

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Meera Jaya Sentosa Kota Tasikmalaya

Dela Setia Padiani Haya¹, Suci Putri Lestari², Ai Kusmiati Asyiah³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: delasetia27@gmail.com ¹, suciputri@unper.ac.id ² aikusmiati71@gmail.com ³

Article History:

Received: 30 Mei 2023

Revised: 03 Juni 2023

Accepted: 04 Juni 2023

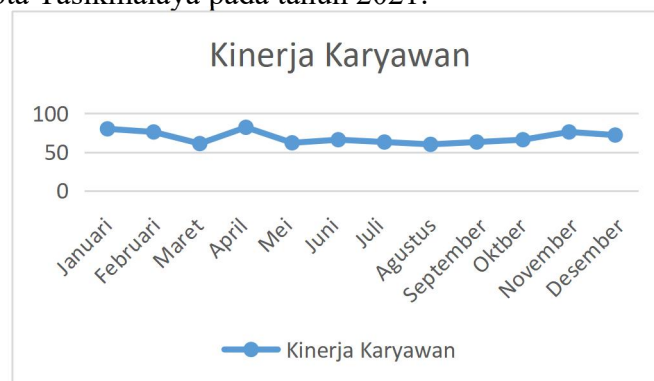
Keywords:

Work Environment, Occupational Health Safety, Employee Performance

Abstract: This purpose of this study to determine the effect of work environment and occupational health safety on employee performance CV. Meera Jaya Sentosa Kota Tasikmalaya. The method used is a quantitative method with a research sample of 50 respondents who are an employee at CV. Meera Jaya Sentosa at Kota Tasikmalaya. The data is used primary data and secondary data. The analytical tool in this research is multiple regression using by SPSS version 25. The result showed that simultaneously work environment and occupational health safety has a significant influence on employee performance. Partially work environment has a significant influence on employee performance. Partially occupational health safety has a significant on employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi tidak semua kinerja yang dihasilkan karyawan. Karyawan memperoleh hasil yang baik, sebab tingkat kinerja setiap orang itu berbeda-beda. Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya. Berikut adalah grafik penilaian kinerja karyawan CV. Meera jaya sentosa Kota Tasikmalaya pada tahun 2021:



Gambar 1. Grafik Penilaian Kinerja Karyawan CV. Meera Jaya Sentosa Kota Tasikmalaya Tahun 2021

Sumber : CV. Meera Jaya Sentosa Kota Tasikmalaya, 2022.

Dari Gambar.1 menunjukkan grafik penilaian kinerja karyawan dari CV. Meera Jaya Sentosa Kota Tasikmalaya selama satu tahun di tahun 2021. Penilaian kinerja karyawan CV. Meera Jaya Sentosa setiap bulannya mengalami fluktuasi dan tidak menentu. Skor tertinggi terjadi di bulan April 82 berada pada kategori baik. Kemudian skor terendah terjadi di bulan Agustus sebesar 60 berada pada kategori kurang. Hal ini sejalan dengan data realisasi target pencapaian target produksi produk di CV. Meera Jaya Sentosa Kota Tasikmalaya.

Tabel 1. Realisasi Target Pencapaian Produksi Produk CV. Meera Jaya Sentosa Kota Tasikmalaya Selama Tahun 2021

No	Bulan	Target	Realisasi
1	Januari	10.000	8.420
2	Februari	9.600	8.510
3	Maret	10.400	10.200
5	April	10.400	11.700
5	Mei	9.600	8.880
6	Juni	10.400	9.360
7	Juli	10.400	9.600
8	Agustus	10.000	4.500
9	September	10.400	4.620
10	Oktober	10.400	9.360
11	November	10.400	9.100
12	Desember	10.400	9.720

Sumber: CV. Meera Jaya Sentosa, 2022.

Realisasi target pencapaian produksi produk CV. Meera Jaya Sentosa sejalan dengan penilaian kerja pada Gambar 1.1 dimana penilaian kinerja karyawan tertinggi di bulan April sebesar 82 berada pada kategori baik dan pada bulan April realisasi produksi lebih banyak dari target yang telah ditentukan. Kemudian penilaian kinerja terendah pada bulan Agustus sebesar 60 pada kategori kurang dan pada bulan Agustus realisasi produksi lebih sedikit dan jauh dari target yang telah ditentukan.

Penilaian kinerja karyawan di CV. Meera Jaya Sentosa dilakukan satu bulan sekali berdasarkan indikator seperti kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Dapat dilihat dari Grafik dan Tabel diatas kinerja yang dicapai oleh karyawan CV. Meera Jaya Sentosa mengalami fluktuasi setiap bulannya. Permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan ini terdapat dari kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu produksi barang. Permasalahan dari kualitas yaitu produk dari barang yang sudah dibuat terdapat barang yang cacat. Sedangkan permasalahan dari kuantitas dan ketepatan waktu yaitu satu gulungan kain biasanya menghasilkan 62 kodi barang, tetapi pada realisasi kenyataannya mengalami penurunan yang tidak menentu tanpa memeriksa kembali pekerjaannya. Hal ini mengidentifikasikan bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai harapan perusahaan.

Selain itu permasalahan yang terjadi di CV. Meera Jaya Sentosa Kota Tasikmalaya Lingkungan kerja memiliki kondisi kerja yang berisiko tinggi yaitu penggunaan mesin dan alat konveksi lainnya sehingga dapat mengeluarkan polusi, maka para karyawan harus berhati-hati dalam menjalankan pekerjaannya supaya kesehatan karyawan tetap terjaga. Permasalahan ini tentunya akan berpengaruh pada karyawan karena dengan lingkungan yang bersih akan berdampak pada kesehatan karyawan, selain itu tata letak perlengkapan yang masih belum beraturan membuat proses kerja karyawan menjadi lambat karena dapat mengganggu karyawan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan belum efektif.

Tetapi dalam penerapan keselamatan kesehatan kerja tersebut masih terdapat karyawan yang kurang patuh terhadap peraturan tersebut seperti tidak menggunakan masker ketika

melaksanakan pekerjaan padahal fasilitas tersebut sudah disediakan oleh perusahaan, permasalahan tersebut tentunya kurang baik untuk kesehatan karyawan karena karyawan menghirup udara yang tidak baik maka akan berdampak pada kesehatannya, apabila kesehatan karyawan menurun maka semangat kerja juga terjadi menurun sehingga hasil kerja yang diberikan tidak sesuai keinginan perusahaan.

Terjadinya permasalahan pada lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja yang terdapat pada karyawan Cv.Meera Jaya Sentosa akan berdampak pada kinerja yang mereka berikan, karena dengan lingkungan kerja yang kurang baik akan mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga hasil kerja yang mereka berikan belum optimal.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020:242) Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Adapun indikator dari Lingkungan Kerja fisik yaitu penerangan cahaya, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, keamanan. Lingkungan kerja non fisik yaitu tanggung jawab kerja, struktur kerja, dan kelancaran komunikasi.

Keselamatan Kesehatan Kerja

Menurut Kasmir (2016:266) Keselamatan Kesehatan Kerja adalah aktivitas perlindungan secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga karyawan jangan sampai mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya dan tetap sehat selama bekerja. Adapun indikator dari Keselamatan Kesehatan Kerja langsung yaitu pembiayaan kesehatan, pelayanan kesehatan, perlengkapan, tempat penyimpanan barang, dan kelalaian.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:94) Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Adapun indikator dari Kinerja Karyawan yaitu kualitas kerja (mutu), kuantitas kerja (jumlah), waktu (jangka waktu), kerjasama antar karyawan, penekanan biaya, dan pengawasan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk mengetahui penelitian pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Meera Jaya Sentosa Kota Tasikmalaya adalah metode kuantitatif analisis deskriptif. Populasi dari penelitian sebesar 50 orang karyawan. Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh sebanyak 50 orang karyawan.

Rancangan Analisis

Rancangan analisis dalam pengujian penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi klasik melakukan 4 pengujian yaitu: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi. Kemudian terdapat uji validitas dan uji reliabilitas.

Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Uji Regresi Linear Berganda

Adapun persamaan regresi liner berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta dari keputusan regresi,

b₁ = Koefisien regresi variabel X₁ (Lingkungan Kerja)

b₂ = Koefisien regresi variabel X₂ (Keselamatan Kesehatan Kerja)

e = eror/variabel lain yang tidak diteliti.

2. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independent terhadap variabel dependen. Peneliti menggunakan program SPSS untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan (r) antara variabel independent dengan variabel dependen, (Sugiyono, 2017: 228).

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R²) adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018: 276).

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai koefisien (kontribusi antar variabel)

r² = Nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan untuk mengetahui gambaran pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja, dan kinerja karyawan pada Karyawan CV. Meera Jaya Sentosa Kota Tasikmalaya. Terdapat hasil jawaban dari kuesioner tersebut telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Kuesioner dalam penelitian ini telah dilakukan uji validitas sehingga diketahui valid atau tidaknya pernyataan dari setiap kuesioner (Arikunto, 2014:146). Uji validitas ini menggunakan *software* SPSS versi 25. Adapun hasil uji validitas dari variabel lingkungan kerja (X₁), keselamatan kesehatan kerja (X₂), dan kinerja karyawan (Y) dengan membandingkan r hitung > r tabel, dimana r tabel diperoleh sebesar 0,2787 maka dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner dari setiap variabel penelitian (Yusuf, 2017:175). Uji reliabilitas digunakan dengan *software* versi 25. Hasil uji reliabilitas dari keseluruhan variabel lingkungan kerja (X₁), keselamatan kesehatan kerja (X₂), dan kinerja karyawan (Y) dengan membandingkan *cronbach alpha* > 0,60, maka dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan pengolahan SPSS versi 25, hasil uji normalitas yang dilakukan dengan tujuan

untuk menilai apakah sebaran data dapat berdistribusi normal atau tidak (Yusuf, 2017:175). Hasil dari uji normalitas dapat dilihat nilai *asympt.sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga uji normalitas dapat disimpulkan data terdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengolahan SPSS versi 25, adapun hasil uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel (Ghozali, 2018:107). Hasil pengujian SPSS versi 25 pada uji multikolinearitas mendapatkan hasil pada kolom VIF menunjukkan bahwa lingkungan kerja ($8,859 < 10$) dan keselamatan kesehatan kerja ($8,859 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian SPSS versi 25 Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018:137). Dari hasil data yang telah di olah, dapat diketahui dari Gambar *Scatterplot* bahwa terdapat pola titik-titik menyebar sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

d. Uji Autokorelasi

Hasil pengujian SPSS versi 25, Uji Autokorelasi untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya maka dapat digunakan nilai *durbin Watson* dimana angka D-W di antara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi (Sujarweni 2015:255), dapat dilihat dari nilai *Durbin-Watson*. Dari *output* SPSS yang sudah di uji autokorelasi, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai dari D-W sebesar 0,783 nilai tersebut berada diantara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Keseluruhan uji asumsi klasik dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat, sehingga selanjutnya dapat dilanjutkan ke analisis regresi linear berganda.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil SPSS versi 25, hasil dari analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono 2017:228) maka dapat dilihat dari Tabel *Coefficients* Tabel. 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.480	.859		9.870	.000					
Lingkungan Kerja (X1)	.950	.062	1.295	15.332	.000	.974	.913	.435	.113	8.859
Keselamatan Kesehatan Kerja (X2)	.417	.103	.341	4.036	.000	.879	.507	.115	.113	8.859

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,480 + 0,950X_1 + 0,417X_2 + e$$

Pengaruh antar variabel lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap

kinerja karyawan memiliki nilai positif artinya setiap variabel bebas memiliki pengaruh yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan *output* SPSS pada Tabel *Model Summary* pada Tabel.3 sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.981 ^a	.962	.961	1.01801	.962	597.095	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kesehatan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.47 diketahui bahwa koefisien korelasi simultan Lingkungan kerja dan Keselamatan kesehatan kerja dengan Kinerja karyawan sebesar 0,981. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai korelasi sebagai teknik korelasi untuk membuktikan hipotesis hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono 2017:228). Jadi hubungan antara Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sangat kuat dan signifikan.

Berdasarkan *output* SPSS, koefisien determinasi *R-Square* adalah sebesar 0,962 atau 96,2% artinya besarnya pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja secara simultan sebesar 96,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 3,8% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain.

Berdasarkan uji hipotesis *output* SPSS pada Tabel ANOVA sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1237.587	2	618.793	597.095	.000 ^b
	Residual	48.708	47	1.036		
	Total	1286.295	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Keselamatan Kesehatan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Diketahui bahwa nilai Sig.F sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima (H_o ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya secara bersama-sama lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Ketika perusahaan meningkatkan setiap indikator dari lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja secara bersama-sama maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila perusahaan menurunkan indikator dari lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja secara bersama-sama, maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel *Coefficients* Tabel.5 secara parsial (Sugiyono 2016:68) sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Lingkungan kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Zero- order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.480	.859		9.870	.000					
Lingkungan Kerja (X1)	.950	.062	1.295	15.332	.000	.974	.913	.435	.113	8.859
Keselamatan Kesehatan Kerja (X2)	.417	.103	.341	4.036	.000	.879	.507	.115	.113	8.859

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,913 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka besar pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar 83,35% [$K_d = (0,913)^2 \times 100\%$]

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Lingkungan kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan Lingkungan kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig. } 0,05$. Dengan demikian H_a diterima (H_o ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan indikator dari lingkungan kerja karyawannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila perusahaan menurunkan indikator dari lingkungan kerja karyawan, maka akan menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang sudah dapat memenuhi harapan karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan indikator lingkungan kerja yang diteliti pada lingkungan kerja fisik yaitu penerangan cahaya, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, keamanan, dan pada lingkungan kerja non fisik yaitu tanggung jawab kerja, struktur kerja, dan kelancaran komunikasi. Indikator yang sudah terpenuhi di lingkungan kerja perusahaan tersebut membuat karyawan akan merasa nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel *Coefficients* Tabel. 6 secara parsial (Sugiyono 2016:68) sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.480	.859			9.870	.000					
Lingkungan Kerja (X1)	.950	.062	1.295	15.332	.000		.974	.913	.435	.113	8.859
Keselamatan Kesehatan Kerja (X2)	.417	.103	.341	4.036	.000		.879	.507	.115	.113	8.859

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi parsial antara Keselamatan kesehatan kerja dengan Kinerja karyawan sebesar 0,507 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sedang. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa keselamatan kesehatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka besar pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap Kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar 25,7% [$K_d = (0,507)^2 \times 100\%$]

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh keselamatan kesehatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan keselamatan kesehatan kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig. } 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima (H_0 ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya secara parsial keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan indikator dari keselamatan kesehatan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila perusahaan menurunkan indikator dari keselamatan kesehatan kerja, maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan indikator keselamatan kesehatan kerja yaitu pembiayaan kesehatan, pelayanan kesehatan, perlengkapan, tempat penyimpanan barang dan kelalaian. Indikator yang sudah terpenuhi pada keselamatan kesehatan kerja karyawan di perusahaan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Lingkungan kerja dari karyawan CV. Meera Jaya Sentosa Kota Tasikmalaya memiliki kriteria baik terutama pada indikator struktur kerja. Gambaran Keselamatan kesehatan kerja dari karyawan CV. Meera Jaya Sentosa Kota Tasikmalaya memiliki kriteria baik terutama pada indikator perlengkapan. Dan gambaran kinerja karyawan CV. Meera Jaya Sentosa Kota Tasikmalaya memiliki kriteria sangat baik terutama pada indikator kerjasama antar karyawan.
2. Lingkungan kerja dan Keselamatan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Meera Jaya Sentosa Kota Tasikmalaya.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Meera Jaya Sentosa Kota Tasikmalaya.
4. Keselamatan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Meera Jaya Sentosa Kota Tasikmalaya.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan atas bantuan dari berbagai pihak baik secara materil maupun moril. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Dedi Supriyadi dan Ibu Yeti Setiawati yang senantiasa memberikan kasih sayang yang tidak terbatas, do'a yang tulus, dukungan serta motivasi yang selalu diberikan kepada penulis.

2. Prof., Dr. H. Yus Darusman, Drs., M.Si., selaku Rektor Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
3. Dr. Askolani, S.E, M. M., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
4. Bapak Arga Sutrisna, M. M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
5. Bapak Kusuma Agdhi Rahwana, M.M., selaku wali dosen Manajemen C 2019 yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Suci Putri Lestari, M.M., selaku pembimbing utama penulis yang telah banyak memberikan saran dan bimbingannya pada penulis dalam penyusunan skripsi.
7. Ibu Ai Kusmiati Asyiah, SH., MH., selaku pembimbing pendamping yang telah banyak membantu penulis dalam penyusunan skripsi.
8. Seluruh staff pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, semoga bermanfaat sesuai hakikat dari ilmu-ilmu itu sendiri.
9. Bapak Acep Idan Badrusalam dan seluruh Staff CV. Meera Jaya Sentosa yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian.
10. Adik penulis, Aira Setia Dwi Cahya yang selalu menjadi penyemangat penulis.
11. Teman-teman kuliah seperjuangan Hanna, Alvisyah, Rahmi, Dewi, Putri, Gita, yang telah mendukung dan membantu penulis dari awal perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi.
12. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis menyelesaikan usulan penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bhastary, M., & Suwardi, K. (2019). *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Perdana*. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 2615–1316.
<https://jurnal.unsam.ac.id/index.php/jmk/article/view/753>
- Biantoro, A. W. (2019). *Sistem dan Manajemen K3 (1st ed.)*. Mitra Wacana Media.
- Daryanto, B. &. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (1st ed.)*. Gava Media.
- Edison, Emron., D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Effendy, Aidil, & Fitria, J. . (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Moderland Realty, Tbk)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49–61.
- Fairus. F. (2020). *Bab iii metoda penelitian 3.1. Bab III Metoda Penelitian, Bab iii me*, 1–9.
- Ghozali. (2016). *Metode Penelitian Profitabilitas, ukuran perusahaan, Pergantian Manajemen, dividend Payout Ratio dan leverage*. *Journal of Auditor Switching*, 53(9), 1689–1699.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (7th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Trussmedia Grafika.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (12th ed.)*.

Remaja Rosdakarya.

Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Manajement*. IN Media.

Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.