

## **Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan**

**Ronauli Fransiska Pasaribu**

STIE Professional Manajemen College Indonesia

**Farina Jessen Yap**

STIE Professional Manajemen College Indonesia

Korespondensi penulis: [jafung24@gmail.com](mailto:jafung24@gmail.com)

**Abstract.** *A finance company is a company that provides loans to prospective borrowers with certain guarantees such as PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Medan Branch. In this business, company funds are often embedded because of debtors who are in arrears. Therefore, the company has a field officer who functions to collect debtor's house and make a withdrawal of the financing unit that has exceeded the reasonable limit of the time of payment. The implementation of billing activities carried out is definitely related to the work safety of each field officer. Work safety issues such as beatings experienced by field officers have an impact on the implementation of billing. This resulted in the billing process becoming less than optimal because the officers were worried about their safety. In addition, the work environment also impacts on employee performance, such as lack of work space that makes employees not free to work, relationships that are not good affect the communication process in decision making and document filing that is not neat will affect the document search process. The purpose of this study was to determine the effect of work safety and work environment on the performance of employees. The analytical method used is quantitative descriptive analysis method. The population in this study were 51 people who were employees of PT. ITC Multi Finance Medan Branch and also as a respondent. The method of data collection is done by interviewing, distributing questionnaires, documentation and literature. Variables taken with a Likert scale. The data analysis model used to answer the hypothesis is multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneously the work safety and work environment did not significantly influence the performance of PT. Medan Branch Internusa Tribuana Citra Multi Finance, and partially has no effect on performance.*

**Keywords:** *Work Safety, Work Environment, Employee Performance.*

**Abstrak.** Perusahaan pembiayaan merupakan perusahaan yang memberikan pinjaman dana kepada calon debitur dengan jaminan tertentu seperti halnya PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan. Dalam bisnis ini sering kali dana perusahaan tertanam karena debitur yang menunggak. Oleh karena itu pihak perusahaan mempunyai petugas lapangan yang berfungsi untuk melakukan penagihan ke rumah debitur serta melakukan penarikan atas unit pembiayaan yang sudah melewati batas wajar dari waktu pembayaran. Pelaksanaan aktivitas penagihan yang dilakukan pasti berhubungan dengan

keselamatan kerja setiap petugas lapangan. Permasalahan keselamatan kerja seperti pemukulan yang dialami petugas lapangan berdampak pada pelaksanaan penagihan yang dilakukan. Hal ini mengakibatkan proses penagihan menjadi kurang maksimal karena petugas merasa was-was akan keselamatannya. Selain itu lingkungan kerja juga berdampak pada kinerja karyawan, seperti kurangnya ruangan kerja yang membuat karyawan tidak leluasa dalam bekerja, hubungan yang kurang baik mempengaruhi proses komunikasi dalam pengambilan keputusan serta pengarsipan dokumen yang tidak rapi akan mempengaruhi proses pencarian dokumen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 51 orang yang merupakan karyawan PT. ITC Multi Finance Cabang Medan dan juga sebagai responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, penyebaran kuisisioner, dokumentasi dan studi pustaka. Variabel diukur dengan skala Likert. Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak bahwa keselamatan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan, dan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.

**Kata kunci:** Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

## **LATAR BELAKANG**

PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan terdapat masalah keselamatan kerja. Dalam proses karyawan melakukan penarikan unit atau penagihan ke rumah Debitur, sering terjadi salah paham. Mayoritas Debitur tidak terima unit pembiayaan ditarik karena telah melakukan penunggakan. Kejadian yang sering dialami karyawan lapangan adalah: terjadinya kontra dan menimbulkan kekerasan fisik dari Debitur dan masyarakat sekitar terhadap karyawan karena adanya provokasi (Afandi, 2018). Penggunaan atribut perusahaan seperti seragam dan kartu pengenalan yang tidak digunakan sering memicu tanggapan bahwa karyawan bukan merupakan petugas resmi dari PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance. Pihak manajemen kurang maksimal dalam sosialisasi seragam perusahaan yang mengakibatkan karyawan kurang meyakinkan di mata para Debitur pada saat pelaksanaan tugas.

Hal ini yang mengakibatkan Debitur menolak secara keras setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan hingga dapat menimbulkan kekerasan fisik untuk mempertahankan unit pembiayaan. Pada saat penarikan unit yang digadaikan oleh Debitur, karyawan lebih sering didampangi oleh oknum tidak resmi (preman). Hal ini dikarenakan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan lebih sedikit dibandingkan biaya yang dikeluarkan untuk aparat kepolisian. Kasus ini menjadi bukti bahwa pihak manajemen kurang memperhatikan keselamatan karyawan yang juga penting. Sehingga membuat karyawan menjadi tidak maksimal dalam penyelesaian kewajibannya dan tidak benar-benar melakukan penagihan dan kunjungan ke rumah Debitur karena adanya rasa khawatir akan resiko yang akan ditanggung (Wihara dan Dhiyan Septa. 2017).

Masalah lingkungan kerja di PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan adalah terdapat kekurangan ruangan kerja. Hal ini mengakibatkan dalam satu ruangan terdapat beberapa divisi yang digabung menjadi satu. Penggabungan divisi

dalam satu ruangan ini membuat kurangnya privasi antar divisi sehingga menghambat kinerja terutama dalam berkomunikasi. Kurangnya ruang kerja juga mengakibatkan tidak adanya ruang rapat yang membuat proses *meeting* menjadi terhambat. Selain itu terdapat penyusunan dokumen terutama *SOP (Standard Operating Procedure)* yang tidak rapi dan berurutan. Pada saat karyawan mengalami kendala dalam proses kerja dan membutuhkan *SOP* untuk menjadi referensi penyelesaian masalah, dibutuhkan waktu yang lama karena proses pengarsipan dokumen yang tidak rapi. Otomatis waktu yang dihabiskan lebih banyak untuk pencarian dokumen dan mempengaruhi kinerja menjadi lamban. Di sisi lain terdapat banyaknya tumpukan dokumen yang berantakan di atas meja sehingga pada saat proses kerja seringkali dokumen tertentu terselip karena kurang rapinya meja kerja karyawan.

Di sisi lain terdapat perselisihan antar karyawan dalam divisi *collection* dan *operation* yang belum teratasi, di mana hal ini mempengaruhi proses koordinasi dan menurunkan tingkat kenyamanan kerja antar karyawan yang juga penting dalam perusahaan. Ketika perusahaan mendapatkan komplain atau adanya sebuah permasalahan yang berkaitan dengan kedua divisi tersebut, sering kali pengambilan keputusan menjadi terhambat. Sering kali pengambilan keputusan tidak dilakukan diskusi terlebih dahulu karena hubungan yang kurang baik antar divisi dan mengakibatkan pengambilan keputusan tidak tepat. Selain proses komunikasi dan koordinasi yang terhambat, dampak dari perselisihan ini juga mempengaruhi proses pemberian tanggung jawab atas tugas baru yang diberikan oleh atasan. Hal ini dikarenakan adanya pemikiran bahwa tugas atau pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab dari divisi *collection* dan tidak perlu campur tangan dari divisi *operation* dan juga sebaliknya.

Di PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan mengalami penurunan kinerja yang dapat dilihat dari meningkatnya piutang perusahaan. Tunggakan piutang perusahaan selama periode 2015 sampai 2017 terus meningkat dan total realisasi *collection* tunggakan juga semakin menurun. Di sisi lain, proses kerja karyawan terganggu dan tidak leluasa karena kurangnya ruangan kerja. Penurunan kinerja yang lain dapat dilihat dari karyawan yang lamban dalam bekerja karena penyusunan dokumen yang tidak rapi. Proses pengambilan keputusan yang tidak tepat serta terhambat dalam koordinasi juga bentuk kinerja yang menurun dikarenakan adanya perselisihan antara divisi *collection* dan *operation*. Permasalahan di atas membuktikan bahwa adanya penurunan kinerja dari karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Teori Keselamatan Kerja**

Menurut Wirawan (2015:543), “Keselamatan kerja adalah kondisi di mana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.”

Menurut Sinambela (2018:361), “Keselamatan sebagai suatu pendekatan keilmuan maupun pendekatan praktis akan mempelajari berbagai faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan dan berupaya mengembangkan berbagai cara untuk meminimalisasi terjadinya kecelakaan.”

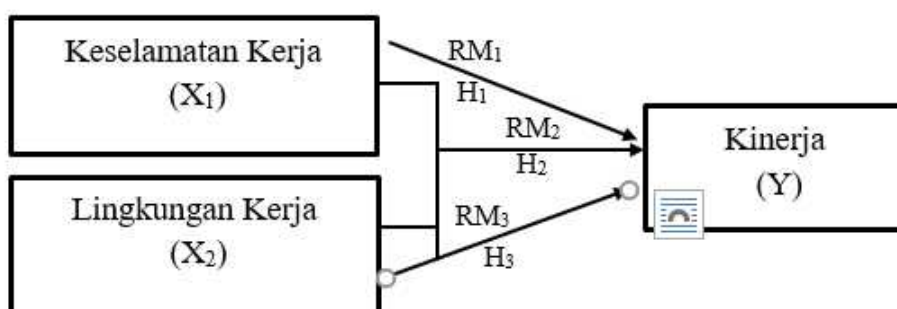
### **2. Teori Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto (2013:43), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-

tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.” Menurut Prihantoro (2015:20), “Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai.”

### 3. Teori Kinerja

Menurut Edison, dkk., (2017:188), “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Menurut Mulyadi (2015:63), “Kinerja (prestasi kerja) dapat didefinisikan, hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.”



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

### 4. Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan
3. Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan.

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan yang beralamat di Jl. SM Raja No.360, Medan. Waktu penelitian dimulai dari bulan September 2018 sampai dengan bulan Maret 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah: seluruh karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan yang berjumlah 51 orang dengan menggunakan Metode Sampling Jenuh. Jadi, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah: seluruh jumlah karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan yaitu 51 orang sama dengan jumlah populasi penelitian.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner / angket (Hikmawati : 2017:83), skala pengukuran yang digunakan dalam kuisioner adalah skala *likert*. Jenis dan sumber data pada penelitian ini dengan menggunakan data primer dan sekunder (Sugiarto, 2017). Menurut sifatnya, klasifikasi sumber data primer yang diperoleh peneliti secara langsung pada PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan dengan wawancara dan kuisioner. Dan sumber data sekunder yang diperoleh peneliti melalui studi dokumentasi dan studi pustaka. Dan Teknik analisis data

untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS 21*, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan diuji. kuisioner yang kemudian diolah menggunakan beberapa uji statistik yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas uji heteroskedastisitas, uji koefisien determinasi, dan uji statistik t.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Uji Validitas**

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X<sup>1</sup>)**

	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
X11	0.666	0.3610	Valid
X12	0.786	0.3610	Valid
X13	0.832	0.3610	Valid
X14	0.756	0.3610	Valid
X15	0.498	0.3610	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel keselamatan kerja dinyatakan *valid* karena  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sup>2</sup>)**

	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
X21	0.552	0.3610	Valid
X22	0.799	0.3610	Valid
X23	0.525	0.3610	Valid
X24	0.593	0.3610	Valid
X25	0.549	0.3610	Valid
X26	0.800	0.3610	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel lingkungan kerja dinyatakan *valid* karena  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Y11	0.764	0.3610	Valid
Y12	0.708	0.3610	Valid
Y13	0.640	0.3610	Valid
Y14	0.542	0.3610	Valid
Y15	0.585	0.3610	Valid
Y16	0.613	0.3610	Valid
Y17	0.425	0.3610	Valid
Y18	0.468	0.3610	Valid
Y19	0.456	0.3610	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel kinerja dinyatakan valid karena  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

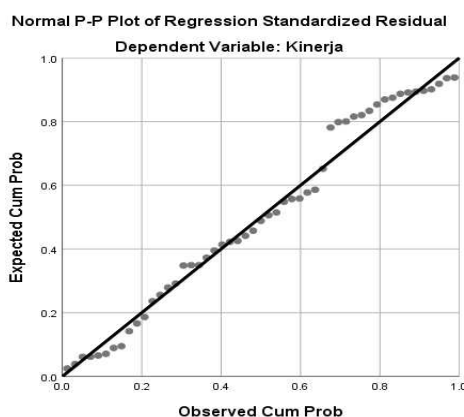
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of items	Kriteria
Keselamatan kerja ( $X_1$ )	0,758	5	Reliabel
Lingkungan kerja ( $X_2$ )	0,708	6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,740	9	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel lebih besar dari 0,06, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk variabel keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja dinyatakan reliabel.

## 3. Uji Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 yaitu: dengan metode P-Plot, *Kolmogrov Smirnov* dan histogram.



Sumber : Hasil penelitian,2019 (data diolah)

Gambar 1 Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa data atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan tidak menyebar menjauhi garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinieritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.822	7.008		
	Keselamatan_Kerja	.015	.257	.977	1.024
	Lingkungan_Kerja	.154	.198	.977	1.024

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Berdasarkan data dari tabel, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel independen (Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja) adalah : 0,977 dan nilai VIF dari kedua variabel adalah 1,024. Dari hasil tersebut nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dari kedua variabel tidak terjadi multikolinieritas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Spearman Rho

Correlations					
			Keselamatan Kerja	Lingkungan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Keselamatan_Kerja	Correlation Coefficient	1.000	-.108	.017
		Sig. (2-tailed)		.449	.904
		N	51	51	51
	Lingkungan_Kerja	Correlation Coefficient	-.108	1.000	.049
		Sig. (2-tailed)	.449		.730
		N	51	51	51
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.017	.049	1.000
		Sig. (2-tailed)	.904	.730	
		N	51	51	51

Sumber : Hasil penelitian, 2019 (data diolah)

Dari tabel dapat dilihat bahwa, diperoleh nilai Sig untuk variabel Keselamatan kerja adalah: 0,904 dan Lingkungan kerja bernilai 0,730. Dapat dilihat bahwa nilai sig dari kedua variabel > 0,05, yang artinya variabel tersebut tidak terjadi

heteroskedastisitas.

## 6. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.822	7.008		4.398	.000
	Keselamatan Kerja	.015	.257	.009	.059	.953
	Lingkungan Kerja	.154	.198	.113	.777	.441

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel 11, diperoleh nilai persamaan regresi linier berganda sesuai dengan rumusnya, sebagai berikut :

$$Y = 30,822 + 0,015X_1 + 0,154 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa :

- Konstanta (a) = 30,822. Jika nilai keselamatan kerja dan lingkungan kerja dianggap bernilai 0, maka kinerja akan bernilai 30,822.
- Jika variabel keselamatan kerja terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,015, maka setiap terjadi peningkatan variabel keselamatan kerja sebesar 1 satuan, variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,015.  
Jika variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,154, maka setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan, variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,154.

## 7. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 12 Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.112 <sup>a</sup>	.012	-.029	4.17667
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Keselamatan_Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Tabel 12 menunjukkan bahwa nilai *R square* adalah: sebesar 0,012 yang berarti bahwa keselamatan kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 1,2% dan sisanya sebesar 98,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaji, bonus, gaya kepemimpinan dan sebagainya.



## 8. Uji t (parsial)

Tabel 14 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	d. Error	Beta		
(Constant)	30.822	7.008		4.398	.000
Keselamatan_Kerja	.015	.257	.009	.059	.953
Lingkungan_Kerja	.154	.198	.113	.777	.441

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada tingkat  $\alpha = 0,05$  diperoleh derajat bebas  $df = n - k = 51 - 3 = 48$ , maka nilai  $t_{tabel}$  yang diperoleh adalah: 2,010, maka kesimpulannya berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.21 adalah sebagai berikut :

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel keselamatan kerja sebesar 0,059 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2,010 yang artinya: keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,777 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2,010 yang artinya: lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan.

### Pembahasan

1. **Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan.** Hasil pengujian hipotesis dengan uji t, diketahui bahwa variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Hamali (2018:162) yang mengatakan bahwa, "Faktor keselamatan kerja menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya terhadap kinerja perusahaan.
2. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan.** Hasil pengujian hipotesis dengan uji t, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori dari Afandi (2018:65) yang mengatakan, Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

- 3. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan.** Berdasarkan uji F yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa keselamatan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori dari Kasmir (2016:262-263) yang mengatakan bahwa, Keselamatan kerja yang dilakoni karyawan biasanya tergantung lingkungan di mana dia bekerja. Risiko yang dihadapi masing-masing lingkungan kerja bervariasi satu sama lainnya, tergantung dari jenis pekerjaan yang dikerjakan. Kondisi di dalam kantor relatif memiliki risiko yang relatif rendah dibandingkan dengan tempat lain. Keselamatan kerja dan lingkungan kerja yang tidak atau kurang terjamin akan membuat karyawan kurang bersemangat untuk bekerja. Bahkan bukan tidak mungkin banyak karyawan yang tidak serius untuk bekerja, karena selalu diliputi rasa was-was akan terjadinya kecelakaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Secara parsial, keselamatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan.
- 2) Secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan.
- 3) Secara simultan, keselamatan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan.

### **2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Diharapkan untuk membenahi masalah keselamatan kerja yang masih dikeluhkan oleh beberapa karyawan. Dengan memberikan teguran bagi petugas yang tidak patuh terhadap penggunaan atribut perusahaan. Atribut perusahaan seperti : seragam, *ID Card* dan surat tugas berfungsi sebagai tanda pengenal bahwa karyawan merupakan petugas resmi dari perusahaan dan juga dalam melakukan kunjungan telah mendapat surat tugas sebagai pengantar atau perwakilan dari perusahaan. Pelaksanaan sosialisasi akan seragam perusahaan juga perlu ditindak secara tegas. Karena bukan hanya karyawan yang lalai dalam penggunaan seragam tetapi juga proses sosialisasi kepada seluruh karyawan yang belum merata. Selain itu dengan memberikan dampingan keamanan dari aparat kepolisian juga perlu dilakukan untuk beberapa kasus yang memang cukup membahayakan karena keselamatan petugas lapangan juga merupakan hal yang penting.
- 2) Pihak manajemen perlu membenahi kondisi fisik lingkungan kerja seperti : penambahan ruangan kerja yang kurang dan fasilitas pengarsipan berkas yang memadai. Selain penambahan ruangan kerja, juga diperlukan penambahan ruangan *meeting* yang memang diperlukan untuk membahas hal-hal yang dianggap penting. Pihak atasan juga perlu melakukan pembenahan akan hubungan karyawan yang kurang baik yang dapat dilakukan dengan cara mencari sumber penyebab dari hubungan karyawan yang memburuk. Perlu ditegaskan juga bahwa permasalahan

pribadi tidak boleh dilibatkan dalam urusan pekerjaan yang dapat lebih memperburuk suasana.

- 3) Pihak manajemen perlu melakukan penilaian kinerja dalam kurun waktu tertentu sehingga dapat diketahui apa saja yang diperlukan dalam mendukung kinerja karyawan. Selain itu, dalam memberikan target kerja juga harus memperhatikan kemampuan dari karyawan. Sehingga target yang telah ditentukan juga lebih memungkinkan untuk dicapai dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Hamali, Arif, Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan Ketiga. Edisi Pertama. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hikmawati, Fenti. 2017. *Metodologi Penelitian*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Prihantoro, Agung. 2015. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinambela, Lijan, Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiarto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Wihara, Dhiyan Septa. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Kota Madiun). Universitas Nusantara PGRI Kediri. [http://journal.widyamanggala.ac.id/index.php/jurnalaset/issue/download/3/19\\_1\\_2](http://journal.widyamanggala.ac.id/index.php/jurnalaset/issue/download/3/19_1_2) [diakses tanggal 10 Januari 2019].
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Teori, Psikologi, Hukum, Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.