JURNAL

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONVEKSI BAGAS JAYA KABUPATEN TULUNGAGUNG

The Influence of Work Environment, Work Safety, and Compensation on the Performance Employees of Konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung

Oleh :

KRISTIN PANGESTI
13.1.02.02.0221

Dibimbing Oleh :

1. **PONIRAN YUDHO L., S.E., M.M.**
2. **RONY KURNIAWAN., S.E., M.M**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2017

Artikel Skripsi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap	: Kristin Pangesti
NPM	: 13.1.02.02.0221
Telephone/HP	: 085648925811
Alamat Surat (E-mail)	: kristinpangesti2807@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja. dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jalan K.H. Achmad Dahlan No.76 Mojoroto Kota Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dan dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain,saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 6 Agustus 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
PONIRAN YUDHO L., S.E.,M.M.	RONY KURNIAWAN, S.E., M.M.	KRISTIN PANGESTI
NIDN. 0704047306	NIDN. 0730076804	NPM.13.1.02.02.0221

Kristin Pangesti| 13.1.02.02.0199
FE - Manajemen
simki.unpkediri.ac.id
|| 1||

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONVEKSI BAGAS JAYA KABUPATEN TULUNGAGUNG

Kristin Pangesti
13.1.02.02.0221
Ekonomi – Manajemen
kristinpangesti2807@gmail.com
Poniran Yudho L., S.E., M.M. [1]
Rony Kurniawan, S.E., M.M. [2]

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil wawancara dan observasi peneliti, bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan pada konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung perlu memperhatikan lingkungan kerja dan keselamatan kerja agar tidak merugikan perusahaan serta memberikan kompensasi sesuai dengan hasil yang dicapai karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Untuk mengetahui adanya pengaruh keselamatan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (4) Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Instrumen penelitian menggunakan angket/kuesioner sebagai pengumpul data. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung. Sampel yang diambil sebanyak 50 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis dengan bantuan *SPSS for Windows* versi 23.0.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung (2) Keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung (3) Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung (4) Lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung.

KATA KUNCI : ***Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan***

I. LATAR BELAKANG

Bisnis konveksi merupakan salah satu jenis bisnis yang cukup popular di kabupaten Tulungagung. Kepopuleran bisnis konveksi utamanya adalah disebabkan karena dua hal. Pertama, karena produk yang dihasilkan oleh bisnis konveksi, yaitu pakaian merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia, maka pangsa pasar untuk binsis konveksi selalu ada. Yang kedua, bisnis konveksi menjadi popular karena hambatan yang mungkin dihadapi untuk bisa memulai bisnis ini tidak terlalu besar seperti murahnya mesin jahit dan tempat yang dibutuhkan yang tidak terlalu luas, sehingga tidak sedikit orang berani mencoba berbisnis konveksi.

Untuk mencapai tujuan industri, setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja industri tergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya.

Faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan yang harus diperhatikan perusahaan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja yang aman dan sehat, keselamatan kerja yang terkendali dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan para karyawan. akan tetapi, di konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung terdapat beberapa kendala yang dialami, diantara lingkungan kerja yang tidak kondusif, keselematan kerja yang tidak optimal dan pemberian kompensasi yang tidak sesuai hasil pekerjaan sehingga kinerja karyawan di konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung terganggu.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung".**

Rumusan Masalah :

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung ?

2. Adakah pengaruh keselamatan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung ?
3. Adakah pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung ?
4. Adakah pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan Konveksi Bagas Jaya Kabupaten Tulungagung ?

Kajian Teori

Menurut Bangun (2012:231), kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2012:21), pengertian lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Swasto (2011:107), berpendapat bahwa keselamatan kerja adalah keselamatan kerja yang menyangkut segenap proses pelindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2012:118), pengertian kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

II. METODE

A. Pendekatan Penelitian dan Teknik Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:11), pendekatan kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif adalah data yang sifatnya dapat diukur, rasional, dan sistematis. Selanjutnya data yang diperoleh tersebut diproses dengan cara memberi simbol angka untuk selanjutnya diolah dengan menggunakan SPSS versi-23.

Penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan teknik penelitian asosiatif klausal. Menurut Sugiono (2016:62), penelitian asosiatif klausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau

lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan yang bersifat sebab-akibat. Jadi ada variabel independen (variabel yang memengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) yang diteliti.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat yang digunakan dalam penelitian adalah konveksi "Bagas Jaya" yang berlokasi di Dusun Krajan, RT 03/RW 04, Desa Waung, Kecamatan Boyolangu, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan kurang lebih selama enam bulan yaitu sejak bulan Maret sampai dengan bulan Agustus 2017.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:119), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di konveksi "Bagas Jaya" Kabupaten Tulungagung sebanyak 50 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:120), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobabilty Sampling.* Menurut Sugiyono (2016:125), *Nonprabability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *Nonprabability Sampling* yang dipilih adalah *Sampling jenuh.* Menurut Sugiyono (2016:126), *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jadi sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah semua

populasi yaitu 50 karyawan konveksi "Bagas Jaya" Kabupaten Tulungagung.

D. Instrumen Penelitian dan Pengembangan Instrumen

Agar mendapatkan data maka dibutuhkan sebuah instrumen. Instrumen tersebut harus dikembangkan agar peneliti mendapatkan data yang memadai. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2016:192), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Skala yang digunakan adalah *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2016:136), *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu keputusan mengenai valid tidaknya butir kuesioner. Jika pada tingkat signifikan 5% nilai r hitung > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir kuesioner tersebut *valid*.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47), uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach alpha* < 0,60.

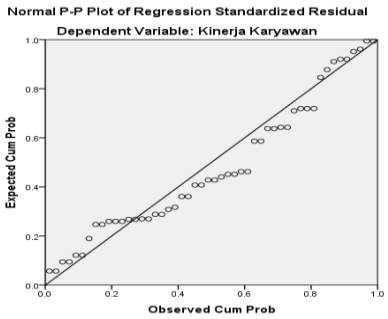
III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. ANALISIS DATA

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik normal p-p plot. Pada grafik normal p-p plot, model memenuhi

asumsi normalitas jika titik-titik pada kurva berhimpit mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini hasil uji normalitas dengan mengguakan graifik normal p-p plot. Kurva normal p-p plot untuk pengujian normalitas regresi linier antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat sebagai berikut :

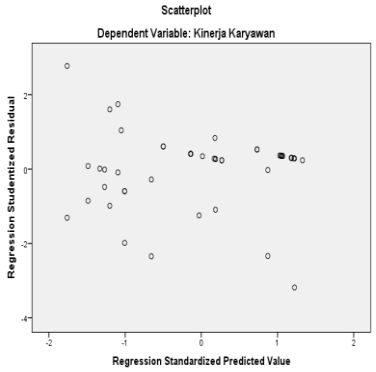


Gambar 4.2
Grafik Normal p-p Plot
Sumber : Output SPSS versi 23, 2017

Dari gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa kurva *Normal Probability plot* memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Scatterplot. Hasil pengujian heteroskedastisitas sebagaimana juga pada gambar 4.3 berikut ini :



Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Output SPSS versi 23, 2017

Grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi model tersebut mengalami masalah autokorelasi. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi.

Berikut ini hasil uji *Durbin-Watson (DW test)* yang nilainya

akan dibandingkan dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, ditunjukkan pada tabel 4.9 dibawah ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson
Model Summary[b]

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	1,42370	1,757

Sumber : Output SPSS versi 23, 2017

Dengan melihat *Durbin-Watson* dengan ketentuan du < dw < 4-du jika nilai DW terletak antara du dan 4-du berarti bebas dari autokorelasi. Berdasarkan tabel diatas nilai DW hitung lebih besar dari (du) = 1,674 dan kurang dari 4 – 1,674 (4 – du) = 2,326 atau dapat dilihat pada tabel 3.6 yang menunjukkan du < dw < 4 – du atau 1,674 < 1,757 < 2,326 sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel–variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Berikut ini hasil uji multikolinieritas dari analisis matriks korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *tolerance* dan VIF, ditunjukkan pada tabel 4.9 dibawah ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,224	4,472
	X2	,223	4,479
	X3	,318	3,144

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 23, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan VIF yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini berarti tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, keselamatan kerja

dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 23 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,787	1,094	
	X1	,418	,098	,471
	X2	,251	,097	,284
	X3	,205	,079	,238

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.10 maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 3{,}787 + 0{,}418\ X_1 + 0{,}251\ X_2 + 0{,}205\ X_3 + e}$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

a = (3,787) : Konstanta sebesar 3,787 menyatakan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1), keselamatan kerja (X2), dan kompensasi (X3) dianggap sama dengan nol maka kinerja karyawan konveksi "Bagas Jaya" kabupaten Tulungagung adalah sebesar 3,787 .

b_1 = (0,418) : Besarnya koefisien variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,418, artinya bahwa setiap peningkatan 1 poin variabel akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,481. Koefisien bernilai positif artinya variabel lingkungan kerja meingkatkan kinerja karyawan.

b_2 = (0,251) : Besarnya koefisien variabel keselamatan kerja adalah sebesar 0,251, artinya bahwa setiap peningkatan 1 poin variabel akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,251. Koefisien bernilai positif artinya variabel keselamatan kerja meingkatkan kinerja karyawan.

b_3 = (0,205) : Besarnya koefisien variabel kompensasi adalah sebesar 0,205, artinya bahwa setiap peningkatan 1 poin variabel akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,251. Koefisien bernilai positif artinya variabel kompensasi meingkatkan kinerja karyawan.

Dari persamaan regresi diatas, dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap

peningkatan kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi antara lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11
Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,936[a]	,876	,867

Sumber : Output SPSS versi 23, 2017

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel 4.11 adalah 0,867 menunjukkan besarnya variasi Lingkungan Kerja(X_1), Keselamatan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 87%. Hal ini menunjukan berarti masih ada variabel lain sebesar 13% yang dapat menjelaskan variasi Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi variabel lain tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Berikut ini adalah hasil dari pengujian secara parsial (t) yang dilakukan sebagaimana tertera pada tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)		3,462	,001
	X1	,471	4,276	,000
	X2	,284	2,577	,013
	X3	,238	2,581	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berikut ini akan di jelaskan hasil pengujian regresi pada tabel 4.12 di atas menunjukan bahwa :

a) Lingkungan Kerja

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variable lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di peroleh nilai t hitung 4,276 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai batas signifikansi α (0,05) > tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti variable lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan pada taraf (α) = 5% terhadap kinerja karyawan (Y).

b) Keselamatan Kerja

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel keselamatan kerja (X2) terhadap kinerja

karyawan (Y) di peroleh nilai t hitung 2,577 dengan tingkat signifikansi 0,013. Dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nialai batas signifikansi α (0,05) > tingkat signifikansi 0,013 maka hipotesis diterima. Hal ini berarti variable keselamatan kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan pada taraf (α) = 5% terhadap kinerja karyawan (Y).

c) Kompensasi

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variable kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di peroleh nilai t hitung 2,581 dengan tingkat signifikansi 0,013. Dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai batas signifikansi α (0,05) > tingkat signifikansi 0,013. Hal ini berarti variabel kompensasi (X3) berpengaruh secara parsial dan signifikan pada taraf (α) = 5% terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Berikut adalah hasil dari pengujian F (Simultan) yang tertera pada tabel 4.13 :

Tabel 4.13
Hasil Uji F
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	655,242	3	218,414	107,757	,000[b]
	Residual	93,238	46	2,027		
	Total	748,480	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja , Keselamatan Kerja

Sumber : Output SPSS versi 23, 2017

Pada uji F didapatkan hasil F hitung sebesar 107,757 dengan taraf signifkansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), keselamatan kerja (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

B. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

a. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan konveksi "Bagas Jaya" Kabupaten Tulungagung.

b. Keselamatan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan konveksi "Bagas Jaya" Kabupaten Tulungagung.
c. Kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan konveksi "Bagas Jaya" Kabupaten Tulungagung.
d. Lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan dan secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada konveksi "Bagas Jaya" Kabupaten Tulungagung.

2. Saran

a. Bagi konveksi "Bagas Jaya" Kabupaten Tulungagung

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih dengan menitikberatkan pada faktor lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kompensasi karyawan dalam perusahaan. Dimana peran para karyawan sangat penting bagi kemajuan perusahaan karena mereka harus mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil dari analisa koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya variasi lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan adalah sebesar 86,7%. Hal ini menunjukkan masih ada variabel lain sebesar 13,3% yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak diterangkan dalam penelitian ini.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. 2016. *Concept and Indicator Human Resources Management for Management Research.* Yogyakarta: Deepublish.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani T. 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.

Hasibuan, Malayu. 2012. *Dasar Pengertian, dan Masalah, Edisi*

Revisi, Cetakan Ketiga. Jakarta. PT Bumi Aksara.

Juwitasari, dkk. 2014. *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Beji Pasuruan).* (Online), tersedia : http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id , diunduh 19 April 2017 (pukul 20.11)

Wibowo, Wahyu. 2011. *Manajemen Kinerja Edisi Tiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : PT Refika Aditama.

Rojikin. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. (Online),tersedia: http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id, diunduh 16 April 2017 (pukul 11.14)

Rosita, Poppy Fera. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri*. (Online), tersedia: http://simki.unp.ac.id, diunduh 25 Oktober 2016 (pukul 15.17)

Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung; Mandar Maju.

Simmamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:YKPN

Suma'mur. 2011. *Persoalan-persoalan Manajemen yang Dihadapi.* Yogyakarta: BPFE.

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogykarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: Alfabeta.

Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.

Syarif, Mohar. 2016. *UKM Harus Bikin Produk yang Laku di Pasaran*. (Online), tersedia: http://www.neraca.co.id/article/78444/kabupaten-tulungagung-jawa-timur-ukm-harus-bikin-produk-yang-laku-dipasaran, diunduh 6 Juni 2017 (pukul 15.45)

Tyas, Vita Trisnaning. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasil Buana Kediri*. (Online), tersedia: http://simki.unp.ac.id, diunduh 25 Oktober 2016 (pukul 15.09)

Untari, Siti. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Buana Mas Jaya Surabaya* (Online), tersedia : http://reposity.upi.edu, diunduh 25 Oktober 2016 (pukul 21.19)

Wibowo, Wahyu. 2011. *Manajemen Kinerja Edisi Tiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.