ISSN 2798-3471 (cetak)
ISSN 2798-3641 (online)

Vol.5 No.2 Juli 2025

Journal Of Innovation Research And Knowledge

Home Page: https://bajangjournal.com/index.php/JIRK

2025

Top 100 L.A. Lab Girls

Sale! Save 10% on some items!
Sale! Save 10% on some items!

Top 100 L.A. Lab Girls

Item: 9781118117989
Author: Kathleen Kenny
Publication Date: 2012-04-16
Publisher: Wiley
Binding: Paperback
Pages: 288
Dimensions: 6.00 x 9.00 x 0.75
Weight: 0.90 lbs
Subjects: Medical Technology, Medical Laboratory Technology, Medical Technology, Medical Laboratory Technology

Quantity: 1

Add to Cart | Add to Wishlist

Related Products

Sale! Save 10% on some items!
Sale! Save 10% on some items!

JIRK
Journal of Innovation Research and Knowledge
Vol.5, No.2, Juli 2025

PERAN LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh
Agung Edy Wibowo[1], Syafruddin Rais[2], Linawati[3]
[1]Program Studi Perencanaan dan Pengembangan Pariwisata, Politeknik Pariwisata Batam
[2]Program Studi Manajemen Tata Hidangan, Politeknik Pariwisata Batam
[3]Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta
E-mail: [1]agungedy@btp.ac.id, [2]Rais@btp.ac.id, [3]linamulyana7306@gmail.com

Article History:
Received: 08-05-2025
Revised: 28-05-2025
Accepted: 11-06-2025

Keywords:
Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: *Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang harus diprioritaskan dalam upaya mempertahankan laju roda perusahaan. Aspek aspek yang dapat memberi dukungan terhadap kinerja yang mumpuni seorang karyawan dapat meliputi faktor lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Penelitian ini mengkaji dampak lingkungan, keselamatan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat 106 responden yang dikumpulkan melalui survey dengan purposive sampling, studi ini menemukan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan secara simultan lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signfikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi perspektif situasi kerja yang dapat memberi peran terhadap pencapaian tujuan organsasi. Perspektif tersebut adalah kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang harus mencerminkan rasa nyaman serta terlindungi dari potensi bahaya di tempat kerja, dan adanya penghargaan, serta minimnya rasa khawatir akan cedera atau kecelakaan. Situasi lingkungan, keselamatan dan kepuasan kerja menjadi daya dorong karyawan untuk memberikan upaya terbaik, berinovasi, dan proaktif dalam menyelesaikan tugas, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja organisasi, sehingga dapat terus memposisikan diri dalam persaingan industri dan pasar yang dilayani.*

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang kondusif dan jaminan keselamatan kerja merupakan fondasi penting bagi setiap perusahaan. Karyawan yang merasa nyaman dan aman dalam lingkungan kerjanya akan termotivasi untuk bekerja secara optimal, yang pada akhirnya akan berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan

kerja yang buruk dan kurangnya perhatian terhadap keselamatan kerja dapat menghambat kinerja karyawan dan berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Permasalahan terkait tata letak ruangan yang sempit, kebisingan, serta kurangnya implementasi keselamatan kerja telah berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Tata letak ruangan yang sempit dan penumpukan peralatan dan dokumen akibat kurangnya fasilitas penyimpanan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Hal ini dapat berakibat kepada semangat kerja karyawan yang menurun, diperparah oleh kebisingan yang berasal dari mesin dan peralatan operasional lain yang mengganggu konsentrasi. Kondisi ini mengilustrasikan bahwa lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat kinerja karyawan, sebaliknya berbeda dengan lingkungan kerja yang baik yang cenderung dapat meningkatkan produktivitas. Faktor lain yang menjadi perhatian manajer perusahaan adalah keselamatan kerja.

Esensi dari keselamatan kerja yang diimplementasikan oleh perusahaan adalah bagaimana secara aktif mencegah hal-hal yang dapat mengancam keselamatan jiwa karyawan dalam aktivitas pekerjaan mereka. Ini melibatkan analisis mendalam terhadap prosedur dan sistem kerja yang berpotensi berbahaya. Dengan memahami potensi risiko tersebut, perusahaan wajib bertindak dengan memperhatikan setiap tanda bahaya yang mungkin timbul saat karyawan melaksanakan tugas. Langkah preventif yang krusial adalah dengan menetapkan aturan operasional yang jelas, termasuk mewajibkan penggunaan perlengkapan pelindung diri seperti helm, sarung tangan, kacamata, dan seragam khusus sesuai jenis pekerjaan. Tujuan utama dari tindakan ini adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan efisien, sehingga berkontribusi pada efektivitas pencapaian tujuan perusahaan

Perusahaan yang peduli terhadap kinerja karyawan biasanya menerapkan aturan yang jelas dan tegas terkait sistem kerja. Meskipun ada upaya ke arah sana, kegiatan operasional perusahaan masih dihadapkan pada gangguan produktivitas akibat seringnya terjadi kecelakaan kecil. Insiden seperti karyawan tergelincir, kecelakaan saat memindahkan barang, luka saat pengemasan akibat kurangnya perlengkapan dan kehati-hatian saat menggunakan mesin kerja atau peralatan kerja yang menyebabkan kecelakaan, menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih serius terhadap keselamatan kerja karyawan.

Perusahaan perlu secara berkelanjutan meningkatkan keselamatan kerja untuk mendorong kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing. Kinerja sendiri merupakan ukuran keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja yang optimal sangat dipengaruhi oleh perhatian perusahaan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), karena K3 yang baik secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan karyawan dapat menjadi kunci bagi keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, produktif, dan memiliki keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan bukan sekadar tentang gaji atau tunjangan, namun juga mencakup aspek lain seperti lingkungan kerja yang positif, kesempatan untuk berkembang, pengakuan atas kontribusi, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka akan lebih bersemangat untuk memberikan yang terbaik, yang pada akhirnya akan berdampak positif bagi

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

perusahaan.

Perusahaan perlu memuaskan karyawan karena hal ini berguna dalam beberapa segi. Pertama, kepuasan karyawan berkorelasi langsung dengan tingkat retensi karyawan. Karyawan yang puas memiliki kecenderungan bertahan lebih lama di perusahaan, mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan yang mahal. Kedua, karyawan yang puas dapat merekomendasikan perusahaan kepada calon karyawan lain dan bahkan kepada pelanggan. Ketiga, karyawan yang puas akan bertindak positif dan bersemangat dalam memberikan layanan yang lebih baik, menciptakan pengalaman positif bagi pelanggan yang berujung pada loyalitas dan peningkatan pendapatan perusahaan.

Perusahaan dapat mengambil beberapa langkah konkret dalam memberikan kepuasan karyawan. Perusahann dapat menjalankan investasi dalam pengembangan profesional dan kesempatan karier karyawan. Dengan cara ini perusahaan menunjukan kepedulian terhadap pertumbuhan mereka. Hal lain yang dapat dilakukan adalah menciptakan budaya kerja yang inklusif dan suportif, membangun komunikasi terbuka sehingga karyawan merasa bebas untuk menyuarakan ide dan kekhawatiran mereka. Perusahaan juga perlu menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan yang adil dan transparan untuk mengapresiasi kinerja luar biasa. Terakhir, perusahaan dapat melakukan model pengukuran secara berkala terhadap kepuasan karyawan untuk mengidentifikasi area dan aspek apa saja yang perlu perbaikan untuk terus meningkatkan pengalaman kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Lingkungan kerja

Lingkungan organisasi terdiri dari lembaga dan kekuatan eksternal yang berpotensi memengaruhi kinerja. Terdapat dua jenis lingkungan yaitu lingkungan umum yang mencakup kondisi sosial dan teknologi, serta lingkungan khusus yang secara langsung memengaruhi pencapaian sasaran organisasi. Perspektif yang lebih fokus pada individu atau kelompok di dalam organisasi, mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar mereka dan dapat memengaruhi pelaksanaan aktivitas mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kedua definisi ini menekankan peran penting dalam memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup beberapa aspek krusial, seperti kejelasan uraian jabatan, tantangan dalam target kerja, efektivitas komunikasi kerja, iklim kerja yang positif, dan ketersediaan fasilitas kerja yang memadai

Sementara itu, Nitisemito memberikan definisi yang lebih luas, menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan memiliki potensi untuk memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, lingkungan kerja memiliki dimensi fisik dan non-fisik yang saling terkait dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lima faktor utama lingkungan kerja yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dan pembentukan kondisi kerja yang baik. Pertama, pewarnaan memiliki peran penting dalam memengaruhi psikologis pekerja, sehingga pemilihan warna yang tepat pada ruangan dan peralatan dapat meningkatkan efisiensi dan menjaga suasana kerja yang positif. Kedua, kebersihan lingkungan kerja, yang tidak hanya terbatas pada area kerja langsung tetapi juga fasilitas umum seperti kamar kecil, berkontribusi pada kenyamanan karyawan. Ketiga, penerangan yang memadai, baik dari sumber listrik maupun sinar matahari, sangat dibutuhkan terutama untuk tugas yang memerlukan presisi. Keempat,

pertukaran udara yang baik melalui ventilasi dan bentuk bangunan (seperti ketinggian langit-langit dan luas ruangan) penting untuk menjaga kesehatan dan kesegaran fisik karyawan. Terakhir, keamanan, yang mencakup keselamatan kerja, keamanan barang pribadi, dan keamanan konstruksi gedung, menciptakan ketenangan yang mendorong produktivitas.

Keselamatan kerja

Aspek krusial dalam setiap lingkungan profesional yang tak bisa diremehkan adalah keselamatan kerja, atau Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Ini merupakan serangkaian kebijakan, prosedur, dan praktik yang dirancang untuk melindungi karyawan dari bahaya di tempat kerja. Keselamatan kerja yang efektif menciptakan lingkungan yang aman dan sehat, di mana karyawan dapat fokus pada tugas mereka tanpa rasa takut akan cedera atau penyakit. Investasi dalam K3 bukan hanya tindakan etis, tetapi juga keputusan bisnis yang cerdas, karena dapat mengurangi biaya terkait kecelakaan, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat moral karyawan.

Keselamatan kerja penting bagi perusahaan, hal ini mengandung kepatuhan hukum. Banyak negara memiliki undang-undang dan peraturan ketat yang mewajibkan perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman. Pelanggaran terhadap hal tersebut dapat mengakibatkan, tuntutan hukum, dan bahkan sanksi pidana. Kedua, keselamatan kerja berdampak langsung pada produktivitas dan keuntungan usaha**.** Kecelakaan dan cedera kerja menyebabkan hilangnya hari kerja, biaya pengobatan, dan kerusakan peralatan, yang semuanya membebani keuangan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang aman akan meningkatkan fokus dan efisiensi kerja karyawan. Disisi lain perusahaan yang dikenal memiliki catatan keselamatan yang buruk akan kesulitan menarik talenta terbaik dan dapat kehilangan kepercayaan dari pelanggan serta investor.

Perusahaan dapat memastikan keselamatan kerja yang optimal. Ini dimulai dengan penilaian risiko yang menyeluruh untuk mengidentifikasi potensi bahaya di tempat kerja. Setelah itu, implementasi kontrol yang efektif, seperti penggunaan alat pelindung diri yang sesuai, modifikasi proses kerja, atau eliminasi bahaya, menjadi hal penting dan substantif. Pelatihan dan edukasi berkelanjutan bagi karyawan tentang prosedur keselamatan dan penggunaan peralatan juga sangat penting. Selain itu, pemantauan dan evaluasi kinerja K3 secara rutin membantu mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Dengan menjadikan keselamatan kerja sebagai budaya perusahaan, di mana setiap individu merasa bertanggung jawab dan didukung untuk melaporkan serta mengatasi bahaya, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga aman dan sehat bagi semua.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang positif yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Lebih dari sekadar menyukai pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana harapan dan kebutuhan individu terpenuhi dalam konteks pekerjaan mereka. Hal ini melibatkan berbagai aspek pekerjaan, mulai dari tugas-tugas yang dilakukan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kompensasi dan benefit yang diterima, hingga peluang untuk pengembangan karir. Tingkat

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

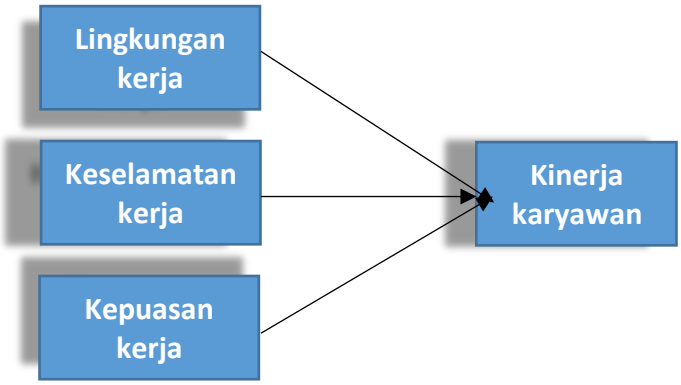
kepuasan kerja dapat bervariasi secara signifikan antar individu dan bahkan dapat berubah seiring waktu dalam diri individu yang sama, dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal.

Berbagai faktor berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor internal meliputi karakteristik individu seperti kepribadian, nilai-nilai, dan harapan terhadap pekerjaan. Sementara itu, faktor-faktor eksternal mencakup aspek-aspek pekerjaan itu sendiri, seperti tantangan tugas, otonomi, umpan balik yang diterima, kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja, kebijakan dan praktik perusahaan, serta tingkat kompensasi dan benefit yang ditawarkan. Interaksi kompleks antara faktor-faktor ini akan membentuk persepsi dan evaluasi individu terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Tingginya tingkat kepuasan kerja memiliki implikasi positif yang signifikan bagi individu maupun organisasi. Bagi individu, kepuasan kerja seringkali dikaitkan dengan tingkat stres yang lebih rendah, kesehatan mental dan fisik yang lebih baik, serta motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi. Karyawan yang puas cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, memiliki tingkat absensi dan turnover yang lebih rendah, serta menunjukkan perilaku organisasi yang positif, seperti membantu rekan kerja dan berkontribusi di luar deskripsi pekerjaan formal. Dengan demikian, menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan merupakan investasi berharga bagi keberhasilan jangka panjang organisasi.

Sebaliknya, rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif. Bagi individu, hal ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, penurunan motivasi, dan bahkan masalah kesehatan. Bagi organisasi, ketidakpuasan kerja dapat bermanifestasi dalam tingkat absensi dan turnover yang tinggi, penurunan produktivitas, kualitas kerja yang buruk, serta citra perusahaan yang negatif. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan upaya untuk meningkatkannya menjadi krusial bagi organisasi yang ingin menciptakan lingkungan kerja yang positif, mempertahankan talenta terbaik, dan mencapai kinerja yang optimal

Beberapa peneliti terdahulu seperti memberikan hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stress berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keselamatan kerja memberikan pengarih terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan lingkungan kerja dan keselematan kerja memberi pengaruh signfikan terhadap kinerja karyawan. Temuan lain adalah pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja tergadap kinerja karyawan. Ada pengarih positif dan sigbitikan kepuasan lerja terhadap kinerja karyawan. Dan kepuasan kerja memberi efek mediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Rerangka penelitian

Hipotesis

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lintas Berlian

H2 : Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lintas Berlian

H3 : Lingkungan kerja dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lintas Berlian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan analisis statistik terhadap data numerik yang dikumpulkan dari seluruh karyawan PT Lintas Berlian di Batam yang memenuhi kriteria; karyawan aktif dengan masa kerja minimal 3 tahun, berdomisili di Batam, warga negara Indonesia, berusia minimal 20 tahun. Metode survey digunakan dalam kajian ini dan data primer menjadi sumber kajian ini. Sedangkan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Pengambilan sampel dilakukan melalui metode sampling jenuh ini dimana seluruh anggota populasi yang ada, digunakan menjadi responden

Keseluruahn sampel yang digunakan berjumlah 106 responden. Karakteristik sampel yang diteliti memiliki rincian demografis sebagai berikut. Responden yang terdiri dari laki laki sebanyak 72 responden dan perempuan 34. Untuk responden yang berusia 20 sampai dengan 35 tahun sebanyak 24 responden, sedangkan berusia 36 sampai dengan 45 tahun sebanyak 33 responden. Kemudian responden yang berusia 46 sampai dengan 55 tahun sebanyak 38 responden, dan responden yang berusia lebih dari 55 tahun sebanyak 11 responden. Penelitian dilakukan terhadap departemen atau bagian dalam perusahaan yang terdiri dari bagian operasional berjumlah 39 responden, bagian marketing berjumlah 22 responden, bagian sumber daya manusia berjumlah 29 responden, dan bagian akunting 16 responden.

Alat analisis menggunakan tools SPSS dengan tujuan menguji pengaruh dan menganalisis besaran nilai antar variabel yang terdiri dari lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil olah data dalam pengujian yang dilakukan dapat diberikan dalam rangkuman tabel di bawah ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Items	t-hitung	t-tabel	Keterangan
Lingkungan kerja	Lingk1.1	0.735	0.194	sahih
	Lingk1.2	0.711	0.194	sahih
	Lingk1.3	0.533	0.194	sahih
	Lingk1.4	0.532	0.194	sahih
	Lingk1.5	0.614	0.194	sahih
Keselamatan kerja	Kesel1.1	0.813	0.194	sahih
	Kesel1.2	0.772	0.194	sahih
	Kesel1.3	0.618	0.194	sahih
	Kesel1.4	0.817	0.194	sahih
	Kesel1.5	0.857	0.194	sahih
Kepuasan kerja	kepuas1.1	0.682	0.194	sahih
	kepuas1.2	0.811	0.194	sahih
	kepuas1.3	0.859	0.194	sahih
	kepuas1.4	0.851	0.194	sahih
	kepuas1.5	0.803	0.194	sahih
	kepuas1.6	0.643	0.194	sahih
Kinerja karyawan	Kiner1.1	0.855	0.194	sahih
	Kiner1.2	0.827	0.194	sahih
	Kiner1.3	0.808	0.194	sahih
	Kiner1.4	0.813	0.194	sahih
	Kiner1.5	0.809	0.194	sahih

Sumber: Olah data 2025

Berdasarkan tabel 1 di atas hasil uji validitas menunjukan bahwa masing-masing variabel memiliki item atau indikator pernyataan yang dinyatakan valid atau sahih. Variabel lingkungan kerja yang memiliki 5 item pernyataan, semua nilai hasil uji t-hitung lebih besar dari t-tabel. Secara berurutan adalah; (0.735, 0.711, 0.533, 0.532, 0.614 > 0.194). Variabel keselamatan kerja yang memiliki 5 item pernyataan, semua nilai hasil uji t-hitung lebih besar dari t-tabel, secara berurutan adalah; (0.813, 0.772, 0.618, 0.817, 0.857 > 0.194). Variabel kepuasan kerja yang memiliki 6 item pernyataan, semua nilai hasil uji t-hitung lebih besar dari t-tabel, secara berurutan adalah; (0.682, 0.811, 0.859, 0.851, 0.803, 0.643 > 0.194), Dan terakhir variabel kinerja karyawan yang memiliki 5 item pernyataan, semua nilai hasil uji t-hitung lebih besar dari t-tabel secara berurutan adalah; (0.855, 0.827, 0.808, 0.813,0.809 > 0.194). Semua item atau pernyataan untuk masing masing variabel dinyatakan valid atau sahih

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja	0.685	Reliabilitas tinggi
Keselamatan kerja	0.802	Reliabilitas tinggi
Kepuasan kerja	0.818	Reliabilitas tinggi
Keselamatan kerja	0.705	Reliabilitas tinggi

Sumber: Olah data 2025

Berdasarkan tabel 2 di atas hasil uji reliabilitas menunjukan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach's alpha; lingkungan kerja 0.685, keselamatan kerja 0.802, kepuasan kerja 0.818, kinerja karyawan 0.705. Dari hasil uji di atas semua nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0.60, sehingga dapat dipastikan semua item pernyataan adalah reliabilitas tinggi.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

		Standardized Residual
N		106
Normal Parameters [a, b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99052111
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.075
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		1.039
Asymp. Sig. (2-tailed)		.273

Sumber: Olah data 2025

Berdasarkan tabel 3 di atas, diperoleh nilai Kolmogorov Smirnov memiliki nilai Asym. Sig (2-*tailed*) sebesar 0.273. Jika nilai Asymp.Sig lebih besar dari 0,05 maka distribusi data adalah normal. Jika nilai Asymp. Sig lebih kecil dari 0,05 maka distribusi data adalah tidak normal. Maka dapat disimpulkan bahwa data sudah berdistribusi normal.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1_Lingkungan_kerja	.192	5.063
	x2_Keselamatan_kerja	.145	4.987
	x3_Kepuasan_kerja	.132	4.765

Sumber: Olah data 2025

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk masing-masing variabel adalah sebesar 5.063 untuk variabel lingkungan kerja, dan 4.987 untuk variabel keselamatan kerja. Dan 4.765 untuk variabel kepuasan kerja. Semua nilai VIF tersebut kurang dari 10. Sedangkan nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel adalah sebesar 0.192 untuk variabel lingkungan kerja, 0.145 untuk variabel keselamatan kerja. 0.132 untuk variabel kepuasan kerja. Hal ini membuktikan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

			X1_Lingkungan_kerja	X2_Keselamatan_kerja	X3_Kepuasan_kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1_Lingkungan_kerja	Correlation Coefficient	1.000	.889**	.869**	.008
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.913
		N	107	107	107	107
	X2_Keselamatan_kerja	Correlation Coefficient	.889**	1.000	.776**	.026
		Sig. (2-tailed)	.000	.		.587
		N	107	107	107	107
	X3_Kepuasan_kerja	Correlation Coefficient	.869**	.776**	1.000	.029
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.	.754
		N	107	107	107	107
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.008	26	.029	1.000
		Sig. (2-tailed)	.913	.587	.754	.
		N	107	107	107	107

Sumber: Olah data 2025

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi 0.913. Kemudian variabel keselamatan kerja memiliki nilai signikansi 0.587. Dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai signikansi 0.754. Pengujian menggunakan uji Spearman's Rho dengan kriteria jika nilai signifikansi (2-tailed) lebih besar dari 0.05, maka data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas [17]. Hasil uji menunjukan bahwa masing masing nilai yang dipersyaratkan terpenuhi, maka dapat disimpulkan data dalam kajian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Tabel 6 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.854	.556		4.745	.000
	X1_Lingkungan_kerja	.429	.051	.539	8.300	.000
	X2_Keselamatan_kerja	.415	.061	.433	6.521	.000
	X3_Kepuasan_kerja	.404	.068	.431	5.645	.000

Sumber: Olah data 2025

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dibuktikan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini ditunjukan dengan nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α (0,05). Selanjutnya variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal nilai ditunjukan dengan nilai signifikansi dari variabel keselamatan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α (0,05). Sedangkan variabel kepuasan kerja juga memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini ditunjukan dengan nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α (0,05).

Tabel 7 Uji F

Model		Sum of Squares	df	F	Sig.
1	Regression	675.685	2	462.187	.000[b]
	Residual	68.876	102		
	Total	744.561	104		

Sumber: Olah data 2025

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dibuktikan bahwa lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukan melalui F hitung yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari α (0,05) seperti kajian Wibowo dalam, sehingga dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifkan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan riset yang dilakukan pada PT Lintas Berlian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**.** Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi fisik maupun non-fisik di tempat kerja, seperti kenyamanan, kebersihan, dukungan fasilitas, serta suasana kerja yang positif dan hubungan antar rekan kerja, berperan krusial dalam membentuk produktivitas dan efektivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan fokus, motivasi, dan efisiensi, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas dan kuantitas hasil kerja individu dan keseluruhan organisasi.

Selanjutnya, riset juga menegaskan bahwa keselamatan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa ketika PT Lintas Berlian memberikan prioritas tinggi pada aspek keselamatan, melalui penerapan prosedur yang ketat, penyediaan alat pelindung diri, serta pelatihan keselamatan yang berkelanjutan, karyawan akan merasa aman dan terlindungi. Rasa aman ini mengurangi tingkat kecemasan, meminimalisir risiko kecelakaan dan cedera, serta memungkinkan karyawan untuk lebih fokus pada tugas-tugas mereka tanpa kekhawatiran. Dampaknya adalah peningkatan kehadiran, semangat kerja yang lebih tinggi, dan kelancaran operasional perusahaan.

Terakhir, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lintas Berlian. Karyawan yang merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka mulai dari kompensasi, tunjangan, peluang pengembangan karier, hingga hubungan dengan atasan dan rekan kerja cenderung menunjukkan tingkat motivasi, loyalitas, dan komitmen yang lebih tinggi. Kepuasan ini mendorong mereka untuk berinisiatif, berinovasi, dan memberikan upaya terbaik dalam setiap tugas, yang pada akhirnya berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja individu serta pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Pengakuan/Acknowledgements

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, yang telah memungkinkan penelitian ini dapat tersusun dan terselesaikan

dengan baik. Penulis menyampaikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada Pimpinan Perguruan Tinggi atas dukungan moril selama keseluruhan proses penelitian ini.

Ucapan terima kasih yang tulus juga penulis tujukan kepada Ketua Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (Puslitabmas) di Perguruan Tinggi, serta Ketua Program Studi Perencanaan dan Pengembangan Pariwisata atas fasilitas, serta kesempatan berharga yang sangat berarti dalam penyusunan karya ilmiah ini. Penulis juga menyampaikan penghargaan kepada responden yang telah meluangkan waktu menjawab kuesioner dalam kajian ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian penelitian ini tidak lepas dari doa, dukungan, dan kontribusi dari berbagai pihak. Besar harapan penulis, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat nyata meskipun kecil, serta berkontribusi positif dalam mendukung pengembangan keilmuan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Siskawati E, Umar F, Edy Wibowo A, Listyorini H, Wahyudiyono, Dwikurnaningsih Y, et al. Disconnectedness and Quality: Understanding the Ineffectiveness of Online Learning Emergency during Covid-19. Heal Educ Heal Promot 2021;9:263–9.

[2] Hadi MA, Wibowo A, Wibowo AE, Jalil M, Waskito and T, Ad. The Influence of Work Discipline, Quality of work life (QWL) and Work Environment on Work Motivation and Its Impact on the Performance of MSME Employees in Pasuruan Regency. Enrich J Manag 2022;12:2791–803.

[3] Wibowo. A. MANAJEMEN KINERJA. Jakarta: 2011.

[4] Maesaroh S, Anggraini M, Waruru H. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Aps. Jubisma 2023;5:77–87. https://doi.org/10.58217/jubisma.v5i2.117.

[5] Cahyomo S. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. J Ris Dan Bisnis Indones Vol 1 No 1 2015.

[6] Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Edisi Keli, Bandung: PT Refika. Aditama.; 2011, p. 259.

[7] Danang Sunyoto. Sumber Daya Manusia. Cet 1. Yogyakarta: CAPS; 2012.

[8] Wibowo, Agung Edy; Vargo T. EMPLOYEE PERFORMANCE IN TERMS OF GENDER IN 2024;13.

[9] Khurotin N, Afrianty tri wulida. Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT Beon Intermedia Cabang Malang. J Adm Bisnis 2018;1:195–203.

[10] Dal Grande E, Chittleborough CR, Wu J, Shi Z, Goldney RD, Taylor AW. Effect of social mobility in family financial situation and housing tenure on mental health conditions among South Australian adults: Results from a population health surveillance system, 2009 to 2011. BMC Public Health 2015;15:1–12. https://doi.org/10.1186/s12889-015-2022-9.

[11] Abnur A, Wibowo AE, Nasution MNA, Syaiful H. PENGARUH LINGKUNGAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI TURUNAN PARIWISATA (Studi pada RM Sederhana dan Nasi Kapau). Jursima 2023;11:46–59. https://doi.org/10.47024/js.v11i1.543.

[12] Rinawati N. Pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt mbk wilayah bandung 2016;9:1–16.
[13] Susitianingrum. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Njonja Meneer Semarang. J Soc Polit Sci 2015.
[14] Siagian, ; Pranoto. S. Determinasi Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bank BPR Dana Nusantara di Kota Batam. Khazanah Ilmu Berazam 2019;3.
[15] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Alfabeta, Bandung 2009:105.
[16] Wibowo AE. Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian. Penerbit Gava Media, Yogyakarta 2012:75.
[17] Wibowo, A.E., Wulandari Y. SPSS dalam Riset Layanan Jasa dan Kesehatan. 1st ed. Yogyakarta: Gava Media Yogyakarta; 2020.

ISSN 2798-3471 (Cetak)
ISSN 2798-3641 (Online)

Editorial Team

EDITOR IN CHIEF

Lalu Masyhudi (Scopus ID: 57478475900 | Google Scholar)

Kasprihardi, Bajang Institute, Email: Kasprihardi@gmail.com.

Departemen DIII Perhotelan, Sekolah Tinggi Pariwisata Mataram, Indonesia

EDITORIAL BOARD

James F. D'Angelo (Scopus ID: 35891065700 | Google Scholar)
World Englishes, Chukyo Universiity, Japan

Mohammad Kazemian (Scopus ID: 57222762878 | Google Scholar)
Department of English, Guilan University of Medical Sciences, Iran, Islamic Republic of

Syafryadin (Scopus ID: 57212212579 | SINTA ID: 6693636| Google Scholar)
Department of English Language Education, Universitas Bengkulu, Indonesia

Umi Rahmawati (Scopus ID: 57216862994 | SINTA ID: 6614658 | Google Scholar)
Department of English Language Education, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

Kasyfur Rahman (SINTA ID: 6688431 | Google Scholar)
Department of English Language Education, Universitas Islam Negeri Mataram, Indonesia

Endang Kusrini (SINTA ID: 6727043 | Google Scholar)
Departement of English Language Education, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia

Titi Rokhayati (Scopus ID: 57420183700 | SINTA ID: 5975953 | Google Scholar)
Department of English Language Education, Universitas Muhammadiyah Purworejo, Indonesia

Abdul Gafur Marzuki (Scopus ID: 57202442507 | SINTA ID: 5988566 | Google Scholar)
Department of English Language Education, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, Indonesia

Fransisca Endang Lestariningsih (SINTA ID: 5980753 | Google Scholar)
Department of English Language Education, Universitas Kristen Duta Wacana, Indonesia

Mohammad Ahmad Saleem khasawneh (Scopus ID: 57219400813 | Google Scholar)
Special Education Department, King Khaled University, Saudi Arabia

Umut Muharrem Salihoglu (Scopus ID: 55588018000 | Google Scholar)
Department of English Language Education, Uludag Universitesi, Turkey

Faisal Mustafa (Scopus ID: 57196276489 | SINTA ID: 58901 | Google Scholar)
Department of English Language Education, Universitas Syiah Kuala, Indonesia

Nanang Bagus Subekti (Scopus ID: 35337950600 | SINTA ID: 5974492 | Google Scholar)
Department of English Language Education, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia

Nur Hafiz Abdurahman (Scopus ID: 57208160663 | SINTA ID: 6662753 | Google Scholar)
Department of English Language Education, Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

Eri Rahmawati (Scopus ID: 56069392000 | SINTA ID: 6717159 | Google Scholar)
Department of English Language Education, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

SK Nomor 72/E/KPT/2024

ISSN

E-ISSN: 2798-3641
ISSN 2798-3641

P-ISSN: 2798-3471
ISSN 2798-3471

INDEXING

Clik to More indexing

JOURNAL BY GOOGLE SCHOLAR

	All	Since 2020
Citation	3012	3004
h-index	21	21
i10-index	77	77

TOOLS

MENDELEY

VISITOR

Visitors See more

View MyStat

Keywords

Harga, Hukum, Kepatuhan, Pertumbuhan, Hasil Belajar, Pengetahuan, UMKM, Anemia, Stunting, Knowledge, Lansia, Ibu Hamil, Performance, Strategi, Hipertensi, Income, Kinerja, Pisang Ambon

Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

Platform & workflow by OJS / PKP