac.id/5368/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
5.	0.59% eprint.ulbi.ac.id https://eprint.ulbi.ac.id/1986/3/bab%203.pdf	
INTERNET SOURCE		
6.	0.58% repositori.stiamak.ac.id http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/484/2/BAB%20I.pdf	
INTERNET SOURCE		
7.	0.56% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/8515/4/BAB%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
8.	0.54% repository.unja.ac.id https://repository.unja.ac.id/62617/1/TESIS%20An.%20Lidya.pdf	
INTERNET SOURCE		
9.	0.52% repository.umsu.ac.id http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/16050/SKRIPSI DITA P..	



REPORT #21988629

INTERNET SOURCE		
10. 0.48%	repository.ums.ac.id http://repository.ums.ac.id/bitstream/handle/123456789/32443/6.%20BAB%20I...	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.46%	jimfeb.ub.ac.id https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/1087/999	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.42%	repositori.uin-alauddin.ac.id https://repositori.uin-alauddin.ac.id/7776/1/KASMAWATI.pdf	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.41%	journal.stietenggarong.ac.id https://journal.stietenggarong.ac.id/index.php/ICM/article/view/81/43	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.41%	eprints.unpak.ac.id https://eprints.unpak.ac.id/6512/1/Skripsi_Meylinda%20Melyiatama%20fix-2.pdf	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.41%	repository.ung.ac.id https://repository.ung.ac.id/get/karyailmiah/4610/Teknik-Analisis-Data-Penelitia..	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.41%	etheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/63588/1/200501110064.pdf	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.4%	repository.stie-mce.ac.id http://repository.stie-mce.ac.id/1060/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN...	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.4%	etheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/41719/1/18510150.pdf	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.36%	jnbr.ppm-school.ac.id https://jnbr.ppm-school.ac.id/index.php/jnbr/article/download/288/paper%20...	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.36%	repository.ibs.ac.id http://repository.ibs.ac.id/656/2/Ayu%20Larasati%20Kemalaputri%2C%20Ma.-Ib..	●



REPORT #21988629

INTERNET SOURCE		
21.	0.35% ejournal.unsa.ac.id https://ejournal.unsa.ac.id/index.php/smooting/article/viewFile/1313/913	●
INTERNET SOURCE		
22.	0.35% jimfeb.ub.ac.id https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/3709/3283	●
INTERNET SOURCE		
23.	0.35% journal.unespadang.ac.id https://journal.unespadang.ac.id/JIEE/article/download/67/66	●
INTERNET SOURCE		
24.	0.33% repositori.unsil.ac.id http://repositori.unsil.ac.id/12446/10/10.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
25.	0.31% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/163079-ID-pengaruh-kompensasi-...	●
INTERNET SOURCE		
26.	0.29% ibn.e-journal.id https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/download/409/325/	●
INTERNET SOURCE		
27.	0.29% e-journal.unmas.ac.id https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/6194/4711/139...	●
INTERNET SOURCE		
28.	0.29% eprints.iain-surakarta.ac.id https://eprints.iain-surakarta.ac.id/3215/1/RIZKY%20AINUN%20ROMADHONI_18..	●
INTERNET SOURCE		
29.	0.29% repository.unbari.ac.id http://repository.unbari.ac.id/2978/1/Della%20Alysa%20Dewi%20190086120105..	●
INTERNET SOURCE		
30.	0.29% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/8232/3/BAB%202%20REPO.pdf	●
INTERNET SOURCE		
31.	0.28% journal.stieamm.ac.id https://journal.stieamm.ac.id/valid/article/download/99/74/158	●



REPORT #21988629

INTERNET SOURCE		
32.	0.28% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/220979-analisis-pengaruh-dukung...	●
INTERNET SOURCE		
33.	0.28% repositori.uma.ac.id https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/9414/1/Siti%20Rahmi%...	●
INTERNET SOURCE		
34.	0.27% repository.unej.ac.id https://repository.unej.ac.id/jspui/bitstream/123456789/111370/1/Repository%2..	●
INTERNET SOURCE		
35.	0.26% jurnal.saburai.id https://jurnal.saburai.id/index.php/dikombis/article/viewFile/1811/1322	●
INTERNET SOURCE		
36.	0.24% eprints.stiebankbpdjateng.ac.id http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1358/2/bab%201-3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
37.	0.23% e-journal.unmas.ac.id https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/download/6275/4780	●
INTERNET SOURCE		
38.	0.22% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/84429-ID-pengaruh-lingkungan-ke...	●
INTERNET SOURCE		
39.	0.21% jurnal.univpgri-palembang.ac.id https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/download..	●
INTERNET SOURCE		
40.	0.21% repository.maranatha.edu http://repository.maranatha.edu/28529/3/1551065_Chapter1.pdf	●
INTERNET SOURCE		
41.	0.21% ettheses.uin-malang.ac.id http://ettheses.uin-malang.ac.id/21911/1/16410005.pdf	●
INTERNET SOURCE		
42.	0.2% repository.upbatam.ac.id http://repository.upbatam.ac.id/3142/1/Cover%20s.d%20bab%20III.pdf	●



REPORT #21988629

INTERNET SOURCE		
43. 0.2%	pdfcoffee.com https://pdfcoffee.com/prosiding-semantik-2015pdf-pdf-free.html	●
INTERNET SOURCE		
44. 0.2%	repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/76629/1/SYHRIZAL...	●
INTERNET SOURCE		
45. 0.19%	www.statistikian.com https://www.statistikian.com/2018/08/pls-sem-pengukuran-kecocokan-model-i...	●
INTERNET SOURCE		
46. 0.19%	repository.upm.ac.id http://repository.upm.ac.id/3972/6/BAB%203%20WIDIANINGSIH.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
47. 0.19%	journal.unimar-amni.ac.id https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/Wawasan/article/download/1220/9..	●
INTERNET SOURCE		
48. 0.19%	repository.unbari.ac.id http://repository.unbari.ac.id/58/1/AGUNG%20GUMELAR.pdf	●
INTERNET SOURCE		
49. 0.18%	media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/167608-ID-analisis-pengaruh-lingk...	●
INTERNET SOURCE		
50. 0.18%	media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/394923-none-1e76c6ec.pdf	●
INTERNET SOURCE		
51. 0.18%	lpbe.org https://lpbe.org/index.php/lpbe/article/download/19/22	●
INTERNET SOURCE		
52. 0.17%	www.academia.edu https://www.academia.edu/Documents/in/Kinerja?f_loswp=71553657	●
INTERNET SOURCE		
53. 0.17%	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4018/4030..	●



REPORT #21988629

INTERNET SOURCE		
54.	0.16% ejurnal.ulbi.ac.id https://ejurnal.ulbi.ac.id/index.php/promark/article/download/196/98	●
INTERNET SOURCE		
55.	0.16% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/2374/6/BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
56.	0.16% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/6628/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
57.	0.15% accounting.binus.ac.id https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-validitas-diskriminan-dis...	●
INTERNET SOURCE		
58.	0.14% repo.undiksha.ac.id https://repo.undiksha.ac.id/5166/8/1617051139-BAB%204%20HASIL%20DAN%2...	●
INTERNET SOURCE		
59.	0.13% bajangjournal.com https://bajangjournal.com/index.php/JEMBA/article/download/7591/5912/14847	●
INTERNET SOURCE		
60.	0.12% www.academia.edu https://www.academia.edu/80999896/Gaya_Kepemimpinan_Budaya_Dan_Kom...	●
INTERNET SOURCE		
61.	0.12% ejournal-jayabaya.id https://ejournal-jayabaya.id/Manajemen-Diversitas/article/download/83/63/302	●
INTERNET SOURCE		
62.	0.12% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6332/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
63.	0.12% repository.unpam.ac.id https://repository.unpam.ac.id/11144/1/2.%20Manajemen%20SDM_Endang%20..	●
INTERNET SOURCE		
64.	0.11% repository.pelitabangsa.ac.id https://repository.pelitabangsa.ac.id/716/8/111910544%20aslam%20huan%20r...	●



REPORT #21988629

INTERNET SOURCE		
65.	0.11% journal.ibs.ac.id https://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/article/download/526/473/1322	●
INTERNET SOURCE		
66.	0.11% repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/15201/5/15.D3.0002%20Lim%20Adrian%20Hartant...	●
INTERNET SOURCE		
67.	0.11% repository.uin-suska.ac.id https://repository.uin-suska.ac.id/21767/2/BAB%20V.pdf	●
INTERNET SOURCE		
68.	0.1% ejournal.unis.ac.id https://ejournal.unis.ac.id/index.php/perspektif/article/download/1487/1117/38...	●
INTERNET SOURCE		
69.	0.1% repository.unpas.ac.id http://repository.unpas.ac.id/37194/3/5.%20BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
70.	0.1% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/8678/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
71.	0.1% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/6270/4/BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
72.	0.1% journal.widyakarya.ac.id https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/jmpb-widyakarya/article/download/...	●
INTERNET SOURCE		
73.	0.1% repository.uin-suska.ac.id http://repository.uin-suska.ac.id/19547/8/8.%20BAB%20III%20%281%29.pdf	●
INTERNET SOURCE		
74.	0.09% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/75504-ID-pengaruh-kompensasi-d...	●
INTERNET SOURCE		
75.	0.09% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/16174/8/BAB%20III%20MP%20%28FIX%29.pdf	●



REPORT #21988629

INTERNET SOURCE		
76.	0.09% valuasi.lppmbinabangsa.id	●
	https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/download/156/100	
INTERNET SOURCE		
77.	0.08% e-journal.uajy.ac.id	●
	http://e-journal.uajy.ac.id/27361/2/180906534%201.pdf	
INTERNET SOURCE		
78.	0.08% effist.com	●
	https://effist.com/article/lingkungan-kerja-yang-nyaman/	
INTERNET SOURCE		
79.	0.07% lpm.uma.ac.id	●
	https://lpm.uma.ac.id/cara-menciptakan-lingkungan-kerja-yang-baik/	
INTERNET SOURCE		
80.	0.07% jurnalpariwisata.iptrisakti.ac.id	●
	https://jurnalpariwisata.iptrisakti.ac.id/index.php/JIP/article/download/1742/34..	
INTERNET SOURCE		
81.	0.06% jurnal.unej.ac.id	●
	https://jurnal.unej.ac.id/index.php/prosiding/article/download/9565/6333	
INTERNET SOURCE		
82.	0.06% ejournal.upbatam.ac.id	●
	https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/30...	
INTERNET SOURCE		
83.	0.06% repository.stei.ac.id	●
	http://repository.stei.ac.id/4367/4/BAB%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
84.	0.06% jikm.upnvj.ac.id	●
	https://jikm.upnvj.ac.id/index.php/home/article/download/181/91	
INTERNET SOURCE		
85.	0.05% eksis.unbari.ac.id	●
	http://eksis.unbari.ac.id/index.php/EKSIS/article/download/336/184	
INTERNET SOURCE		
86.	0.05% repo.darmajaya.ac.id	●
	http://repo.darmajaya.ac.id/7302/6/bab%20II.pdf	



REPORT #21988629

INTERNET SOURCE		
87.	0.05% repository.umy.ac.id https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/28287/BAB%20V.pdf?..	●
INTERNET SOURCE		
88.	0.04% synergysolusi.com https://synergysolusi.com/indonesia/berita-k3/dasar-keselamatan-kerja-priorita..	●
INTERNET SOURCE		
89.	0.03% ejurnal.undana.ac.id https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/download/10185/4895	●
INTERNET SOURCE		
90.	0.02% repository.dinamika.ac.id https://repository.dinamika.ac.id/id/eprint/1949/7/BAB_IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
91.	0.02% repository.stiedewantara.ac.id http://repository.stiedewantara.ac.id/2014/4/10%20BAB%20II%20TINJAUAN%2...	●
INTERNET SOURCE		
92.	0.02% www.changshininc.com http://www.changshininc.com/company/business_en.html	●
INTERNET SOURCE		
93.	0.02% repository.stiedewantara.ac.id http://repository.stiedewantara.ac.id/1259/5/12.%20BAB%20III.pdf	●