

## Pengaruh Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Elraya Group

**Riska Fauziah**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri  
Korespondensi penulis: [fauziahriskal8@gmail.com](mailto:fauziahriskal8@gmail.com)

**Indah Yuni Astuti**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri  
Email: [indahyuniastuti1@gmail.com](mailto:indahyuniastuti1@gmail.com)

**Agung Pambudi Mahaputra**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri  
Email: [agungpambudi1985@gmail.com](mailto:agungpambudi1985@gmail.com)

**Abstract.** *This research was motivated by the achievement of work targets that have not been perfect. It showed that the employee's performance was not optimal in completing the work. In this case the authors found indications of work safety, work environment and work discipline that were still not good, such as employees who did not use PPE when they were working, cleanliness was not maintained and there were employees who were late and went to home early. The aim of this study was to explain the significant influence between work safety, work environment and work discipline on the performance of employees of CV. Elraya Group. The sample of this study was the entire population of 59 respondents using the sampling method that was saturated sampling. The data analysis technique used in this research was validity and reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test and hypothesis testing. Overall, it can be explained that work safety (partial) had a significant effect on employee performance (sig. t value 0.036 < 0.05). The work environment (partial) had a significant effect on employee performance (sig. t value 0.029 < 0.05). Work discipline (partial) had a significant effect on employee performance (sig. t value 0.013 < 0.05). Work safety, work environment and work discipline (simultaneously) had a significant effect on employee performance (sig. F value 0.00 < 0.05). The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) was 0.345 which indicated that employee's performance was influenced by the variables of work safety, work environment and work discipline by 34.5%, the remaining 65.5% was influenced by other variables.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini dilatarbelakangi adanya pencapaian target kerja yang belum sempurna. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam hal tersebut penulis menemukan indikasi keselamatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang masih kurang baik seperti karyawan yang tidak menggunakan APD saat bekerja, kebersihan yang kurang terjaga dan adanya karyawan yang terlambat dan mendahului pulang sebelum waktunya. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh signifikan antara keselamatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Elraya Group. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi yang berjumlah 59 responden dengan menggunakan metode pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Secara keseluruhan dapat dijelaskan bahwa keselamatan kerja (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai sig. t 0,036 < 0,05). Lingkungan kerja (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai sig. t 0,029 < 0,05). Disiplin kerja (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai sig. t 0,013 < 0,05). Keselamatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja (simultan) berpengaruh signifikan

Received Juli 30, 2022; Revised Agustus 2, 2022; September 22, 2022

\* Riska Fauziah, [fauziahriskal8@gmail.com](mailto:fauziahriskal8@gmail.com)

terhadap kinerja karyawan (nilai sig. F  $0,00 < 0,05$ ). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,345 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel keselamatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 34,5%, sisanya 65,5% dipengaruhi variabel lain.

**Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

## **Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, bisa dikatakan sebagai aset perusahaan yang paling berharga karena merupakan salah satu keunggulan bersaing dalam efektivitas, efisiensi dan fleksibilitas perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut Hariandja (2002: 2) "Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal". Oleh karena itu Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan perlu dikelola dengan sebaik mungkin untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan sebab tidak hanya pada tersedianya dana dan keunggulan teknologi saja tetapi manusia merupakan faktor terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan.

SDM yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik. Kinerja yang baik ialah seseorang yang dapat mengikuti standar prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan demi pencapaian keberhasilannya. Mangkunegara (dalam Dr. Rr. Dyah Eko Setyowati et al. 2021: 222) mengemukakan bahwa 'kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya'. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, Semua faktor akan berpengaruh tergantung pada fakta yang sebenarnya sedang terjadi. Ada yang dominan ada juga yang tidak dominan.

Keselamatan kerja perlu diperhatikan untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja pada proses produksi dan sebagai salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (dalam Agnes Filindawati Winarno dan Tri Andjarwati, 2019: 80) 'keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan, resiko keselamatan merupakan hal-hal dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan penglihatan dan pendengaran'. Alasan mengapa keselamatan kerja itu penting karena hal tersebut menyangkut (nyawa) kehidupan seseorang, sehingga jika terjadi kecelakaan kerja ada kemungkinan karyawan tidak masuk kerja, walaupun masuk bisa

jadi tidak dapat mengerjakan pekerjaan dengan maksimal dan akan berimbas pada perusahaan dikarenakan kinerja yang menurun.

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi suatu kinerja adalah lingkungan kerja yang terdapat dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan timbulnya rasa tidak nyaman, ketidaknyamanan lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dalam bekerja sehingga karyawan cenderung bermalasan dan susah berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja. Menurut Sedarmayanti (dalam Ryani dhyan Parashakti dan Putriawati, 2020: 291) ‘lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan’.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja merupakan aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. “Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis” (Sutrisno, 2009:89) sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan penyimpangan, keteledoran atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan. Disiplin menjadi tolak ukur untuk mengetahui secara keseluruhan aktivitas pekerjaan yang dilakukan sudah baik atau belum. perusahaan akan lebih efektif dan efisien apabila karyawan memiliki tingkah laku disiplin yang baik dari segi waktu, pekerjaan dan sebagainya.

CV. Elraya Group merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *interior & furniture* dengan melayani jasa desain *interior* secara *custom* yang menyediakan bahan material, tenaga kerja, peralatan, dan layanan lainnya untuk sebuah proyek renovasi (kontraktor *interior*) di Kediri. Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan peneliti, diketahui bahwa karyawan CV. Elraya Group masih dalam proses menuju sempurna dalam pemenuhan pencapaian target kerja. Terkait dengan kinerja karyawan dalam pencapaian target, terdapat karyawan yang masih meremehkan penggunaan APD (Alat Pelindung Diri) dalam bekerja dan kurang memperhatikan penyimpanan alat-alat setelah selesai digunakan. Kondisi tempat produksi dan kantor memiliki pencahayaan normal meskipun suara bising masih terdengar dikarenakan CV.

Elraya Group bergerak dibidang pengolahan kayu yang membutuhkan mesin dan alat untuk proses produksi. Kebersihan CV. Elraya Group Masih kurang diperhatikan terlebih limbah dari proses produksi yang menumpuk dan juga kurang lengkapnya tempat parkir sepeda motor yang baik sebagai fasilitas penunjang jadi karyawan banyak yang mengeluh terutama saat turun hujan. Suasana di kantor cukup nyaman, AC kantor berfungsi dengan baik, hanya saja ruangan dengan desain minimalis dan barang yang cukup banyak menjadikan ruang gerak kurang leluasa untuk beberapa orang didalamnya. Menurut Assauri (dalam Dani Praditya Setiawan, 2016: 5) ‘Agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruang gerak karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai’. Lingkungan kerja yang kurang kondusif bagi seorang karyawan dalam bekerja dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut, seperti tugas-tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Selain itu pada disiplin kerja mengenai ketepatan kehadiran karyawan ditemui beberapa karyawan yang masih terlambat dari jam masuk kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik dipagi hari maupun disiang hari setelah jam istirahat selesai.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KESELAMATAN KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ELRAYA GROUP”**.

Sesuai dengan permasalahan yang telah dijabarkan, maka penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan:

1. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Elraya Group.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Elraya Group.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Elraya Group.
4. Pengaruh keselamatan kerja lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Elraya Group.

## **Kajian Teoritis**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

(MSDM) merupakan bagian dari manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia keorganisasian yang mengfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia (Husein Umar 2004, dalam Yoyo Sudaryo, et al/. 2018: 5). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama perusahaan (Azhar Afandi, et al/. 2018:1).

### **Keselamatan Kerja**

Keselamatan Kerja menurut Pramita dan Wijayanti 2012:13 (dalam Luis Marnisah, 2019: 37) mengartikan membuat kondisi kerja yang aman dengan dilengkapi alat-alat pengaman, penerangan yang baik, menjaga tangga dan lantai bebas dari air, minyak. nyamuk dan memelihara fasilitas air yang baik. Keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan. Suma'mur 1996 (dalam Edy Haryoto et al/. 2015:11) mengemukakan bahwa 'keselamatan kerja merupakan suatu rangkaian usaha untuk mewujudkan situasi kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut'. Menurut Mangkunegara 2012:165 (dalam Rusdayanti 2017: 22) indikator keselamatan kerja meliputi:

1. Ketersediaan alat-alat perlindungan dalam pekerjaan
2. Keamanan ruang kerja karyawan
3. Larangan-larangan dalam bekerja
4. Pemeliharaan fasilitas dan peralatan mesin
5. Penggunaan alat-alat mesin yang aman

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Sutrisno 2011:118 (dalam Achmad Rozi El Eroy, dkk 2020: 151) berpendapat bahwa 'lingkungan kerja adalah meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut'. Menurut moekijat 2000 (dalam Nenny Ika Putri simamata et al/. 2021: 26) lingkungan kerja merupakan suatu yang ada dilingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito 1992:159 (dalam Achmad Rozi El Eroy, dkk 2020: 163-164) adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan diantara rekan kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Peralatan yang mendukung kelancaran kerja.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin sebagai suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito 1991, dalam Bambang Sudaryana dan H.R. Ricky Agusiady 2022: 219). Menurut Hasibuan 2003:193-194 (dalam Bambang Sudaryana dan H.R. Ricky Agusiady 2022: 220) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Pandi Afandi (2016:10) indikator disiplin kerja:

1. Ketaatan waktu

Meliputi: masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, dan tidak pernah mangkir.

2. Tanggungjawab kerja

Meliputi: mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, terget pekerjaan membuat laporan kerja harian.

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Setiap organisasi tentunya mempunyai standar pekerjaan tersendiri bagi karyawannya. Hasil kinerja seorang karyawan dikatakan baik atau tidak, tergantung dari hasil pekerjaan yang dikerjakan dibandingkan dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi tersebut. Organisasi dapat menilai kinerja karyawannya dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan pada kurun waktu tertentu (Wilson Bangun, dalam Robert Tua Siregar, dkk, 2020:

63). Menurut Mangkunegara (dalam Dr. Rr. Dyah Eko Setyowati et a/. 2021: 222) mengemukakan bahwa 'kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya'. Menurut Wilson Bangun (dalam Robert Tua Siregar, dkk, 2020: 63) indikator kinerja karyawan, berupa:

1. Kualitas Pekerjaan

Dapat memenuhi standar dan persyaratan baik dari segi pengetahuan, kemampuan maupun keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan atau bahkan lebih dari standar yang ditetapkan.

2. Kuantitas Pekerjaan

Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan. Dapat diketahui dari jumlah banyaknya unit pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh setiap karyawan.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan yang diberikan dituntut dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Pekerjaan yang terlambat penyelesaiannya dapat menghambat pekerjaan lainnya, sehingga akan berdampak terhadap kuantitas dan kualitas pekerjaan. Oleh karena itu, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan karyawan perlu dinilai.

4. Kehadiran

Pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu menuntut kehadiran karyawan untuk menyelesaikannya sesuai waktu yang sudah ditentukan. Kehadiran karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan dapat dijadikan sebagai suatu penilaian terhadap karyawan di perusahaan.

5. Kemampuan Kerjasama

Kerjasama tim sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi karena ada sebagian pekerjaan yang memerlukan partner kerja dan tidak mampu dikerjakan oleh seorang karyawan saja, sehingga dibutuhkan kerjasama yang baik antar karyawan.

## Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis pendekatan kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika (pengujian hipotesa) untuk mengetahui pengaruh variabel tertentu terhadap variabel lain, mendapatkan data yang akurat dan dapat diukur.

Menurut Sugiyono 2010 (dalam Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, 2020:11) 'populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya'. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan CV. Elraya Group sebanyak 59 orang. 'Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut'. (Sugiyono 2010, dalam Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, 2020: 12). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 59 orang dari jumlah populasi yang ada.

Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah *non probability sampling* dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus yaitu cara pengumpulan data yang mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel. Hal ini biasa dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil dan peneliti ingin membuat tingkat kesalahan yang rendah. Beberapa teknik yang dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian, Diantaranya:

1. Observasi (pengamatan)
2. Wawancara
3. Kuesioner
4. Lieratur/Studi Pustaka
5. Dokumentasi

Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Regresi Linier Berganda, Uji Determinan ( $R^2$ ), Uji t, Uji F.

## Hasil

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 1**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi B	t hitung	Sig. t	Keterangan
Konstanta	12,592			
Keselamatan Kerja (X1)	0,248	2,146	0,036	H <sub>a1</sub> = Diterima
Lingkungan Kerja (X2)	0,415	2,241	0,029	H <sub>a2</sub> = Diterima
Disiplin Kerja (X3)	0,502	2,578	0,013	H <sub>a3</sub> = Diterima
F <sub>hitung</sub>	9,670		0,000	H <sub>a4</sub> = Diterima
R <sup>2</sup>	0,345			

*Sumber: Hasil Output SPSS 26.00 Pada Lampiran VI*

persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 12,592 + 0,248X_1 + 0,415X_2 + 0,502X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta ( $\alpha$ ) = 12,592  
 Dapat disimpulkan apabila variabel bebas keselamatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah nol (0) maka besarnya kinerja karyawan sebesar 12,592 satuan.
2. Regresi Keselamatan Kerja ( $b_1$ ) = 0,248  $x_1$   
 Nilai koefisien X1 sebesar 0,248 dan bertanda positif (+) yang artinya jika X1 naik satu satuan maka besarnya Y naik 0,248 satuan. Dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Regresi Lingkungan Kerja ( $b_2$ ) = 0,415  $x_2$   
 Nilai koefisien X2 sebesar 0,415 dan bertanda positif (+) yang artinya jika X2 naik satu satuan maka besarnya Y naik 0,415 satuan. Dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Regresi Disiplin Kerja ( $b_3$ ) = 0,502  $x_3$   
 Nilai koefisien X3 sebesar 0,502 dan bertanda positif (+) yang artinya jika X3 naik satu satuan maka besarnya Y naik 0,502 satuan. Dengan asumsi variabel lain tetap.

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 2**  
**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Variabel	Koefisien Determinan (R <sup>2</sup> )
Keselamatan Kerja (X1)	0,345
Lingkungan Kerja (X2)	
Disiplin Kerja (X3)	
Kinerja Karyawan (Y)	

*Sumber: Hasil Output SPSS 26.00 Pada Lampiran VI*

Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>) = 0,345

Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,345 yang artinya besarnya pengaruh Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Elraya Group sebesar 34,5% sedangkan sisanya 65,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Uji t

**Tabel 3**  
**Uji t**

Hipotesis	Hasil Analisis Data	Keterangan
Diduga Keselamatan Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)	t <sub>hitung</sub> sebesar 2,146 dan signifikansi F sebesar 0,036 < sig. 0,05	H <sub>a4</sub> = diterima
Diduga Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)	t <sub>hitung</sub> sebesar 2,241 dan signifikansi F sebesar 0,029 < sig. 0,05	H <sub>a4</sub> = diterima
Diduga Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)	t <sub>hitung</sub> sebesar 2,578 dan signifikansi F sebesar 0,013 < sig. 0,05	H <sub>a4</sub> = diterima

*Sumber: Hasil Output SPSS 26.00 Pada Lampiran VI*

### 1. Uji t variabel keselamatan kerja

Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,036 < 0,05 artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan di CV. Elraya group (Y).

2. Uji t variabel lingkungan kerja

Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi t sebesar  $0,029 < 0,05$  artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di CV. Elraya group (Y).

3. Uji t variabel disiplin kerja

Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi t sebesar  $0,013 < 0,05$  artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan di CV. Elraya group (Y).

**Uji F**

**Tabel 4**

**Uji F**

Hipotesis	Hasil Analisis Data	Keterangan
Diduga Keselamatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)	$F_{hitung}$ sebesar 9,570 dan signifikansi F sebesar $0,00 < sig. 0,05$	$H_{a4} =$ diterima

*Sumber: Hasil Output SPSS 26.00 Pada Lampiran VI*

Uji F (simultan) nilai signifikansi F sebesar  $0,00 < 0,05$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_{a4}$  diterima dan  $H_{04}$  ditolak. Keselamatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Elraya Group**

Berdasarkan hasil data pengujian t secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel keselamatan kerja memiliki nilai signifikan t sebesar  $0,036 < 0,05$  yang artinya  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Elraya Group.

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 (dalam Endro Wibowo, 2016: 42) menerangkan bahwa keselamatan kerja yang mempunyai ruang lingkup yang berhubungan dengan mesin, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja, serta cara mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, memberika perlindungan sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas. Apabila indikator keselamatan kerja yang meliputi ketersediaan alat-alat perlindungan dalam pekerjaan, keamanan ruang kerja karyawan, larangan-larangan dalam bekerja, pemeliharaan fasilitas dan peralatan mesin, penggunaan alat-

alat mesin yang aman dilakukan oleh pihak perusahaan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan target kerja dapat terpenuhi sehingga tujuan perusahaan lebih mudah tercapai.

Hal tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian dari Mutiasari, Guntoro, Bayu Setyawan (2020), menjelaskan bahwa keselamatan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Elraya Group**

Berdasarkan hasil data pengujian t secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan t sebesar  $0,029 < 0,05$  yang artinya  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Elraya Group.

Menurut Nitisemito 2000 (dalam Rizqi Ameliawati dan Rini Nugraheni 2015: 3) lingkungan kerja yang memadai, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja, yang akan meningkatkan kinerja mereka. Situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih efektif dan efisien. Apabila indikator lingkungan kerja yang meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja dilakukan oleh pihak perusahaan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan target kerja dapat terpenuhi sehingga tujuan perusahaan lebih mudah tercapai.

Hal tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian dari Agnes Filindawati Winarno dan Tri Andjarwati (2019) bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Elraya Group**

Berdasarkan hasil data pengujian t secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel keselamatan kerja memiliki nilai signifikan t sebesar  $0,013 < 0,05$  yang artinya  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Elraya Group.

Menurut Hasibuan 2012:193 (dalam Indra Gunandi dan Firmansyah Kusumayadi 2020: 25), 'kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi presentsi kerja yang dapat dicapainya'. Tanpa disiplin yang

baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Apabila indikator disiplin kerja yang meliputi ketaatan waktu dan tanggungjawab kerja dilakukan oleh pihak perusahaan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan target kerja dapat terpenuhi sehingga tujuan perusahaan lebih mudah tercapai.

Hal tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian dari Dora Linda Sinaga dkk (2019), bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan penelitian sebelumnya maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Keselamatan kerja (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Elraya Group. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,036.
2. Lingkungan kerja (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Elraya Group. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,029.
3. Disiplin kerja (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Elraya Group. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,013.
4. Keselamatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Elraya Group. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi F sebesar 0,00.
5. Hasil perhitungan koefisien determinan diperoleh sebesar 0,345 yang artinya besarnya pengaruh keselamatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Elraya Group sebesar 34,5% sedangkan sisanya 65,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Daftar Referensi

- Afandi, P. (2016) *Concept \& Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Affandi, A., Rozi, A. and Sunarsi, D. (2021) *Manajemen SDM Strategik*. Banten: Bintang Visitama.
- Ameliawati, Rizqi; Nugraheni, R. (2015) '(Studi Pada CV . Fan Jaya Logam Kaliwungu ) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro', *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), pp. 1–14.
- Eroy, A.R. El and Dkk (2020) *7 Steps to HRM 4.0: Strategi paling ampuh Mengelola Karyawan*. Banten: Penerbit Runzune Sapta Konsultan.
- Hariandja, M.T.E. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Hartoyo, E. and Dkk (2015) *Sarapan Pagi & Produktivitas*. Malang: Penerbit Universitas Brawijaya Press.
- Indra, kusuayadi F.& G. (2020) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima', *Business Management and Entrepreneurship ...*, 6(4), pp. 195–203.
- Marnisah, L. (2019) *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Parashakti, R.D. and Putriawati (2020) 'Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), pp. 290–304. doi:10.31933/jimt.v1i3.113.
- Riyanto, S. and Hatmawan, A.A. (2020) *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Rusdayanti. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Jaya Sakti di Makasar*.
- Setyowati, D.E., A., S.K.S. and Antariksa, Y. (2021) *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Surabaya: Penerbit Jakad Media Publishing.
- Simarmata, N.I.P. et al. (2021) *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Siregar, R.T. and Dkk (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Soetrisno, E. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sudaryana, B. and Agusady, R. (2022) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A. and Sofiati, N.A. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*:

*Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Wibowo, E. and Utomo, H. (2016) 'PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang)', *Among Makarti*, 6(4), pp. 38–59. doi:10.52353/ama.v9i1.126.
- Winarno, A.F. (2019) 'Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo', *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(4), pp. 79–104. doi:10.30996/jem17.v4i2.3047.