

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, BEBAN  
KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
(K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
CV. RANGGA BETON PEKANBARU**

**Sucia Ulima Buvinda<sup>1)</sup>, Dewita Suryati Ningsih<sup>2)</sup>, Marhadi<sup>2)</sup>**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : buvindasucia@gmail.com

*The effect of non-physical work environment, workload, occupational safety and health  
(K3) on employee performance at CV. Rangka Beton Pekanbaru*

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of non-physical work environment, workload, occupational safety and health (K3) on employee performance at CV. Rangka Beton Pekanbaru. The population in this study were employees of CV. Rangka Beton Pekanbaru in 2020 as many as 86 employees. The sample taken is all employees or the entire population that is used as a sample in this study, namely 60 field employees from 86 employees using the census method. The data used are primary data and secondary data. data collection techniques using questionnaires and interviews. Data analysis used multiple linear regression. The results showed that the physical work environment had a significant effect on employee performance, workload had a significant effect on employee performance, occupational safety and health had a significant effect on employee performance, and the non-physical work environment, workload and occupational safety and health simultaneously had a significant effect on employee performance. CV. Rangka Beton Pekanbaru and the magnitude of the influence of the non-physical work environment, workload and occupational safety and health are 72.2% while the remaining 27.8 is influenced by other variables not studied.*

**Keywords:** *Non-physical work environment, Workload and occupational safety, Health simultaneously employee performance*

**PENDAHULUAN**

CV. Rangka Beton adalah perusahaan yang bergerak di bagian pembuatan beton dimana yang diproduksi adalah pagar beton precast, saluran beton precast, box culvert (saluranbeton U) dan paving block. CV. Rangka Beton sendiri beralamat di Jl. Garuda Sakti No. 4 Pekanbaru-Riau. Masalah yang terjadi di CV. Rangka Beton adalah belum tercapainya target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk melihat kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 1 Laporan Kinerja Karyawan  
Tahun 2016 - 2020 CV. Rangka Beton  
Pekanbaru**

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Kerja (Titik)	Realisasi Kerja (Titik)	Persentase
2016	46	190	165	86%
2017	48	235	187	79%
2018	48	240	170	70%
2019	55	288	270	93%
2020	60	300	282	94%

Sumber : CV. Rangka Beton Pekanbaru

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dilihat berdasarkan realisasi pengerjaan tugas dan tanggungjawab setiap tahunnya tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja

karyawan.

**Tabel 2 Kecelakaan Kerja Karyawan pada CV. Rangka Beton Pekanbaru Tahun 2016 - 2020**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Kecelakaan Kerja			Total
		Ringan	Berat	Meninggal	
2016	46	13	3	-	16
2017	48	18	2	1	21
2018	48	20	4	-	24
2019	55	24	4	-	28
2020	60	27	5	-	32

Sumber : CV. Rangka Beton Pekanbaru

Pada tabel diatas dapat dilihat besarnya frekuensi kecelakaan yang terjadi pada karyawan yang bekerja dengan klasifikasi kecelakaan yaitu kecelakaan ringan, kecelakaan sedang dan kecelakaan berat. Tidak dibagi berdasarkan tipe atau jenis kecelakaan tetapi dibagi berdasarkan tingkat resikonya. Dengan demikian jelas bahwa kecelakaan kerja merupakan salah satu sistem dimana harus terdapat penyesuaian pekerjaan terhadap pekerjaan yang dijalankannya sehingga dapat memelihara kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan karyawan di semua lingkungan pekerjaan.

Untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan, Maka ada beberapa safety yang harus dipersiapkan perusahaan, daftar keselamatan dan kesehatan kerja CV. Rangka Beton pada tabel berikut:

**Tabel 3 Daftar peralatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja CV. Rangka Beton Pekanbaru 2020**

No	Nama Barang	Satuan	Jumlah	Kondisi Peralatan
1	Pakaian Kerja Lapangan	Pasang	45	Baik
2	Sepatu safety	Pasang	40	Baik
3	Kacamata Las	Pcs	20	Baik
4	Mantel Hujan	Pasang	44	Baik
5	Sarung Tangan	Pasang	58	Baik
6	Helm Adm (surve)	Pcs	12	Baik
7	Peralatan P3K	Pcs	32	Baik
8	Helm Kerja Lapangan	Pcs	56	Baik

Sumber : CV. Rangka Beton Pekanbaru 2020

Berdasarkan data tabel diatas diketahui bahwa perlengkapan safety CV. Rangka Beton belum mencapai maksimal karyawan. Sehingga ada

beberapa dari karyawan yang tidak dilengkapi oleh safety perusahaan. Hal ini dapat menimbulkan kecelakaan kerja saat bekerja di karenakan kurangnya fasilitas dari perusahaan.

Untuk mengumpulkan informasi sekaligus menjadi bahan yang memperkuat argumen peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan CV. Rangka Beton. Ada konflik diantara karyawan dikarenakan ucapan maupun sikap karyawan lainnya hal ini mengakibatkan timbulnya kelompok tertentu. Dan ini tentu menimbulkan situasi yang tidak nyaman saat bekerja. Berdasarkan hal tersebut perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait lingkungan kerja, beban kerja, serta kesehatan dan keselamatan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan, sehingga peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja non fisik, Beban Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rangka Beton Pekanbaru"

#### Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada CV. Rangka Beton Pekanbaru?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Rangka Beton Pekanbaru?
3. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada CV. Rangka Beton Pekanbaru?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik, beban kerja, dan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada CV. Rangka Beton Pekanbaru?

#### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Rangka Beton Pekanbaru.

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Rangka Beton Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada CV. Rangka Beton Pekanbaru
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik, Beban Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rangka Beton Pekanbaru.

#### **Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis penelitian bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Rangka Beton Pekanbaru.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen organisasi, sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Rangka Beton Pekanbaru pada masa yang akan datang.
3. Sebagai bahan referensi bagi pihak - pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama.

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

##### **Landasan Teori**

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

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien diperlukan manajemen sumber daya

manusia. Menurut Rivai (2010:2) pengertian manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan.

##### **Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja) atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

##### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

##### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai

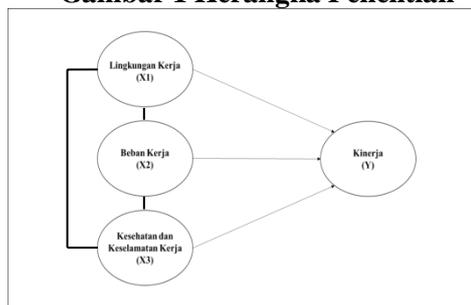
dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar, 2001).

### Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dari defenisi diatas jelas bahwa pengertian kecelakaan kerja tidak hanya terbatas pada insiden-insiden yang menyangkut terjadinya luka-luka saja, tetapi juga meliputi kerugian fisik dan material sebab-sebab terjadi kecelakaan tersebut. Kecelakaan akan selalu disertai kerugian materrial maupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat dan bahkan ada yang tewas, oleh karena itu sebelum terjadi kecelakaan, perlu dilakukan tindakan-tindakan pencegahan atau keselamatan.

### Kerangka dan Hipotesis Penelitian

Gambar 1 Kerangka Penelitian



Sumber : Data Peneliti, 2021

### Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 ; diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Rangka Beton Pekanbaru.
- H2 ; diduga beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada CV. Rangka Beton Pekanbaru.
- H3 ; Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada

CV. Rangka Beton Pekanbaru.

- H4 ; Lingkungan Kerja Non Fisik , Beban Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV.Rangka Beton Pekanbaru

### METODE PENELITIAN

#### Lokasi Penelitian

CV. Rangka Beton adalah perusahaan yang bergerak di bagian pembuatan beton dimana yang diproduksi adalah pagar beton precast, saluran beton precast, box culvert (saluranbeton U) dan paving block. CV. Rangka Beton sendiri beralamat di Jl. Garuda Sakti No. 4 Pekanbaru-Riau. Masalah yang terjadi di CV.

#### Jenis Dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Explanatory Research* (penelitian penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:4) menjelaskan *Explanatory research* yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yang dirumuskan atau sering kali disebut sebagai penelitian penjelas. Menurut Sugiyono (2012:14) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang memiliki tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan digeneralisasikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), kesehatan dan keselamatan Kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

#### Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang terdiri dari data yang diambil secara langsung ditempat dimana dilakukan penelitian seperti tanggapan responden tentang pengaruh

lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ranga Beton Pekanbaru.

### **Data Sekunder**

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa buku literatur, majalah, surat kabar, jurnal, dan artikel yang terkait dengan perusahaan dan penelitian ini.

## **POPULASI DAN SAMPEL**

### **Populasi**

Menurut Usman (2010:181) semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Ranga Beton Pekanbaru tahun 2020 sebanyak 86 karyawan.

### **Sampel**

Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan atau seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini yakni 60 orang karyawan lapangan dari 86 karyawan dengan metode sensus karena jumlah karyawan yang sedikit (populasi kurang atau tidak sampai 100 orang). (Surantono, 201:69).

### **Variabel Independen**

#### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

#### **Beban Kerja**

Menurut Tarwaka (2010) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing

mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, kejenuhan atau *understress*.

### **Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Menurut Mangkunegara (2003 : 161) keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

### **Variabel Dependen: Kinerja Karyawan**

Menurut Suwanto (2014:76) kinerja tentang perilaku atau apa yang dilakukan karyawan bukan tentang apa yang dihasilkan atau diakibatkan dari kerja mereka. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui proses berkesinambungan dan interaktif untuk membantu departemen dan tim agar mencapai tujuan usaha dan membantu karyawan secara kontinu agar semakin bertambah baik.

### **Metode Pengumpulan Data**

#### **Studi Pustaka**

Studi kepustakaan dapat diartikan sebagai suatu langkah untuk memperoleh informasi dari penelitian terdahulu yang harus dikerjakan, tanpa memperdulikan apakah sebuah penelitian menggunakan data primer atau data sekunder, apakah penelitian tersebut menggunakan penelitian lapangan ataupun laboratorium atau didalam museum. "Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada

hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.” (Nazir,1988: 111).

### **Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2009), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya..

### **Wawancara**

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung kepada semua pihak yang terkait dalam penelitian ini yang dilakukan secara langsung dengan karyawan agar dapat mengungkapkan fakta yang terjadi sebenarnya di lapangan. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri dari lima alternatif jawaban yang mendorong variasi nilai yang bertingkat dari objek penelitian melalui jawaban pertanyaan yang diberi skor 1-5.

Metode analisis data yang digunakan dalam pengertian ini adalah Skala Likert. Dalam hal ini, Skala Likert digunakan untuk mengukur jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang telah disediakan.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Suharsimi, 2006:144). (Ghozali, 2011:52) menerangkan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitasnya, dalam penelitian ini akan digunakan program SPSS.

#### **Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi

konstruk atau variabel penelitian. Menurut Ghozali (2011) suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. *Reliabilitas* adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dipakai dua kali mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relatif sama, maka alat ukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$  (Imam Ghozali, 2011: 160-165).

#### **Uji Multikolonieritas**

Menurut Imam Ghozali (2011: 105-106) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Cara umum yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya problem multikolonieritas pada model regresi adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya problem multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* harus  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ .

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white.. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat menggunakan uji glejser. Apabila  $\text{sig} > 0,05$  maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Model yang baik itu jika tidak terjadi heteroskedastisitas.. (Ghozali, 2011: 139-143).

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis linier berganda dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji t dan uji F.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel 1 independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan  $df = n-k$ .

### Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila

nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Menurut Gujarati (2001:98) dijelaskan bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yaitu angka yang menunjukkan besarnya derajat kemampuan menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat dari fungsi tersebut. Koefisien determinasi sebagai alat ukur kebaikan dari persamaan regresi yaitu memberikan proporsi atau presentase variasi total dalam variabel terikat Y yang dijelaskan oleh variabel bebas X.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	60	100%
Perempuan	-	-
Jumlah	60	100%

Sumber : Data Olahan tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa responden secara keseluruhan berjenis kelamin perempuan (100 %).

### Responden Berdasarkan Umur

**Tabel. 5 Jumlah Responden Berdasarkan Umur**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<30 Tahun	17	28,33
30-40 Tahun	22	36,67
41-50 Tahun	19	31,67
>50 Tahun	2	3,33
Jumlah	60	100

Sumber : Data Olahan tahun 2021

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa responden yang

berumur dibawah 30 tahun sebanyak 17 orang atau 28,3 %, yang berumur 30-40 tahun sebanyak 22 orang atau 36,7 %, yang berumur 41-50 tahun sebanyak 19 orang atau 31,7 %, yang berumur di atas 50 sebanyak 2 orang atau 3,3 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di CV. Rangga Beton Pekanbaru lebih banyak berusia 30-40 tahun.

### Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 6 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	5	8,33
SMA	55	91,67
Jumlah	60	100

Sumber : Data Olahan tahun 2021

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan SMP sebanyak 5 orang atau 8,33%, dan SMA sebanyak 55 orang atau 91,67%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di CV. Rangga Beton Pekanbaru lebih banyak SMA.

### Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 7 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
<2 Tahun	5	8,33
2-4 Tahun	15	25,00
5-7 Tahun	22	36,67
>7 Tahun	18	30,00
Jumlah	60	100

Sumber : Data Olahan tahun 2021

Berdasarkan Tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja di bawah 2 tahun sebanyak 5 orang atau 8,3 %, masa kerja 2-4 tahun sebanyak 15 orang atau 25 %, 5-7 tahun sebanyak 22 orang atau 36,7 % dan di atas 7 tahun sebanyak 18 orang atau 30,0 % Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di CV. Rangga Beton Pekanbaru lebih banyak memiliki masa kerja 5-7 tahun.

### Deskripsi Variabel Penelitian

Deskriptif variabel penelitian adalah pemaparan dari hasil pengisian

kuesioner yang dilakukan oleh responden yang disajikan dalam bentuk tabel dengan informasi rata-rata skor dari setiap variabel. Informasi dari responden ini sangat penting untuk mengetahui besaran nilai yang sudah dicapai dari masing-masing pernyataan dan kemudian dilakukan analisis secara deskriptif. Hasil uji statistik deskriptif masing-masing variabel akan dijelaskan berikut ini.

### 1. Variabel Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini variabel kinerja karyawan diukur dengan 4 indikator. Hasil tanggapan responden untuk variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini.

**Tabel 8 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan**

No.	Indikator	SS	S	N	TS	STS	Rata-Rata
1.	Saya mentaati prosedur kerja yang ada di dalam perusahaan	16	36	8	0	0	4,13
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah tugas yang dibebankan kepada saya	12	41	7	0	0	4,08
3.	Saya dapat menyelesaikan tugas dan kewajiban saya dengan tepat waktu	7	32	21	0	0	3,77
4.	Saya melakukan kerja sama dengan rekan kerja agar hasil yang dikerjakan baik dan maksimal	7	45	8	0	0	3,98
Rata-Rata		3,99					
Kriteria		Setuju					

Sumber : Data Olahan tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata skor kinerja karyawan sebesar 3,99 dengan kriteria setuju. Apabila dilihat dari masing-masing indikator, skor indikator tertinggi adalah pada indikator kualitas kerja yaitu karyawan mentaati prosedur kerja yang ada di dalam perusahaannya, sedangkan indikator yang terendah adalah pada indikator waktu dalam bekerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban saya dengan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang merasa belum dapat menyelesaikan tugas dan kewajiban dengan tepat waktu.

### Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Variabel lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini diukur dengan 7 indikator dengan hasil tanggapan

responden dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini.

Apabila dilihat dari masing-masing indikator, skor indikator tertinggi adalah pada indikator hubungan serasi antar karyawan yaitu hubungan antar unit kerja di perusahaan ini berjalan harmonis untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator yang terendah adalah pada indikator seluruh karyawan mendapatkan perilaku adil dan objektif. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya menerapkan perilaku adil dan objektif.

### Variabel Beban Kerja

Dalam penelitian ini variabel beban karyawan diukur dengan 9 indikator.

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa rata-rata skor kinerja karyawan sebesar 4,07 dengan kriteria setuju. Apabila dilihat dari masing-masing indikator, skor indikator tertinggi adalah pada indikator jadwal kerja atau jam kerja dan *Information overload* yaitu disaat jam istirahat karyawan masih menyelesaikan pekerjaan dan Informasi berlebihan yang diberikan perusahaan membuat beban kerja karyawan semakin banyak, sedangkan indikator yang terendah adalah pada indikator *Role ambiguity* dan *role conflict* yaitu karyawan merasakan antara rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang merasa adanya konflik wewenang dalam perusahaan.

### Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam penelitian ini variabel keselamatan dan kesehatan kerja diukur dengan 5 indikator. Adapun hasil tanggapan responden untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilihat pada Tabel 9 berikut ini.

**Tabel 9 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

No.	Indikator	SS	S	N	TS	STS	Rata-Rata
1.	Alat-Alat pelindung yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya	13	39	8	0	0	4,08
2.	Situasi tempat saya bekerja memiliki kondisi yang aman sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja	9	40	11	0	0	3,97
3.	Penggunaan peralatan kerja sudah memadai dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan	6	30	24	0	0	3,70
4.	Situasi di sekitar saya bekerja terhindar dari polusi yang mengganggu aktivitas dalam bekerja	5	41	14	0	0	3,85
5.	Situasi di tempat kerja saya tidak gelap sehingga membuat nyaman dalam bekerja	13	42	5	0	0	4,13
Rata-Rata		3,95					
Kriteria		Setuju					

Sumber : Data Olahan tahun 2021

### Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data

Setelah data dikumpulkan, terlebih dahulu diseleksi kelengkapannya untuk dianalisis, setelah itu langkah selanjutnya yaitu melakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas data. Pengujian validitas dan reliabilitas data dilakukan secara keseluruhan pada seluruh jumlah item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian dengan menggunakan SPSS versi 23 *for windows*.

### Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk *degree of freedom* ( $df = n - 2$ ) dengan  $\alpha 0,05$ , dalam hal ini *n* adalah jumlah sampel (Ghozali, 2016:53). Dalam penelitian ini  $df = n - 2$ ,  $(60 - 2) = 58$ , sehingga didapat *r* tabel untuk  $df (58) = 0,2542$ .

### Hasil Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang

berbeda. Uji reliabilitas menggunakan teknik *alpha cronbach's* yang mempengaruhi sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hasil pengukuran itu tetap konsisten asal bisa dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah di atas 0,70 atau lebih. Pengujian dilakukan dengan SPSS menggunakan teknik *alpha cronbach's* dengan kriteria.

**Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Standar	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja karyawan (Y).	0,70	0,703	Reliabel
Lingkungan kerja non fisik (X1).	0,70	0,805	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,70	0,833	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3)	0,70	0,703	Reliabel

Sumber : Data Olahan tahun 2021

Berdasarkan Tabel 12 dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas instrumen kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik, beban kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja bahwa koefisien *Cronbach Alpha* > 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas residu dilakukan untuk memenuhi asumsi regresi yang mensyaratkan residual nilai taksiran model regresi harus berdistribusi normal. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan Uji *Kolmogorov Smirnov*, dengan kriteria pengujianya apabila nilai *Asymp.Sig.* di atas 0,05, maka data berdistribusi normal dan sebaliknya apabila nilai *Asymp.Sig.* di bawah 0,05, maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 13 berikut ini.

**Tabel 11 Hasil Uji Normalitas**

N	Asymp. Sig	$\alpha$	Kesimpulan
60	0,200	0,05	Data Berdistribusi Normal

Sumber : Data Olahan tahun 2021

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas di atas diperoleh nilai *Asymp. Sig* 0,200, nilai *Asymp.Sig* ini di atas 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

#### Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian Multikolinieritas dilihat dari besaran *VIF (Variance Inflation Factor)* dan *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai  $VIF = 1/Tolerance$ . Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai  $VIF < 10$  (Ghozali, 2013:106). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat di Tabel 12 berikut:

**Tabel 12 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Lingkungan (X1)	0.233	4.289	Bebas dari Multikolinieritas
Beban Kerja (X2)	0.311	3.212	Bebas dari Multikolinieritas
K3 (X3)	0.465	2.153	Bebas dari Multikolinieritas

Sumber : Data Olahan tahun 2021

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan didapatkan hasil ketiga variabel independen yaitu lingkungan kerja non fisik, beban kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan  $VIF < 10,00$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu

model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varians antara pengamatan yang satu dengan 60 pengamatan yang lainnya. Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas.. Untuk mendeteksi heterokedastistas dapat menggunakan uji *glejser*. Apabila sig > 0,05 ka tidak terdapat gejala heterokedastistas. Model yang baik itu jika tidak terjadi heterokedastistas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat tabel 13

**Tabel 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Menggunakan Uji Glejser**

Variabel	sig	$\alpha$	Kesimpulan
Lingkungan (X1)	0.850	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Bebab Kerja (X2)	0.943	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
K3 (X3)	0.935	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data Olahan tahun 2021

Berdasarkan hasil uji *glejser* diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai sig > 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggambarkan suatu hubungan dimana satu atau lebih variabel (variabel independen) mempengaruhi variabel lainnya (variabel dependen). Model analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dinyatakan dalam model persamaan berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 14

**Tabel 14 Hasil Uji Model Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.421	1.335		.316	.753
Lingkungan (X1)	.206	.080	.378	2.585	.012
Bebab Kerja (X2)	-.118	.058	-.258	2.038	.046
K3 (X3)	.261	.090	.300	2.902	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Olahan tahun 2021

Berdasarkan Tabel 14 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,421 + 0,206 X_1 - 0,118 X_2 + 0,261 X_3$$

## Hasil Uji Hipotesis

### Uji t

Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik t yang digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:98-99).

Diketahui nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% dapat dihitung sebagai berikut Nilai  $t_{tabel}$  dengan jumlah periode pengamatan (n) = 60, jumlah variabel (k) = 4, dengan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 dan *degree of freedom* (df) = n-k = 60-4 = 56 (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel termasuk *intersep*), sehingga diperoleh nilai t tabel 2,003.

Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 15 berikut ini.

**Tabel 15 Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.421	1.335		.316	.753
Lingkungan (X1)	.206	.080	.378	2.585	.012
Bebab Kerja (X2)	-.118	.058	-.258	2.038	.046
K3 (X3)	.261	.090	.300	2.902	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Olahan tahun 2021

### 1. Hasil Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda maka diperoleh hasil hipotesis yang dapat dilihat pada Tabel 5.11 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2.585 dan nilai *p-value* yang diperoleh dari kolom *significant* sebesar 0,012. Dengan demikian  $t_{hitung}$  (2,585) >  $t_{tabel}$  (2,003) dan *p-value* (0,012) < *alpha* (0,05), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima. Artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. Hasil Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda maka diperoleh hasil hipotesis yang dapat dilihat pada Tabel 5.11 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2.038 dan nilai  $p$ -value yang diperoleh dari kolom *significant* sebesar 0,046. Dengan demikian  $t_{hitung}$  (2,585) >  $t_{tabel}$  (2,003) dan  $p$ -value (0,046) <  $\alpha$  (0,05), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 3. Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda maka diperoleh hasil hipotesis yang dapat dilihat pada Tabel 5.11 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2.902 dan nilai  $p$ -value yang diperoleh dari kolom *significant* sebesar 0,005. Dengan demikian  $t_{hitung}$  (2,902) >  $t_{tabel}$  (2,003) dan  $p$ -value (0,005) <  $\alpha$  (0,05), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Uji F (Hipotesis 4)

Uji F dilakukan untuk menguji secara keseluruhan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kriteria pengujiannya adalah jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai  $\text{sig} < \alpha$  (0,05), maka hal ini berarti variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama. Berikut hasil perhitungan uji F statistik :

**Tabel 16 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.057	3	41.352	48.370	.000 <sup>b</sup>
	Residual	47.876	56	.855		
	Total	171.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
b. Predictors: (Constant), K3 (X3), Beban Kerja (X2), Lingkungan (X1)  
Sumber : Data Olahan tahun 2021

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Artinya semakin besar nilai  $R^2$  maka akan semakin baik model regresi dengan data yang ada, sehingga makin tepat model ini bisa digunakan untuk menjelaskan variabel dependen oleh variabel independen. Koefisien determinasi menunjukkan proporsi yang diterangkan oleh variabel independen dalam model terhadap variabel terikat, sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Pada uji koefisien determinasi dapat dilihat Tabel 19 berikut :

**Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 <sup>b</sup>	.722	.707	.925

Sumber : Data Olahan tahun 2021

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Ranga Beton Pekanbaru, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2010:36), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik.. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di instansi tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan instansi dapat tercapai dengan baik

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sukanto (2017) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Ranga Beton Pekanbaru, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah beban kerja yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan CV. Ranga Beton Pekanbaru sudah tergolong baik, artinya

beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan, hal ini menyebabkan kinerja karyawan juga membaik. Adapun beban kerja yang sudah sesuai menurut karyawan di antaranta tekanan waktu sudah sesuai, jadwal kerja atau jam kerjasudah sesuai, tekanan waktu yang diberikan tidak memberatkan karyawan, *Role ambiguity* dan *role conflict* yang jarang terjadi, tingkat kebisingan masih bisa ditoleransi, *Information overload* dan *Repetitive action* yang sudah sesuai, perusahaan juga sudah menerapkan aturan dan prinsip yang sesuai dengan peraturan.

### **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Ranga Beton Pekanbaru, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan kepada karyawan CV. Ranga Beton Pekanbaru sudah tergolong baik, artinya keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan sudah sesuai dengan standarnya, hal ini menyebabkan kinerja karyawan juga membaik. Diantaranya Alat-Alat pelindung yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan, ruangan kerja dan penggunaan peralatan kerja juga telah mendukung pekerjaan. Penerangan ruangan juga sudah dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Menurut Siagian (2018), dukungan perusahaan terhadap penerapan keselamatan kerja dan kesehatan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Beban Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel independen (lingkungan kerja non fisik, beban kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Rangga Beton Pekanbaru. kinerja karyawan dapat dipengaruhi variabel independen sebesar 72,2 %, sedangkan sisanya sebesar 27,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik, kemudian beban kerja yang sesuai kemampuan karyawan dan ditunjang dengan keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan dengan baik oleh perusahaan akan dapat meningkatkan kerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rangga Beton Pekanbaru, artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka semakin baik kinerja karyawan.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rangga Beton Pekanbaru, artinya semakin tepat beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rangga Beton Pekanbaru, artinya semakin baik penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan

perusahaan kepada karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan.

4. Lingkungan kerja non fisik, beban kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rangga Beton Pekanbaru dan besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik, beban kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 72,2 % sedangkan sisanya sebesar 27,8 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### **Saran**

1. Bagi perusahaan hendaknya terus menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik, beban kerja yang seimbang dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, karena ketiga faktor tersebut terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, komitmen organisasi, dan lain-lain.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adityawarman, Y. 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk cabang krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol. VI No. 1.
- Ardana, K. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Awan, A 2015. *Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan*. Institute of Southern Punjab-Multan- Pakistan. Institute of Southern Punjab-Multan- Pakistan. ISSN 2222-1905 (Paper)

ISSN 2222-2839 (Online). Vol.7,  
No.1, 2015

- Chandra, R., Adriansyah, D 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa*. Universitas Samudra. Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol.6, No.1, Mei 2017. Issn 2252-844x
- Dewi, Rijuna.2006. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ecogreen Oleochemicals Medan Plant. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Fitriani, Dewi, Nurlaela, sudarwadi, Dirarini. 2018. Lingkungan Kerja Fisik , Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Monokwari. *Skripsi*. Universitas Papua.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Tujuh. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta :. Bumi Aksara.
- Konradus, D. 2006. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Membangun SDM Pekerja Yang Sehat, Produktif dan Kompetitif*. Jakarta: Litbang Danggur & Partners.
- Mangkunegara,.Anwar P 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Ali h Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Penerbit Bandung: Pionir Jaya.
- NitiseMITO Alex S. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Parashakti, R 2020, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Mercu Buana*. Volume 1, Issue 3, Januari 2020, E-ISSN : 2686-4924, P-ISSN : 2686-5246.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta,