

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KITCHEN RESTORAN MAKANAN**

***THE EFFECT OF WORKING SAFETY AND THE WORKING ENVIRONMENT  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN FOOD RESTAURANT KITCHEN DIVISION***

**Putri Pratiwi, Abdul Fatah**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Serang Raya  
[putripratiwi50@gmail.com](mailto:putripratiwi50@gmail.com), [abfatah204@gmail.com](mailto:abfatah204@gmail.com)

***Abstract***

**Problems:** *The performance of an employee influences improving the overall performance of the company. Workers can improve their performance if they are supported by a good work environment and a high level of safety. The initial questionnaire on ten employees of a food company kitchen shows that several indicators of work safety, work environment, and employee performance are below average.*

**Purpose:** *Knowing the effect of work safety on employee performance, the influence of the work environment on employee performance, and simultaneously knowing the effect of work safety and work environment on employee performance.*

**Methodology:** *This study uses quantitative methods that apply the principle of objectivity. This research was conducted at a food company in the Cilegon area with a sample size equal to a population of 32 respondents.*

**Results/Findings:** *Work safety variables have a significant influence on employee performance. Work environment variables have a significant effect on employee performance, and simultaneously work safety and work environment has a significant effect on employee performance. Protection of work activities from the level of accident risk and a good environment and supporting work activities will encourage employee performance improvement.*

**Paper Type:** *field research*

**Keywords:** *Work Safety; Work Environment; Employee Performance*

## Abstrak

**Masalah:** Kinerja suatu pekerja mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pekerja dapat meningkatkan kinerjanya jika didukung dengan lingkungan kerja yang baik dan tingkat keselamatan yang tinggi. Berdasarkan kuesioner awal pada 10 karyawan kitchen perusahaan makanan menunjukkan beberapa indikator variabel keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan berada pada di bawah rata-rata.

**Tujuan:** Mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui secara simultan pengaruh keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Metodologi:** Penelitian menggunakan metode kuantitatif yang menerapkan prinsip objektivitas. Penelitian ini dilakukan pada sebuah perusahaan makanan di daerah Cilegon dengan jumlah sampel sama dengan populasi yang berjumlah 32 responden.

**Temuan/Hasil Penelitian:** Variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Perlindungan aktivitas kerja dari tingkat risiko kecelakaan dan lingkungan yang baik dan mendukung aktivitas kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

**Jenis penelitian:** Riset lapangan

**Kata kunci:** Keselamatan Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

### A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam pertumbuhan perusahaan (Dipang, 2013). Sumber daya manusia merupakan aset hidup dan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia secara sistematis, terencana, dan efisien dapat menciptakan kinerja perusahaan yang mampu berkompetisi dengan pesaingnya.

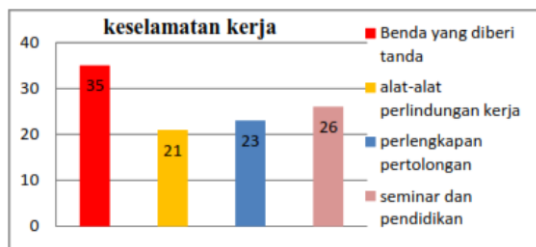
Salah satu faktor yang mampu menunjang kinerja sumber daya manusia adalah keselamatan kerja dan lingkungan kerja. Faktor keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Bhastary & Suwardi, 2018; Lutviani et al., 2019; Utami, 2017) dan berdampak pada kinerja perusahaan (Firmanzah et al., 2017).

Program keselamatan kerja akan menciptakan rasa aman pekerja dalam melaksanakan tugasnya dari kemungkinan risiko yang menyebabkan kecelakaan kerja. Program ini akan bertujuan untuk menjaga kondisi fisik pekerja dan meningkatkan sikap pekerja dalam memperhatikan pekerjaan yang aman (Kourouw et al., 2019).

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja ini berhubungan dengan segala sesuatu yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan kegiatannya (Sofyan, 2013) yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan psikologis (Ferawati, 2017). Lingkungan kerja yang baik berdampak pada kenyamanan karyawan (Ningrum, 2014) dalam bekerja sehingga mampu mengoptimalkan kinerjanya. Lingkungan

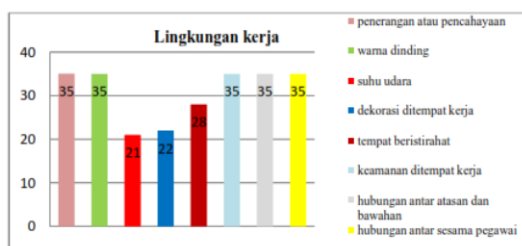
kerja dalam beberapa riset menunjukkan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan (Budianto & Katini, 2015; Norianggono, 2014; Wijaya & Susanty, 2017).

Berdasarkan kuesioner awal pada 10 karyawan bagian kitchen restoran sebuah makanan di daerah cilegon menunjukkan indikator keselamatan kerja yang nilai rata-ratanya 35 yaitu: benda yang diberi tanda, sedangkan alat-alat perlindungan kerja, perlengkapan pertolongan, seminar dan pendidikan masih dibawah nilai standar skor 35 (Gambar 1).



Gambar 1. Variabel Keselamatan Kerja

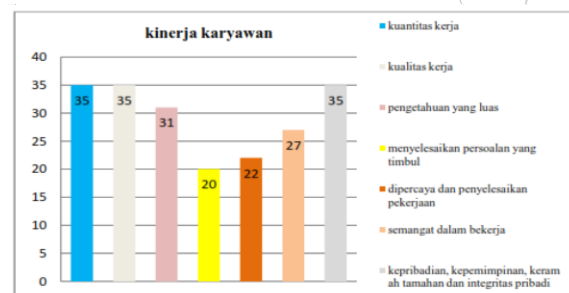
Nilai standar diperoleh dengan menggunakan konsep Zikmund et al. (2013) yaitu jumlah 10 karyawan, skala 1 s/d 5, skor tertinggi 50 dan skor terendah 10, sehingga standar skor  $(50/2)+10=35$ . Tingkat lingkungan kerja terdiri dari indikator lingkungan kerja yang nilai rata-ratanya 35 yaitu: penerangan atau pencahayaan, warna dinding, keamanan ditempat kerja, hubungan antara atasan dan bawahan dan hubungan antara sesama pegawai memenuhi standar skor 35. Sedangkan indikator yang kurang dari nilai skor standar 35 yaitu: suhu udara, dekorasi ditempat kerja, tempat beristirahat, keamanan ditempat kerja, hubungan antar atasan dan bawahan, hubungan antar sesama pegawai (Gambar 2).



Gambar 2. Variabel Lingkungan kerja

Tingkat skor indikator kinerja karyawan

yang memiliki nilai standar skor 35 yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kepribadian kepemimpinan, keramahan tamahan dan integritas pribadi. Sedangkan nilai kinerja karyawan yang dibawah nilai skor 35 yaitu indikator: pengetahuan yang luas, menyelesaikan persoalan yang timbul, dipercaya dan penyelesaian pekerjaan, semangat dalam bekerja.



Gambar 3. Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui secara simultan pengaruh keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi rekomendasi perusahaan dalam menentukan strategi meningkatkan kinerja karyawan yang berhubungan dengan keselamatan kerja dan lingkungan kerja.

## B. KERANGKA TEORI

### Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan kesalahan dan kejadian di tempat kerja (Mangkunegara, 2015). Keselamatan kerja juga dapat diartikan sebagai prosedur yang berkaitan dengan alat kerja, proses pengelolaan tempat kerja dan lingkungan kerja yang digunakan untuk mencegah kecelakaan akibat kerja (Suma'mur, 2006) Resiko keselamatan merupakan aspek lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, konsleting listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kebutaan, tuli dan lain-lain.

Program keselamatan kerja bertujuan menjaga kesehatan fisik, mental maupun sosial terhadap gangguan/penyakit akibat faktor lingkungan atau pekerjaan (Suma'mur, 2006). Sistem keselamatan yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja yang bisa berdampak pada produktivitas kerja (Kartikasari & Swasto, 2017; Muayyad & Gawi, 2017). Rasa aman timbul karena karyawan merasa nyaman dari alat-alat kerja yang digunakan, alat pelindung diri yang disediakan, tata ruang kerja yang tidak menimbulkan bahaya serta beban kerja yang ideal.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja tersebut (Suwondo & Sutanto, 2015). Lingkungan kerja dapat memengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Adha et al., 2019). Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (non physical working environment) dan lingkungan tempat kerja (physical working environment) (Sarwono, 2005).

### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil suatu pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kinerja menjadi parameter keberhasilan perusahaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan (Farisi et al., 2020). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2015).

Kinerja karyawan mempunyai dimensi sebagai indikator pekerja seperti

dimensi hasil, dimensi perilaku kerja da dimensi sifat pribadi (Wirawan, 2009). Indikator pencapaian kinerja juga dapat dilihat dari hasil kerja yang meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja, perilaku kerja termasuk indikator kesempatan karyawan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan ide atau gagasan baru, perilaku pekerja dan kualitas pribadi yang terdiri dari melaksanakan tugas secara mandiri wawasan tentang menyelesaikan pekerjaan secara team (Wirawan et al., 2019).

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini pada sebuah industri makanan dengan menggunakan model penelitian kuantitatif yang menerapkan prinsip objektivitas berdasarkan penggunaan instrumen yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 32 responden.

Penelitian ini menggunakan variabel bebas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) yaitu keselamatan kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat yang mempengaruhi atau menjadi akibat adalah kinerja karyawan (Tabel 1).

Tabel 1. Operasional variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item pertanyaan
Keselamatan Kerja (X1) (Moenir, 2013)	Penempatan benda atau barang	Benda yang diberi tanda	KK 1
	Perlindungan	Alat-alat perlindungan kerja	KK 2
	Perlengkapan	Perlengkapan pertolongan	KK 3
	Program sosialisasi	Seminar dan pendidikan	KK 4
Lingkungan Kerja (X2) (Sedarmayanti, 2001)	Lingkungan kerja fisik	Pencahayaan	LK 1
		Warna dinding	LK 2
		Suhu udara	LK 3
	Lingkungan kerja non fisik	Dekorasi ditempat kerja	LK 4
		Tempat beristirahat	LK 5
		Keamanan ditempat kerja	LK 6
		Hubungan antara atasan dan bawahan	LK 7
Kinerja Karyawan (Y) (Titisari, 2014)	<i>Quantity of work</i>	Hubungan sesama pegawai	LK 8
		Kuantitas kerja	KK 1
	<i>Quality of work</i>	Kualitas kerja	KK 2
		Pengetahuan yang luas menyelesaikan persoalan yang timbul	KK 3
	<i>Job knowledge</i>	Kepercayaan dan penyelesaian pekerjaan	KK 4
		Kepercayaan dan penyelesaian pekerjaan	KK 5
	<i>Creativeness</i>	Semangat dalam bekerja	KK 6
<i>Cooperation</i>	Semangat dalam bekerja	KK 6	
<i>Initiative</i>	Semangat dalam bekerja	KK 6	
<i>Personal qualities</i>	Kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi	KK 7	

Instrumen yang digunakan adalah angket atau kuesioner yang bertujuan

untuk memperoleh data yang relevan dan memperoleh data dengan *reliabilitas* dan *validitas* berdasarkan metode pengukuran skala *likert* dimana masing-masing jawaban diberi bobot nilai antara 1-5. Pengolahan data menggunakan uji *validitas*, uji *reliabilitas*, uji normalitas, uji *homogenitas*, analisis *koefisien determinasi*, uji *t*, dan uji *F* dengan bantuan *software SPSS*.

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan restoran makanan yang berjumlah 32 karyawan dengan distribusi jenis kelamin responden yang paling banyak adalah responden laki-laki berjumlah 21 dengan presentasi 65,6 % dan dari jumlah responden perempuan adalah 11 dengan presentasi 34,4%. Jumlah responden berusia 18 tahun sampai dengan 27 tahun adalah sebanyak 26 dengan presentasi 81,2 %, usia 28 tahun sampai dengan 37 tahun adalah sebanyak 6 presentasi 18,8%.

Hasil tanggapan data kuesioner yang diperoleh dari responden tentang keselamatan kerja yang terdiri dari 4 pertanyaan adalah variabel keselamatan kerja diperoleh hasil rata-rata 114 yang termasuk kategori baik (Tabel 2). variabel disiplin kerja memperoleh hasil rata-rata 116 dengan kategori baik (Tabel 3) dan variabel kinerja karyawan diperoleh hasil rata-rata 130 dengan kategori sangat baik (Tabel 4).

Tabel 2. Hasil Responden Variabel X1 (Keselamatan Kerja)

No	Pernyataan	Bobot Tiap Jawaban					Skor	Ket
		5	4	3	2	1		
		SS	S	RR	TS	STS		
1	Kk1	17	3	2	5	5	123	Baik
2	Kk2	18	2	2	7	3	115	Baik
3	Kk3	12	5	3	11	1	112	Baik
4	Kk4	13	3	3	9	4	108	Baik
Jumlah						458		
Rata-rata						114	Baik	

Tabel 3. Hasil Responden Variabel X2 (Lingkungan kerja)

No	Pernyataan	Bobot Tiap Jawaban					Skor	Keterangan
		5	4	3	2	1		
		SS	S	RR	TS	STS		
1	LK1	5	7	5	11	4	94	Cukup Baik
2	LK2	4	8	4	7	9	87	Cukup Baik
3	LK3	6	16	1	4	5	110	Baik
4	LK4	5	18	3	3	3	115	Baik
5	LK5	18	11	1	0	2	139	Sangat Baik
6	LK6	17	8	1	2	4	129	Sangat Baik
7	LK7	18	6	2	2	4	128	Sangat Baik
8	LK8	20	5	1	3	3	132	Sangat Baik
Jumlah						934		
Rata-rata						116	Baik	

Tabel 4. Hasil Responden Variabel Y (Kinerja karyawan)

No	Pernyataan	Bobot Tiap Jawaban					Skor	Keterangan
		5	4	3	2	1		
		SS	S	RR	TS	STS		
1	kK1	20	7	2	2	1	139	Sangat Baik
2	KK2	14	14	1	2	1	134	Sangat Baik
3	KK3	12	14	2	2	2	128	Baik
4	KK4	12	11	1	4	4	120	Baik
5	KK5	19	9	1	6	2	129	Baik
6	KK6	12	12	4	2	2	126	Baik
7	KK7	15	11	4	1	1	134	Sangat Baik
Jumlah						910		
Rata-rata						130	Baik	

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat kevalidan instrumen penelitian dengan ketentuan dianggap valid jika  $r_{hasil} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5%. Berdasarkan pengolahan dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai  $r_{hasil}$  (0,349-0,938) >  $r_{tabel}$  (0,339) sehingga variabel penelitian dianggap valid. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Hasil pengolahan menggunakan SPSS diperoleh nilai *cronbach's alpha* variabel keselamatan

kerja (0,677) dan lingkungan kerja (0,843) terhadap kinerja karyawan (0,874) lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dipakai sebagai bahan pengujian selanjutnya.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS 20 diperoleh kurva membentuk suatu lonceng (bell-shaped curve) yang memperlihatkan kedua sisinya melebar tak terhingga sehingga dapat disimpulkan bahwa model berdistribusi normal. Uji normalitas probability plot menunjukkan bahwa data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut sudah berdistribusi dengan normal. Uji normalitas juga dapat dilihat dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov yang menunjukkan level signifikansi lebih besar dari  $\alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) yaitu  $0,954 > 0,05$  yang berarti data berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji keadaan dimana satu atau lebih variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (tidak terjadi multikolinieritas). Hasil pengolahan data menunjukkan nilai VIF variabel X1 (keselamatan kerja) dan X2 (lingkungan kerja) sebesar 1,001 dan nilai tolerance sebesar 0,389. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas, karena VIF variabel X1 dan X2 masing-masing  $< 10$  dan nilai tolerance mendekati 1 yang masing-masing  $> 0,10$ . Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lain. Selain itu, untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot dengan menggunakan program SPSS. Grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang

jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Uji autokorelasi adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara pada satu pengamatan ke pengamatan lain pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi adalah residual tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Berdasarkan pengolahan SPSS diperoleh nilai uji Durbin-Watson sebesar 2,071. Nilai yang diperoleh dibandingkan dengan nilai tabel dengan taraf signifikansi 5% dengan jumlah 32 sampel dan 2 variabel independen ( $k=2$ ), nilai  $du = 1,574$  dan nilai  $dw = 2,071$ . Karena  $DW (2,071) > 1,574$  dan kurang dari  $(4-du) = 1,732$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

Analisis regresi linier berganda untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependent) apabila variabel bebas berjumlah dua atau lebih. Hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh  $Y = 9,869 + 0,372 X_1 + 0,447 X_2$ . Nilai koefisien konstanta adalah 9,869 menunjukkan nilai keselamatan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), maka tingkat besarnya variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 9,869. Nilai koefisien  $b_1=0,372$  mempunyai arti bahwa apabila nilai  $X_1$  (keselamatan kerja) mengalami kenaikan sebesar 1% sementara variabel independennya tetap, maka variabel  $Y$  (kinerja karyawan) mengalami kenaikan sebesar 0,372. Nilai koefisien  $b_2= 0,447$  bermakna apabila nilai  $X_2$  (lingkungan kerja) mengalami kenaikan sebesar 1% sementara variabel independennya tetap, maka variabel  $Y$  (kinerja karyawan) mengalami kenaikan sebesar 0,447. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai adjusted  $r^2$  adalah 0,541 dari nilai  $r^2$  square. Hal ini berarti kinerja karyawan

dipengaruhi oleh keselamatan kerja dan lingkungan kerja sebesar 54,1% dan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan interval keyakinan sebesar 95%, sehingga tingkat kesalahan (taraf signifikan)  $\alpha$  sebesar 5% (0,05) uji dua arah dan derajat kebebasan (dk)  $n-k=32-2=30$ , pada tabel menunjukkan nilai 1,697. Sedangkan thitung sebesar 1,710 dan nilai signifikan (sig)  $0,236 > 0,05$  maka keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam uji T didapat hasil  $1,710 > 1,697$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dengan demikian dari hasil pengolahan data tersebut terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Perhatian tentang keselamatan kerja dapat menjamin karyawan bekerja dalam kondisi nyaman sehingga karyawan dapat bekerja lebih cepat dan tepat waktu. Kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja dapat berdampak pada kinerja karyawan. Kondisi karyawan yang maksimal mampu mempengaruhi tingkat kerjanya (Nissa & Amalia, 2017). Tingkat pekerjaan yang mempunyai risiko yang tinggi dapat dieliminasi sehingga tingkat bahaya yang terjadi bisa diturunkan.

Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam uji t didapat hasil thitung  $2,622 > 1,697$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman berdampak peningkatan konsentrasi karyawan sehingga tingkat kinerja karyawan bisa meningkat (Josephine, 2017; Permana, 2015). Lingkungan kerja fisik yang baik mendukung karyawan berprestasi dan akan mendorong karyawan meningkatkan kerjanya (Fitriani et al., 2019; Hidayat, 2015). Lingkungan kerja non fisik merupakan

lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan dan berpengaruh kepada tingkat kinerja karyawan (Putra, 2013). Hasil uji F anova diperoleh nilai Fhitung sebesar 17,075 sedangkan nilai Ftabel ( $df = n-k-1 = 32-2-1 = 29$ ) adalah sebesar 3,33 dengan taraf nyata sebesar 0,05  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $17,075 > 3,33$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang berarti keselamatan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## E. PENUTUP

Hasil uji parsial t menunjukkan keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $t_{hitung} 1,710 > t_{tabel} 1,697$  dan Berdasarkan uji parsial (t) yang dilakukan menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $t_{hitung} 2,622 > t_{tabel} 1,697$ . Berdasarkan uji simultan (F) terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17,075 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  ( $df = n-k-1 = 32-2-1 = 29$ ) adalah sebesar 3,33 dengan taraf nyata sebesar 0,05  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $17,075 > 3,33$ ). Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melakukan faktor-faktor yang lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan karena berdasarkan penelitian diperoleh 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

## DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.

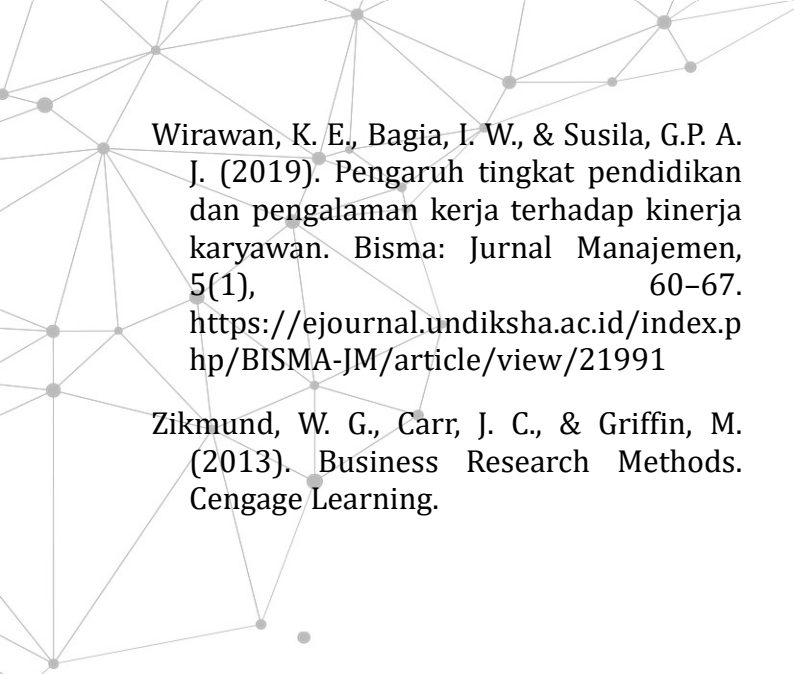
[http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN\\_IPTEKS/article/view/2109](http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109)

- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (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. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.753>
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/487>
- Dipang, L. (2013). Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 1080–1088. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2318>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1), 1–3. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5321>
- Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. pln (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(2), 1 – 9. <http://administrasibisnis.studentjournal.lub.ac.id/index.php/jab/article/view/1679>
- Fitriani, I., Pujiati, A., & Sakitri, W. (2019). Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 666 – 680. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/31505>
- Hidayat, C. N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *Agora*, 3(2), 78–83. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3376>
- Josephine, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(2), 1–8. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6073>
- Kourouw, P., Tatimu, V., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PP Presisi, Tbk Proyek Tol Manado-Bitung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(3), 25–34. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/25126>
- Lutviani, M., Ibrahim, I., Sulaiman, F., & Setiawan, A. (2019). Analisis TRIZ (Studi Kasus: Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Belawan Indah). *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 8(1), 7–11. [https://ejournal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/triz\\_k3](https://ejournal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/triz_k3)
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Moenir, A. S. (2013). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moenir, A. S. (2013). Manajemen pelayanan umum di Indonesia. Jakarta: Bumi



Aksara.

- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah X kantor wilayah II. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75 – 98. <https://trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/jasa/article/view/1396>
- Ningrum, N. L. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 1–9. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/455>
- Nissa, U. N., & Amalia, S. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 69–77. <https://jurnal.polban.ac.id/ojs-3.1.2/an/article/view/946>
- Norianggono, Y. C. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–10. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/383>
- Permana, D. A. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–10. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1059>
- Putra, F. R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1–8. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/257>
- Sarwono, S. W. (2005). Psikologi lingkungan. Jakarta: PT. Gramedia Grasindo.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23. <https://www.journal.unimal.ac.id/miej/article/view/24>
- Suma'mur. (2006). Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Gunung Agung.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 145 – 154. <https://ojs.petra.ac.id/ojsnew/index.php/man/article/view/19348>
- Titisari, P. (2014). *Peranan organizational citizenship behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Utami, N. D. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja (Studi Pada Divisi Industri PT. Barata Indonesia Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1), 1–8. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18407>
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40–50. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.



Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G.P. A. J. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60-67.  
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/21991>

Zikmund, W. G., Carr, J. C., & Griffin, M. (2013). *Business Research Methods*. Cengage Learning.