

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTO HOKBEN CABANG ALAM SUTRA

Wahadi Siamto

Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang

dosen01458@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Resto Hokben Cabang Alam Sutra. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 104 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 42,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,694 > 1,983$). Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 37,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,791 > 1,983$). Lingkungan kerja dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,710 + 0,433X_1 + 0,371X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,3% sedangkan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($60,066 > 2,690$).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Keselamatan Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The general objective of this study is to determine the effect of work environment and occupational safety on employee performance at Hokben Restaurant, Alam Sutra Branch. The method used is quantitative. The sampling technique uses the Slovin formula and obtained a sample of 104 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing. The results of this study indicate that the work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 42.6% and a hypothesis test obtained a t -value $>$ t -table or ($8.694 > 1.983$). Work safety significantly affects employee performance with a coefficient of determination of 37.3% and a hypothesis test obtained a t -value $>$ t -table or ($7.791 > 1.983$). The work environment and occupational safety simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.710 + 0.433X_1 + 0.371X_2$. The coefficient of determination is 54.3%, while the remaining 45.7% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a value of F count $>$ F table or ($60.066 > 2.690$).

Keywords: Work Environment; Occupational Safety; Employee Performance

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas-tugas yang bermakna. Pengertian dan Ruang Lingkupnya oleh Simanjuntak (2003:39), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik

sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Jika lingkungan kerja yang ada di sebuah perusahaan tidak kondusif, seperti tidak adanya ventilasi yang baik, pengaturan suhu udara di sebuah ruangan, penerangan yang kurang, rekan sesama karyawan yang mempunyai masalah satu dengan yang lain, dan sikap atasan yang tidak mentoleransi pekerjaan bawahan. Maka masalah lingkungan kerja tersebut secara tidak langsung dapat menurunkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Tabel 1. Data Lingkungan Kerja Karyawan Resto Hokben Cabang Alam Sutra

No.	Aspek Lingkungan Kerja	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%	Jumlah Karyawan
1.	Suhu Udara	Kenyamanan Suhu Ruangan	11	22,3	130	77,7	141
2	Penerangan	Pencahayaan nyaman	20	26,5	121	73,5	141
3	Penggunaan Warna	Warna ruang membuat fokus	100	56,9	41	53,1	141
4	Keamanan	Keamanan di tempat kerja	130	77,7	11	22,3	141

Sumber data: Hokben cabang Alam Sutra (2025)

Berdasarkan tabel data diatas Resto Hokben Cabang Alam Sutra menunjukkan bahwa 77,7% pegawai merasa suhu udara yang ada didalam ruangan kerja kurang nyaman, 73,5% pegawai merasa pencahayaan kurang memadai, 53,1% pegawai merasa penggunaan warna membuat fokus dalam bekerja, dan 22,3% pegawai merasa keamanan ditempat kerja kurang membuat merasa nyaman dalam bekerja. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa secara realita lingkungan kerja yang ada diperusahaan belum memberikan kesesuaian yang diharapkan. Selain lingkungan kerja, Manajemen Keselamatan juga harus diperhatikan. Kecelakaan kerja sepertinya masih menjadi masalah utama yang sering kita temukan di Indonesia, hal ini terjadi karena masih kurangnya kesadaran dan kepedulian tenaga kerja ataupun perusahaan tentang pentingnya Keselamatan. Terbatasnya pengetahuan tenaga kerja dan kesadaran mengenai potensi bahaya dari pekerjaan yang dilakukan menjadi salah satu penyumbang terbanyak penyebab kejadian kecelakaan di Indonesia. Adapun program Keselamatan kerja saat ini banyak menjadi sorotan dari berbagai sumber berita elektronik dan artikel dikoran yang gencar membahas masalah pengembangan Keselamatan Kerja. Berbagai perusahaan menerapkan keselamatan kerja guna menciptakan lingkungan yang kondusif, dan bertujuan untuk mendukung proses peningkatan kinerja karyawan. Hal ini agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Dengan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien (Munandar, et al. 2020).

Menurut Mangkunegara (2009) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja dan Lingkungan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat dan aman dengan lingkungan kerja yang kondusif.

Tabel 2. Data Kecelakaan Kerja Karyawan 2019 – 2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah dan Jenis Kecelakaan Kerja (Ringan, Sedang, Berat)	Keterangan
2019	141	1 (Sedang)	Nurjaya – 50% Tidak memenuhi aturan kerja, 50% Tidak menggunakan alat pelindung
2022	141	1 (Berat)	Fadil – 20 % Tidak memenuhi aturan kerja, 80% Tidak menggunakan alat pelindung
Jumlah Kecelakaan		1 (Sedang) 1 (Berat)	2 Kecelakaan Sedang, Berat

Sumber: Resto Hokben Cabang Alam Sutra (2024)

Dari tabel di atas, dapat diketahui memang tidak setiap tahun kecelakaan kerja terjadi, tetapi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja masih ada. Hal ini memerlukan fokus perusahaan untuk terus menciptakan lingkungan yang



baik agar kenyamanan kerja karyawan terpenuhi. Lingkungan kerja dan keselamatan kerja dimungkinkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja pegawai menurut Roziqin (2015), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Sedangkan Wirawan (2019), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Tabel 3. Data Kinerja Karyawan Resto Hokben Cabang Alam Sutra 2020-2024

No	Tahun	Target	Realisasi
1	2020	100%	90%
2	2021	100%	85%
3	2022	100%	70%
4	2023	100%	85%
5	2024	100%	87%

Sumber: Resto Hokben Cabang Alam Sutra (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, terlihat bahwa capaian target karyawan belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan. Selain karena kondisi pandemi covid pada tahun 2020-2022, hal tersebut juga tetap tercapai di tahun 2023 & 2024 setelah masa pandemi berlalu.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Menurut Afandi (2018:1), manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling). Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Dalam konteks organisasi modern, manajemen memegang peranan vital sebagai penggerak seluruh aktivitas perusahaan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja yang optimal.

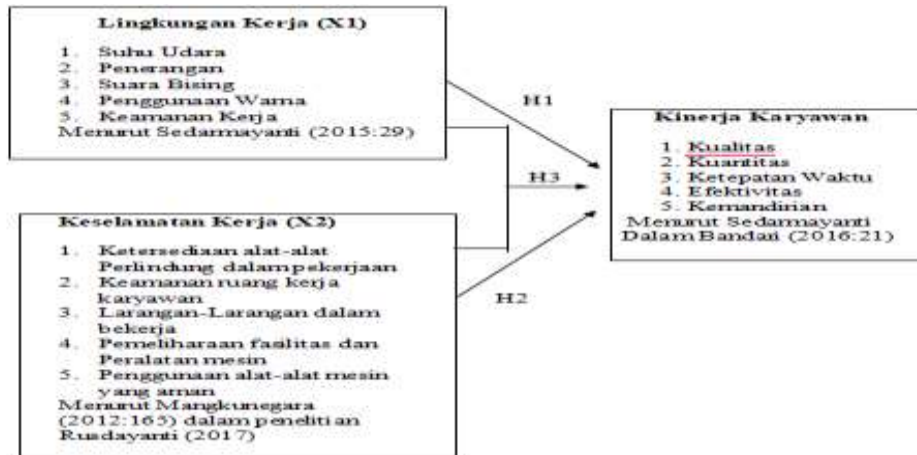
Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompetitif, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh signifikan terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor-faktor lingkungan kerja meliputi aspek fisik seperti suhu ruangan, pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan dan budaya organisasi. Penciptaan lingkungan kerja yang baik menjadi tanggung jawab organisasi untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara maksimal dan merasa nyaman di tempat kerja.

Menurut Mangkunegara (2012:165) dalam penelitian yang dilakukan oleh Rusdayanti (2017), keselamatan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi yang aman dan terbebas dari risiko kecelakaan serta kerusakan yang berkaitan dengan pekerjaan. Keselamatan kerja mencakup upaya pencegahan kecelakaan, perlindungan tenaga kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas melalui penerapan standar keselamatan yang sesuai. Implementasi program keselamatan kerja melibatkan berbagai aspek seperti penyediaan alat pelindung diri (APD), sosialisasi prosedur keselamatan, pelatihan tanggap darurat, serta pengawasan rutin terhadap kondisi dan peralatan kerja. Organisasi yang menerapkan sistem keselamatan kerja dengan baik tidak hanya melindungi karyawan dari bahaya, tetapi juga meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Sedarmayanti dalam Bandari (2016:21), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga bagaimana proses pelaksanaannya sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan organisasi. Penilaian kinerja menjadi instrumen penting bagi manajemen untuk mengukur kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan sangat beragam, mulai dari kompetensi individu, motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, hingga sistem manajemen yang diterapkan perusahaan. Kinerja yang baik akan tercapai ketika terdapat keselarasan antara kemampuan karyawan, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:159) “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul”. Dari kajian pustaka yang telah disebutkan di atas dan penyusunan kerangka berfikir adapun hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Ho1 : Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- Ha1 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- Ho2 : Diduga tidak terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan
- Ha2 : Diduga terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan
- Ho3 : Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan
- Ha3 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Penelitian ini dilaksanakan di Resto Hokben Cabang Alam Sutra yang beralamat di Kawasan Flavor Bliss, Jl. Alam Sutra Boulevard, Pakulonan, Kec. Serpong Utara, Kota Tangerang Selatan, Banten 15325

Tabel 4: Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Lingkungan Kerja (X1) Sumber : Sedarmayanti (2015:29)	1. Suhu Udara	1.2	Likert
	2. Penerangan	3.4	
	3. Suara Bising	5.6	
	4. Penggunaan Warna	7.8	
	5. Keamanan Kerja	9.10	
Keselamatan Kerja (X2) Sumber : Mangkunegara (2012:165) dalam penelitian Rusdayanti (2017)	1. Ketersediaan Alat-Alat Perlindungan Dalam Bekerja	11.12	Likert
	2. Keamanan Ruang Kerja Karyawan	13.14	
	3. Larangan-Larangan Dalam Bekerja	15.16	
	4. Pemeliharaan Fasilitas dan Peralatan Mesin	17.18	
	5. Penggunaan Alat-Alat Mesin Aman	19.20	
Kinerja Karyawan	1. Kualitas	21.22	Likert

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
(Y) Sumber : Sedarmayanti dalam bandari (2016:21)	2. Kuantitas	23.24	
	3. Ketepatan Waktu	25.26	
	4. Efektivitas	27.28	
	5. Kemandirian	29.30	

Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017:8) yaitu “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan Teknik slovin dalam Siregar dalam Hidayat (2017:49), Dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{141}{1+(141 \times 0,05^2)} = \frac{141}{1+0,3525} = 104 \text{ Responden}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Populasi

e² = Presentase kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

N = 141 orang (Jumlah data)

e² = (5%) = 0,05

n = Data.

Jadi, Jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 104 orang.

ANALISA DATA

Analisis data menurut Sugiyono (2017:232) “Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”. Setelah proses tabulating selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS 26.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 5: Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Temperatur atau suhu di ruangan kerja sudah ideal	0.345	0,193	Valid
2	Sirkulasi udara pada perusahaan ini memungkinkan untuk bekerja dengan optimal	0.394	0.193	Valid
3	Pencahayaannya pada ruang kerja di perusahaan ini terang	0.478	0.193	Valid
4	Pencahayaannya di tempat kerja saya tidak menyilaukan	0.528	0.193	Valid
5	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	0.676	0.193	Valid
6	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	0.523	0.193	Valid
7	Warna cat yang digunakan diruangan anda bekerja memberikan efek semangat bekerja	0.740	0.193	Valid
8	Warna cat diruangan anda bekerja cukup baik dan tidak membosankan	0.738	0.193	Valid
9	Anda merasa bahwa bangunan tempat anda bekerja sudah memenuhi standar keamanan	0.705	0.193	Valid
10	Diruangan tempat anda bekerja terdapat alat penunjang keamanan	0.556	0.193	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r

tabel (0.193), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 6 : Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Haruskah tersedianya alat-alat pendukung saat bekerja	0.446	0.193	Valid
2	Alat-alat pendukung kerja berada dalam kondisi dengan baik	0.471	0.193	Valid
3	Perluakah pembuatan jalur evakuasi bila terjadi kondisi darurat	0.422	0.193	Valid
4	Perluakah ruang kerja di renovasi bila terdapat kerusakan	0.363	0.193	Valid
5	Melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP	0.629	0.193	Valid
6	Selalu memakai APD saat di tempat kerja	0.503	0.193	Valid
7	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang di perlukan	0.748	0.193	Valid
8	Perluakah pemeliharaan peralatan mesin agar bekerja dengan baik	0.654	0.193	Valid
9	Perluakah alat kerja di control usia pemakaian	0.569	0.193	Valid
10	Setiap melakukan kegiatan menggunakan alat-alat mesin diperlukan instruksi kerja	0.583	0.193	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel keselamatan kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.193), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 7: Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan ini memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan	0.399	0.193	Valid
2	Karyawan ini bekerja dengan cekatan dan cepat	0.603	0.193	Valid
3	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang di tetapkan pimpinan	0.344	0.193	Valid
4	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	0.423	0.193	Valid
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.599	0.193	Valid
6	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	0.506	0.193	Valid
7	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan	0.709	0.193	Valid
8	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	0.534	0.193	Valid
9	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain	0.630	0.193	Valid
10	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan	0.507	0.193	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.193), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 8: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Ket
Lingkungan Kerja (X1)	0.751	0.600	Reliabel
Keselamatan Kerja (X2)	0.718	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.688	0.600	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja

(X1), keselamatan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

**Tabel 9: Hasil Uji Normalitas
Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.067	104	.200*	.990	104	.629

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 10: Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.710	2.767		2.786	.006		
Lingkungan Kerja (X1)	.433	.071	.468	6.134	.000	.776	1.288
Keselamatan Kerja (X2)	.371	.073	.389	5.100	.000	.776	1.288

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji multikolinearitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang penting dalam analisis regresi linear berganda. Uji ini bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi di antara variabel bebasnya. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas yang disajikan pada Tabel 10, dapat dilihat bahwa pengujian dilakukan dengan menggunakan dua indikator utama, yaitu nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas adalah jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

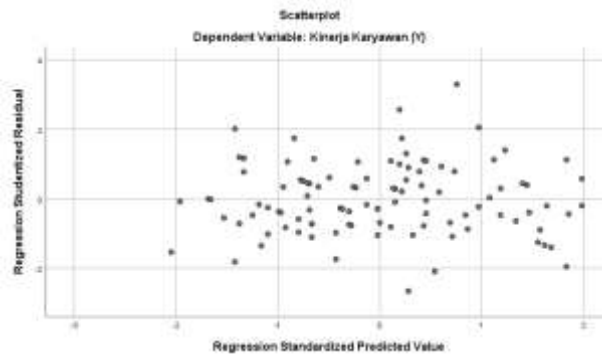
Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,776 dan nilai VIF sebesar 1,288. Sementara itu, variabel Keselamatan Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,776 dan nilai VIF sebesar 1,288. Kedua variabel independen tersebut menunjukkan nilai Tolerance yang sama dan berada di atas batas minimum 0,10, yang mengindikasikan bahwa tingkat korelasi antar variabel independen masih dalam batas yang dapat diterima. Demikian pula dengan nilai VIF dari kedua variabel yang masing-masing sebesar 1,288, nilai tersebut jauh di bawah batas maksimum 10. Nilai VIF yang rendah ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain. Dengan kata lain, kedua variabel independen tersebut dapat memberikan informasi yang berbeda dan independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan dengan tegas bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas. Hal ini berarti bahwa asumsi tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen telah terpenuhi, sehingga model regresi yang dihasilkan dapat dipercaya dan valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Tidak adanya multikolinearitas juga memastikan bahwa hasil estimasi koefisien regresi



akan stabil dan dapat diinterpretasikan dengan tepat untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode grafik scatterplot, yaitu dengan melihat pola penyebaran titik-titik pada grafik. Berdasarkan Gambar 2 yang menampilkan hasil uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Pola penyebaran titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu yang jelas, seperti pola mengumpul, melebar, atau menyempit. Titik-titik tersebar secara random tanpa membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit, atau sebaliknya.

Hasil pengamatan ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi yang digunakan layak untuk dipakai dalam memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan variabel Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja.

Uji Regresi Linier

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 11: Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.710	2.767		2.786	.006
Lingkungan kerja (X1)	.433	.071	.468	6.134	.000
Keselamatan Kerja (X2)	.371	.073	.389	5.100	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 7,710 + 0,433X1 + 0,371X2$$

Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 7,710 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja dan keselamatan kerja tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan hanya akan bernilai sebesar 7,710 point.
- b) Nilai lingkungan kerja 0,433 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel keselamatan kerja, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,433 point.
- c) Nilai keselamatan kerja 0,371 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel keselamatan kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,371 point.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 12: Uji t (X1 terhadap Y)
Correlations^b**

		Lingkungan Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.652**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=104

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan Tabel 12, hasil pengujian korelasi antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,652 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,652 berada pada rentang interval 0,600-0,799, yang menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Tanda positif pada koefisien korelasi mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat searah, artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,01 menunjukkan bahwa korelasi tersebut signifikan pada level 0,01 (two-tailed). Hal ini membuktikan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan tidak terjadi secara kebetulan, melainkan benar-benar memiliki hubungan yang nyata dan dapat digeneralisasi pada populasi dengan jumlah sampel sebanyak 104 responden.

**Tabel 13: Uji t (X2 terhadap Y)
Correlations^b**

		Keselamatan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Keselamatan Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.611**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=104

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,661 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 14: Uji F
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.534	2.657

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,737 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel lingkungan kerja dan keselamatan kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Kondisi jawaban responden atas variabel lingkungan kerja

Total mean skor variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3,75 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas lingkungan kerja yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 16,8% memberikan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak

45,8% memberikan jawaban setuju (S), namun masih ada responden sebanyak 34,1% yang memberikan jawaban kurang setuju (KS), sebanyak 2,5% memberikan jawaban tidak setuju (TS), dan sebanyak 0,8% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS).

Kondisi jawaban responden atas variabel keselamatan kerja

Total mean skor variabel keselamatan kerja adalah sebesar 3,74 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas keselamatan kerja yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 17,3% memberikan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak 43,2% memberikan jawaban setuju (S), namun masih ada responden sebanyak 36,1% yang memberikan jawaban kurang setuju (KS), sebanyak 2,9% memberikan jawaban tidak setuju (TS), dan sebanyak 0,6% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS).

Kondisi jawaban responden atas variabel kinerja karyawan

Total mean skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,78 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 17,5% memberikan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak 47,4% memberikan jawaban setuju (S), namun masih ada responden sebanyak 31,5% yang memberikan jawaban kurang setuju (KS), sebanyak 2,9% memberikan jawaban tidak setuju (TS), dan sebanyak 0,7% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS).

SIMPULAN

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,181 + 0,603X_1$, nilai korelasi sebesar 0,652 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,694 > 1,983)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,068 + 0,582X_2$ nilai korelasi sebesar 0,661 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 37,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,791 > 1,983)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,710 + 0,433X_1 + 0,371X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,737 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,3% sedangkan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(60,066 > 2,690)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Siamto, W. (2025). PENGARUH PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PADA CV SENYUM SEJAHTERA SENTOSA (GEPREK LOL) February 2025 *Journal Of Social And Economics Research* 6(2):1168-1178 DOI:10.54783/Jser.V6i2.705
- Dessler Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan. Jilid II. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Baihaqi, A., & Suherman, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 19-28.
- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management*, 2(2).



- Eka,Ristiani. 2015.Pengaruh Program Kesehatan & Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. Jurnal JOM FEKON Vol. 2 No. 1 Februari 2015
- Fajar Al Siti Dan Tri Heru, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Penerbit : UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Ghozali, Imam, 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Penerbit : Badan Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Siamto, W. ., Wardani, W. G. ., & Irawati, L. . (2021). THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND MOTIVATION ON TURNOVER AT HOKA-HOKA BENTO BRANCH BSD SQUARE TANGERANG. International Journal Of Economy, Education And Entrepreneurship (IJE3), 1(2), 171–177. <https://doi.org/10.53067/Ije3.V1i2.26>
- Malayu, S. P. (2006). Hasibuan 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Setiawan, I. P. O., Sapta, I. K. S., & Widyani, A. A. D. PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN KOMUNIKASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, 42.
- Wahyuliani, N. W., & Suwandana, I. M. A. (2019). Pengaruh Insentif Jasa Pelayanan, Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di RSUD Sanjiwani Gianyar. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium, 5(2), 151- 160.
- Sadli, A. (2017). An An Analysis Of The Impact Of Leadership & Labor Productivity Incentives Of The Bekasi City: An Analysis Of The Impact Of Leadership & Labor Productivity Incentives Of The Bekasi City. The Mulia Pratama Economic & Business E-Journal, 1(2017-03020), 12-17.
- Mangkunegara, A. A. P., & Latuconsina, N. (2013). Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosi Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Jurnal Psikologi, 5(1).
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). OB: The Essentials. Pearson Higher Education AU.
- Mathis, R. L. Dan Jackson,(2011). Human Resource Management.
- Mobley, R. K. (2011). Maintenance Fundamentals. Elsevier.

