

***THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY, WORK SYSTEM, AND WORK
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SHOP JAYA RAYA
SHOWROOM IMAM BONJOL BRANCH***

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA, SISTEM KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TOKO JAYA RAYA
SHOWROOM CABANG IMAM BONJOL**

Putu Mas Sri Wahyuni¹, I Putu Agus Adnyana²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma^{1,2}

putumassriwahyuni@gmail.com¹. agusadnyana773@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work safety, work systems and work motivation on employee performance at the Jaya Raya Store Showroom, Imam Bonjol Branch. The questionnaire technique method (questionnaire data collection) was used in this study. The data used can be calculated directly as numbers or variables and the data that can be measured is a type of quantitative data. In this study, there were 40 employees of Toko Jaya Raya Showroom, Imam Bonjol Branch as a sample. The data analysis method applied is the multiple linear analysis method using SPSS 18.0 tools. The results of the research obtained in this study are: 1. The work safety variable (X1) has a positive and significant influence, 2. The work system variable (X2) has a positive and insignificant effect, 3. The work motivation variable (X3) has a positive and significant impact. positive and significant impact on employee performance at Toko Jaya Raya Showroom Imam Bonjol Branch.

Keywords: *work safety, work system, work motivation, and employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh keselamatan kerja, sistem kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol. Metode teknik angket (pengumpulan data kuisioner) digunakan dalam penelitian ini. Data yang digunakan bisa dihitung secara langsung sebagai angka atau variabel dan data yang bisa diukur merupakan jenis data kuantitatif. Dalam penelitian ini terdapat 40 orang karyawan Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol sebagai sampel. Metode analisis data yang diterapkan yaitu metode analisis linier berganda menggunakan alat bantu SPSS 18.0. Adapun hasil dari penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini adalah : 1. Variabel keselamatan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan, 2. Variabel sistem kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan, 3. Variabel motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol.

Kata Kunci : keselamatan kerja, sistem kerja, motivasi kerja, da kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Salah satu elemen terpenting yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, termasuk organisasi dan bisnis, adalah sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan sumber daya manusia sangat mempengaruhi tingkat perkembangan dari suatu perusahaan. Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan orang-orang yang mana bekerja untuk suatu organisasi sebagai pelaku, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuannya. Peran penting dalam suatu perusahaan adalah keberadaan sumber daya manusia di dalamnya. Pengetahuan, keterampilan, keinginan serta akal perasaan berasal dari sumber daya yang dimiliki oleh karyawan sebagai salah satu bentuk dari sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara, bagian dari manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan mengelola serta menggunakan sumber daya tersebut yang mana terdapat di dalam diri setiap orang. Guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien maka karyawan haruslah memiliki kinerja yang tinggi, serta supaya mencapai visi dan misi organisasi, maka karyawan haruslah selalu dikembangkan, dipertahankan serta diperhatikan.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, penerapan keselamatan kerja merupakan hal yang wajib ada pada setiap perusahaan. Mencegah terjadinya sakit serta kecelakaan akibat kerja dapat dilakukan dengan memberi perlindungan untuk keselamatan serta kesehatan kerja pada tenaga kerja dengan program keselamatan kerja. Faktor lingkungan serta faktor manusia dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Termasuk dalam faktor manusia adalah beragam tindakan yang tidak aman yang dilakukan oleh manusia seperti halnya sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja

yang telah diwajibkan serta kurang terampilnya dari pekerja itu sendiri. Sementara jika dari faktor lingkungan berupa keadaan tidak aman yang berasal dari lingkungan kerja yang mana hal ini menyangkut seperti contohnya peralatan atau mesin-mesin. Bennet N.B Silalahi berpendapat bahwa kemungkinan untuk tidak selamat yang timbul dari kecelakaan dapat dicegah dengan pola usaha dari tindakan keselamatan kerja. Sedangkan Suma'mur menyatakan bahwa beragam cara dalam melakukan pekerjaan, landasan dari lingkungan serta tempat kerja, proses pengolahan, alat kerja serta yang berhubungan dengan mesin merupakan keselamatan yang berkaitan dengan keselamatan kerja. Leon C. Megginson mengartikan istilah keselamatan adalah yang mencakup mengenai istilah terkait resiko kesehatan serta resiko keselamatan.

Sistem kerja yang efektif serta efisien merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan. Meminimalisir terjadinya efisiensi perusahaan, penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja, serta meningkatkan indeks produktivitas adalah kunci utama untuk mencapai keberhasilan, sedangkan guna memajukan suatu perusahaan maka dibutuhkanlah faktor penting yang salah satu faktor pentingnya adalah sistem kerja yang baik. Menurut Purnomo, dalam hal upaya meningkatkan produktivitas dalam bekerja serta menciptakan sistem kerja yang nyaman dan aman maka kebutuhan antara perusahaan dan pekerja haruslah disesuaikan dengan rancangan sistem kerja. Robertson, menjelaskan bahwa kualitas hidup, motivasi, kenyamanan pada psikologis, kesehatan dan keselamatan pekerja serta produktivitas dapat ditingkatkan dengan sistem yang optimal dan efektif.

Menurut Kleiner, sistem kerja mencakup dua orang atau lebih, adapun orang-orang ini bekerja secara bersama serta berinteraksi menggunakan teknologi dalam sistem organisasi yang kemudian dicirikan dengan adanya lingkungan budaya dan fisik. Sedangkan menurut Irawan, untuk menghasilkan keuntungan pada perusahaan atau memberi kepuasan pada pelanggan maka dibutuhkan suatu jasa atau benda yang mana berasal dari perpaduan serangkaian aktivitas dan disebut dengan sistem kerja. Faktor mesin beserta alat-alatnya dan manusia banyak dilibatkan dalam sistem kerja. Hasil kerja yang dinilai berkualitas serta sistem kerja yang konsisten dapat diperoleh dari tahap-tahapan kerja yang sudah tetap yang berasal dari kombinasi antara faktor alat dan manusia.

Selain sistem kerja serta keselamatan kerja yang bisa mempengaruhi kinerja terhadap karyawan, adapun pengaruh dari motivasi kerja terhadap berlangsungnya kinerja pada karyawan di Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol. Kesuksesan yang dimiliki seseorang dalam hal melakukan suatu pekerjaannya merupakan pengertian dari kinerja secara umum. Guna mencapai target kerja yang telah dibebankan pada karyawan tersebut maka seseorang karyawan haruslah melaksanakannya supaya hasil kerja yang maksimal dapat tercapai, inilah yang merupakan kinerja karyawan. Pencapaian pada pekerjaan sangat dipengaruhi oleh roda penggerak yang dalam hal ini berupa motivasi kerja. Hanya menjalankan rutinitas belaka karena tidak adanya kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut sehingga hasil yang diberikan tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan akibat dari tidak adanya motivasi karyawan. Karyawan

dengan tingkat motivasi tinggi akan sangat berbeda dengan karyawan yang memiliki tingkat motivasi rendah, oleh karena itu kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pemberian motivasi. Tidak selalu berbentuk materi, pemberian motivasi ini juga bisa berbentuk pujian.

Motivasi adalah suatu pembentukan dalam perilaku yang mana ditandai dari kegiatan atau bentuk-bentuk aktivitas yang melalui proses psikologis. Menurut Yuli dalam Dahlan (2018), baik itu yang dipengaruhi faktor intrinsik ataupun ekstrinsik yang bisa mengarahkannya sebagai upaya mencapai apa yang hendak diinginkannya yaitu tujuan. Menurut Samsuddin, untuk melaksanakan suatu hal yang sudah ditetapkan sebelumnya dibutuhkanlah kelompok kerja atau seseorang yang telah dipengaruhi oleh proses motivasi. Sedangkan menurut Widodo, untuk mendorong terbentuknya tindakan melalui perilaku dibutuhkan kekuatan yang berasal dari dalam diri seseorang, kekuatan ini berupa motivasi. Selain itu, menurut Handoko dalam Dahlan (2018) guna tercapainya tujuan maka diperlukan kegiatan-kegiatan tertentu yang pada awalnya berasal dari keinginan individu pada pribadi seseorang dengan cara pemberian motivasi. Menurut Viktor Vroom dalam Ulber Silalahi, beragam bentuk kegiatan yang dihendaki berasal dari pilihan pada tiap-tiap individu yang dipengaruhi oleh proses dari motivasi. Dari berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka bisa ditarik kesimpulan tingkat kinerja seseorang akan sangat dipengaruhi oleh motivasi dan dalam upaya tercapainya suatu tujuan yang hendak diinginkan maka diperlukan desakan, keinginan serta dorongan dari dalam diri seseorang yang bersumber dari motivasi.

Guna mencapai target kerja yang telah dibebankan pada karyawan tersebut maka seseorang karyawan haruslah melaksanakannya supaya hasil kerja yang maksimal dapat tercapai, inilah yang merupakan kinerja karyawan. Menurut Dahlan (2018) untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi yang bersangkutan dengan sesuai oleh etika serta moral dan legal atau tidak melanggar ketentuan hukum maka hasil kerja harus sesuai tanggung jawab serta wewenang masing-masing yang kemudian merupakan pemahaman secara garis besar mengenai kinerja. Menurut Mangkunegara, melakukan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan pada karyawan dengan pencapaian kuantitas serta kualitas dari hasil kerja merupakan pengertian dari kinerja. Nawawi dalam Widodo, mengemukakan kinerja adalah hasil dari pelaksanaan terhadap suatu pekerjaan, baik itu yang berupa non fisik atau non material ataupun yang bersifat fisik atau material. Menurut Kasmir, perilaku kerja atau hasil kerja merupakan kinerja, seseorang yang menghasilkan jumlah kuantitas ataupun kualitas adalah hal yang dilihat dari kinerja berdasarkan hasil, misalnya saja kemampuan yang terdapat dalam diri seseorang terkait penjualan barang sesuai target yang telah ditentukan. Menurut Ilyas dalam (Dahlan, 2018) beragam tugas yang sudah ditetapkan oleh karyawan sehingga mendapatkan prestasi merupakan kinerja. Menurut Winardi dalam (Dahlan, 2018), kegiatan yang dilakukan selama kurun waktu tertentu atau keberhasilan yang diperoleh dari fungsi di suatu pekerjaan tertentu merupakan definisi dari kinerja. Kemudian menurut Simamora dalam (Dahlan, 2018) dalam mencapai beragam persyaratan pekerja yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan tingkat

terhadap para karyawan yang merupakan pengertian dari kinerja.

Kinerja dari suatu karyawan akan sangat dipengaruhi oleh motivasi, sistem kerja, serta tingkat keselamatan kerja. jika terdapat pengeolaan yang tidak baik terhadap pengelolaan karyawan dalam hal motivasi, sistem kerja, serta tingkat keselamatan kerja maka sebuah perusahaan tidak bisa berjalan dengan sebagaimana mestinya. Sehingga berdasarkan hal tersebut maka ditarik penelitian lebih lanjut terkait pengaruh antara variabel keselamatan kerja, sistem kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol. Berdasarkan uraian tersebut maka judul dari penelitian ialah mengenai

Variabel Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara berpendapat bahwa, keselamatan kerja merupakan bentuk pemikiran serta upaya dalam menjamin keutuhan serta kesempurnaan baik berupa kesempurnaan pada jasmaniah maupun rohaniah terhadap tenaga kerja dan manusia secara umum, hasil karya dan budaya supaya menjadi sosok masyarakat yang adil dan makmur. Mathis dan Jackson menyebutkan keselamatan kerja yaitu aktivitas yang berfungsi menjamin terciptanya kondisi kerja yang bersifat aman, terhindar dari gangguan mental dan fisik yang dapat dilakukan melalui kegiatan pembinaan dan pelatihan, pengarahan serta kontrol terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh karyawan serta pemberian bantuan yang sesuai aturan yang telah berlaku, baik itu yang berasal dari lembaga pemerintah maupun yang berasal dari tempat perusahaan dimana karyawan tersebut melakukan pekerjaannya. Menurut (Sedar mayanti, 2017) dalam upaya menghindari kejadian pekerja supaya

tidak mengalami cedera maka dilakukan metode pengawasan terhadap material, mesin serta manusia terhadap lingkungan yang selanjutnya merupakan pengertian dari keselamatan kerja. Menurut Balandatu, keselamatan kerja bisa diartikan sebagai suatu kondisi serta faktor-faktor yang mana memiliki dampak bagi orang lain, tamu, personel kontraktor, pekerja kontrak serta kesehatan karyawan yang berada pada tempat kerja.

Berdasarkan pernyataan yang telah diuraikan diatas maka jelas bahwa kinerja dari seorang karyawan dipengaruhi oleh keselamatan kerja, karena kondisi dalam bekerja yang nyaman, aman serta terdapat jaminan terhadap keselamatan kerja pada karyawan yang mana dapat mewujudkan kondisi karyawan yang yang produktif, selamat serta sehat yang selanjutnya berdampak pada kinerja baik yang dihasilkan.

Variabel Sistem Kerja

Menurut Kleiner, sistem kerja terdiri dari dua orang atau lebih yang mana orang-orang ini bekerja secara bersama serta berinteraksi menggunakan teknologi dalam sistem organisasi yang kemudian dicirikan dengan adanya lingkungan budaya dan fisik. Sedangkan menurut Irawan, untuk menghasilkan keuntungan pada perusahaan atau memberi kepuasan pada pelanggan maka dibutuhkan suatu jasa atau benda yang mana berasal dari perpaduan serangkaian aktivitas dan disebut dengan sistem kerja. Faktor mesin beserta alat-alatnya dan manusia banyak dilibatkan dalam sistem kerja. Hasil kerja yang dinilai berkualitas serta sistem kerja yang konsisten dapat diperoleh dari tahap-tahapan kerja yang sudah tetap yang berasal dari kombinasi antara faktor alat dan manusia. Namun, tidak hanya meliputi alat serta manusia

saja, sistem kerja juga berkembang semakin kompleks mengikuti perkembangan zaman. menurut Mustafae et al, organisasi, mesin serta manusia merupakan bentuk kompleks dari sistem kerja yang terdapat di industri manufaktur.

Variabel Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu pembentukan dalam perilaku yang mana ditandai dari kegiatan atau bentuk-bentuk aktivitas yang melalui proses psikologis. Menurut Yuli dalam Dahlan (2018), baik itu yang dipengaruhi faktor intrinsik ataupun ekstrinsik yang bisa mengarahkannya sebagai upaya mencapai apa yang hendak diinginkannya. Menurut Samsuddin, untuk melaksanakan suatu hal yang sudah ditetapkan sebelumnya dibutuhkanlah kelompok kerja atau seseorang yang telah dipengaruhi oleh proses motivasi. Sedangkan menurut Widodo, untuk mendorong terbentuknya tindakan melalui perilaku dibutuhkan kekuatan yang berasal dari dalam diri seseorang, kekuatan ini berupa motivasi. Selain itu, menurut Handoko dalam Dahlan (2018) guna tercapainya tujuan maka diperlukan kegiatan-kegiatan tertentu yang pada awalnya berasal dari keinginan individu pada pribadi seseorang dengan cara pemberian motivasi. Menurut Viktor Vroom dalam Ulber Silalahi, beragam bentuk kegiatan yang dihendaki berasal dari pilihan pada tiap-tiap individu yang dipengaruhi oleh proses dari motivasi.

Dari berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka bisa ditarik kesimpulan tingkat kinerja seseorang akan sangat dipengaruhi oleh motivasi dan dalam upaya tercapainya suatu tujuan yang hendak diinginkan maka diperlukan desakan, keinginan serta dorongan dari

dalam diri seseorang yang bersumber dari motivasi.

Variabel Kinerja Karyawan

Guna mencapai target kerja yang telah dibebankan pada karyawan tersebut maka seseorang karyawan haruslah melaksanakannya supaya hasil kerja yang maksimal dapat tercapai, inilah yang merupakan kinerja karyawan. Menurut (Dahlan, 2018) untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi yang bersangkutan dengan sesuai oleh etika serta moral dan legal atau tidak melanggar ketentuan hukum maka hasil kerja haruslah sesuai dengan tanggung jawab serta wewenang masing-masing yang kemudian merupakan pemahaman secara garis besar mengenai kinerja. Menurut Mangkunegara, melakukan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan pada karyawan dengan pencapaian kuantitas serta kualitas dari hasil kerja merupakan pengertian dari kinerja. Nawawi dalam Widodo, menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pelaksanaan terhadap suatu pekerjaan, baik itu yang berupa non fisik atau non material ataupun yang bersifat fisik atau material. Menurut Kasmir, perilaku kerja atau hasil kerja merupakan kinerja, seseorang yang menghasilkan jumlah kuantitas ataupun kualitas adalah hal yang dilihat dari kinerja berdasarkan hasil, misalnya saja kemampuan yang terdapat dalam diri seseorang terkait penjualan barang sesuai target yang telah ditentukan. Menurut Ilyas dalam (Dahlan, 2018) beragam tugas yang sudah ditetapkan oleh karyawan sehingga mendapatkan prestasi merupakan kinerja. Menurut Winardi dalam (Dahlan, 2018), kegiatan yang dilakukan selama kurun waktu tertentu atau keberhasilan yang diperoleh dari fungsi di suatu pekerjaan tertentu merupakan definisi dari kinerja.

Kemudian menurut Simamora dalam Dahlan (2018) dalam mencapai beragam persyaratan pekerja yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan tingkat terhadap para karyawan yang merupakan pengertian dari kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan dalam penelitian ini adalah jenis pendekatan kuantitatif yang lokasi penelitiannya terletak di Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol, adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini berupa karyawan di Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol yang memiliki jumlah sebanyak 40 orang. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan koesioner kepada seluruh karyawan Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol. Teknik analisis linier berganda digunakan sebagai teknik analisis data penelitian ini dengan menggunakan alat bantu SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN P

Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

a) Pengujian Validitas

Table 1. Uji Validitas

Item	Corrected Item – Total Correlation	rtabel	Ket
KK 1	.752	.312	Valid
KK 2	.786	.312	Valid
KK 3	.791	.312	Valid
KK 4	.773	.312	Valid
KK 5	.764	.312	Valid
SS 1	.612	.312	Valid
SS 2	.852	.312	Valid
SS 3	.878	.312	Valid
SS 4	.900	.312	Valid
SS 5	.883	.312	Valid
MK 1	.743	.312	Valid
MK 2	.829	.312	Valid
MK 3	.766	.312	Valid
MK 4	.919	.312	Valid
KIN 1	.832	.312	Valid
KIN 2	.637	.312	Valid
KIN 3	.891	.312	Valid
KIN 4	.802	.312	Valid
KIN 5	.863	.312	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Table di atas menunjukkan dari semua item pertanyaan adalah valid, hal tersebut diketahui dari nilai *Corrected Item – Total Corellation* > *rtabel*

(0,312). Pembuktian ini menunjukkan semua item pertanyaan layak untuk digunakan mewakili variabel Keselamatan Kerja (X1), Sistem Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y).

b) Pengujian Reabilitas

Table 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronback Alpha	>< 0,60	Ket
Keselamatan Kerja	.818	> 0,60	Reliabel
Sistem Kerja	.882	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	.827	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	.866	> 0,60	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data 2022

Table di atas menunjukkan semua Cronback Alpha memiliki nilai diatas 0,60 sehingga bisa dijelaskan variabel Keselamatan Kerja (X1), Sistem Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel atau menunjukkan ketepatan tinggi menjadi variabel penelitian.

2. Pengujian Asumsi Klasik

a) Normalitas

Table 3. Uji Normalitas

N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.23706543
	Absolute	.093
Most Extreme Differences	Positive	.061
	Negative	-.093
Test Statistics		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
Exact Sig. (2-tailed)		.847
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Lilliefors Significance Correction.		
c. Calculated from data.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Tabel di atas memperlihatkan nilai Exact.Sig (2-tailed) adalah 0.847 diatas signifikan 0,05 sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.

b) Multikolonieritas

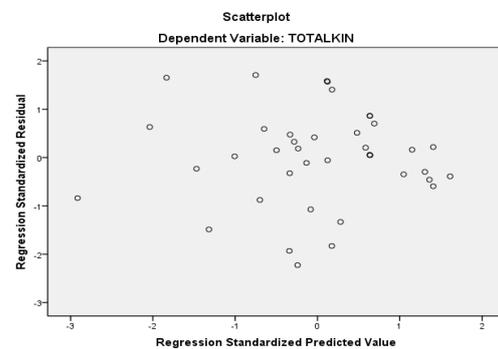
Table 4. Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
X1	.448	2.232
X2	.235	4.253
X3	.276	3.626

Sumber : Pengolahan Data 2022

Tabel di atas memperlihatkan hasil perhitungan nilai tolerance diketahui tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance < 0.10. Sedangkan nilai VIF tidak ada nilai > 10. Dengan kesimpulannya adalah tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c) Heteroskedastitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastitas

Sumber : Pengolahan Data 2022

Sesuai dengan hasil uji heteroskedastitas pada table di atas memperlihatkan ada kejelasan pola yaitu penyebaran titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heteroskedastitas.

Analisis Regresi Linier Berganda**Table 6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficient		Std. Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	.191		
	TOTALKK	.376	.086	.339	4.389	.000
	TOTALSS	.182	.097	.200	1.876	.069
	TOTALMK	.565	.111	.500	5.076	.000

a. Dependent Variable: TOTALKIN

Sumber : data diolah 2022

Tabel 6 menghasilkan persamaan analisis regresi berganda penelitian di bawah ini

$$Y = 0,191 + 0,376 X1 + 0,182 X2 + 0,565 X3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut menunjukkan keselamatan kerja (X1), sistem kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan (Y) Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol. Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa :

- Konstanta (a) = 0,191 ini menunjukkan apabila variabel keselamatan kerja (X1), sistem kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) menunjukkan nilai 0, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 0, 191.
- Koefisien keselamatan kerja (X1) = 0,376 ini berarti variabel keselamatan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), atau apabila keselamatan kerja (X1) meningkat satu satuan, sehingga kinerja karyawan (Y) juga bertambah 0,376 dengan asumsi variabel independen yang lain tetap atau 0.
- Koefisien sistem kerja (X2) = 0,182 ini berarti variabel sistem kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), atau dinyatakan apabila sistem kerja (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan, sehingga kinerja karyawan (Y) akan bertambah 0, 182 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap atau 0.

- Koefisien motivasi kerja (X3) = 0,565 ini berarti variabel motivasi kerja (X3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara positif, atau dinyatakan apabila motivasi kerja (X3) meningkat satu satuan, sehingga kinerja karyawan (Y) meningkat 0,565 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap atau 0.

3. Rancangan pengujian model regresi**a) Uji Statistik T****Table 7. Uji t model parsial**

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	.191		
	TOTALKK	.376	.086	.339	4.389	.000
	TOTALSS	.182	.097	.200	1.876	.069
	TOTALMK	.565	.111	.500	5.076	.000

a. Dependent Variable: TOTALKIN

Tabel 7 memperlihatkan perolehan nilai t hitung dari setiap variabel independen, kemudian hasil tersebut dibandingkan t tabel dengan tingkat kesalahan (α) = 5%, derajat kebebasan $df = 36$ ($40-3-1$) adalah 2,028. Adapun hasil perbandingan adalah:

- Keselamatan Kerja (X1)
Nilai thitung variabel keselamatan kerja (X1) adalah 4.389 dan nilai ttabel adalah 2,028 maka thitung > ttabel ($4.389 > 2,028$), hasil uji signifikansi diketahui nilai sig. $0,00 < 0,05$, artinya menolak H_0 dan menerima H_a . Kesimpulannya adalah variabel keselamatan kerja (X1) mempengaruhi terhadap kinerja karyawan (Y) Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol secara positif signifikan.
- Sistem Kerja (X2)
Nilai thitung variabel sistem kerja (X2) diketahui 1.876 dan nilai ttabel diketahui 2,028 maka t hitung > t tabel ($1.876 < 2,028$), demikian juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai sig. $0,69 > 0,05$, artinya H_0 diterima. Sehingga

kesimpulannya adalah variabel sistem kerja (X2) tidak mempengaruhi kinerja karyawan (Y) Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol.

c. Motivasi Kerja (X3)

Nilai t hitung variabel motivasi kerja (X3) adalah 5.076 dan nilai t tabel adalah 2,028 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.076 > 2,028$), demikian juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian kesimpulannya variabel motivasi kerja (X3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol secara positif signifikan.

b) Uji Statistik F

Table 10. Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	514.580	3	171.527	112.692	.000 ^a
	Residual	54.795	36	1.522		
	Total	569.375	39			

a. Predictors: (Constant), TOTALMK, TOTALKK, TOTALSS

b. Dependent Variable: TOTALKIN

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Tabel di atas menunjukkan nilai F hitung yaitu 112.692, dengan menggunakan derajat kebebasan $df = (4-1)$, $(40-4)$ dan tingkat kepercayaan 5% maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2.87. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($112.692 > 2.87$), adapun hasil uji signifikan menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel Keselamatan Kerja (X1), Sistem Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol.

c) Determinasi R^2

Table 11. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.904	.896	.19645

a. Predictors: (Constant), TOTALMK, TOTALKK, TOTAL

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Dari hasil analisis koefisien pada table diatas nilai koefisien kolerasi r sebesar 0,580 sehingga variabel pengetahuan, modal minimum dan motivasi yang digunakan dalam penelitian ini mampu mempengaruhi minat berinvestasi mahasiswa STIE Satya Dharma Singaraja sebesar 58% ($0,580 \times 100$). Diperoleh hasil 42% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari model penelitian.

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol.

Hasil penelitian ini memperlihatkan keselamatan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol, hal ini terlihat dari uji parsial (Uji-t) yang memperoleh bahwa nilai t hitung variabel keselamatan kerja (X1) adalah 4.389 dan nilai t tabel adalah 2,028 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.389 > 2,028$), demikian juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, artinya menolak H_0 dan menerima H_a . Kemudian besar pengaruh atau nilai korelasi variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,376. Sehingga kesimpulannya dari hipotesis yang pertama yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol.

Berdasarkan hasil diatas maka diketahui variabel sistem kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol. Hal ini terlihat dari pengujian parsial (Uji-t) dimana menunjukkan bahwa nilai thitung variabel sistem kerja (X_2) = 1.876 dan nilai ttabel = 2,028 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.876 < 2,028$), adapun hasil uji signifikansi menunjukkan nilai sig. $0,69 > 0.05$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Selain itu besar pengaruh atau nilai korelasi variabel sistem kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,182. Dengan demikian kesimpulannya dari hipotesis yang kedua yang menyatakan bahwa sistem kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol.

Hasil penelitian ini memperlihatkan motivasi kerja mempengaruhi secara secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol, hal ini diketahui dari uji parsial (Uji-t) yang memperoleh bahwa nilai thitung variabel motivasi kerja (X_3) adalah 5.076 dan nilai ttabel adalah 2,028 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.076 > 2,028$), adapun hasil uji signifikansi diketahui nilai signifikansi $0,00 < 0.05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Kemudian besar pengaruh atau nilai korelasi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,565. Dengan demikian kesimpulan dari hipotesis yang ketiga yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

PENUTUP **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dipaparkan beberapa hal kesimpulan penting yaitu variabel keselamatan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol. Variabel sistem kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol. Variabel motivasi kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal Firmansyah, dkk. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). 42 (2). 1-8.
- Bhastary, Manda Dwipayani & Kusri Suwardi. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 7(1). 47-60.
- Chair, Ma`ruf Ummul. (2020). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar". *Jurnal Brand*, 2(1). 99-108.
- Gardjito, Aldo Herlambang. Dkk. (2014). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis* (JAB).

- Larasati, S. dan Alini G. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi) *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Makadao, Evert. Dkk. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bimoli Bitung. *Jurnal EMBA*. 5(3).
- Mindhayani, Iva & Hari Purnomo. (2021). Perbaikan Sistem Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Pasti*, 10(1). 98-107.
- Nasution, Lukman dan Reza Nurul Ichsan. (2020). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*.
- PFI Mega Life. (2020). Pengertian dan Tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Diakses pada 5 Februari 2022. <https://www.pfimegalife.co.id/literasikeuangan/proteksi/read/pengertian-dan-tujuan-keselamatan-kerja>
- Putu Wiwin Aprilia Dewi, dkk. (2021). Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Raditya Dewata Perkasa. *Jurnal Emas*, 2(3). 210-220.
- Ras. (2016). Pengertian Rumusan Masalah. Diakses pada 5 Februari 2022. <https://metlitblog.wordpress.com/2016/11/25/pengertian-rumusan-masalah/>.
- Rezita, Revi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Ekonomi*. 1-15.
- Ria Damayanti, dkk. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pulau Lemon Manokwari". *Jurnal Sinergitas Quadruple Helix: e-Business dan Fintech sebagai Daya Dorong Pertumbuhan Ekonomi Lokal*. 351-365.
- Saleh, Abdul Rahman & Hardi Utomo. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt.Inko Java Semarang". *Jurnal Among Makarti*, 11(21). 28-50.
- Saripuddin, J dan Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepan Nusantara Medan". *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. 418-428.
- Setiawan, Iwan & Aan Khurosani. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan PT. Karakatau Posco di Cilegon Banten). *Jurnal Riset Bisni dan Manajemen Tirtayasa*. 2(1). 1-20.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Vani Kenanga Nan Wangi, dkk. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1). 40-50.
- Yanuar. (2018). Pentingnya Tempat Kerja yang Aman dan Sehat dalam Kelangsungan Usaha. Diakses pada 3 Februari 2022. <https://surabaya.proxsisgroup.com>

/pentingnya-tempat-kerja-yang-
aman-dan-sehat-dalam-
kelangsungan-usaha/