

**PENGARUH SEMANGAT, DISIPLIN, KESELAMATAN KESEHATAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CEBONG KAYUINDO**

**Akhmad Darmawan<sup>1\*</sup>, Sukma Dewi Sri Aprilianingsih<sup>2</sup>, Suwanto<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto<sup>1,2</sup>

Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Metro<sup>3</sup>

E-mail Penulis Korespondensi: [akhmaddarmawan@ump.ac.id](mailto:akhmaddarmawan@ump.ac.id)

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Cebong Kayuindo. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Purposive Sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel semangat kerja, disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semangat kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of Work Spirit, Work Discipline, Occupational Health Safety, and Work Environment partially and simultaneously on the performance of PT. Cebong Kayuindo employees. The type of research used is quantitative research. The sampling technique used was the purposive sampling technique. The data analysis techniques used in this research are descriptive statistical analysis, data quality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, F test and t test. Based on the results of data analysis shows that the variables of work morale, work discipline, occupational health safety, and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance, work morale and work environment partially have a positive and significant effect on employee performance, while work discipline and occupational health safety partially has no effect on employee performance.

Keywords: Work Spirit, Work Discipline, Occupational Health Safety, Work Environment, and Employee Performance

diterima	12 September 2022	direview	11 November 2022	diterbitkan	29 November 2022
----------	-------------------	----------	------------------	-------------	------------------

## **I. PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu perusahaan atau bisnis terutama ditentukan oleh keberhasilan organisasi pada saat mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Sariyathi, 2017), Sumber Daya Manusia adalah aset paling penting bagi sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari kinerja karyawannya yang sangat baik. Ketika dikelola dengan baik dan benar, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka, oleh karena itu berhasil atau tidaknya perusahaan bergantung pada kinerja karyawan untuk bisa bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

PT Cebong Kayuindo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang interior rumah yang memproduksi kayu dan membuat barecore berupa lapisan kayu tipis dari susunan kayu albasiah atau sengon untuk di ekspor ke Taiwan. PT. Cebong Kayuindo beralamatkan di Igir Dandang, Tipar Kidul, Kecamatan Ajibarang, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. PT Cebong Kayuindo ini belum pada tahap stabil dalam melakukan proses produksi karena target produksi harian perusahaan yang harus dicapai oleh para karyawan tidak sesuai dengan target yang diharapkan. Sehingga karyawan dituntut supaya bekerja secara optimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. PT. Cebong Kayuindo ini memiliki beberapa permasalahan yang dihadapi seperti kurangnya semangat kerja karyawan karena proses produksi yang lama dan memakan waktu yang lama juga menyebabkan karyawan kelelahan untuk bekerja sehingga membutuhkan semangat bekerja yang tinggi. Kemudian banyak juga karyawan yang malas dan tidak mengikuti aturan yang berlaku seperti terlambat untuk masuk kerja, dan pulang terlebih dahulu sebelum bel pulang dibunyikan membuat disiplin kerja karyawan di PT. Cebong Kayuindo kurang baik. Selain itu, ada beberapa

karyawan yang tidak memakai atribut K3 yang telah disediakan oleh perusahaan seperti helm, sarung tangan, masker dan sepatu boots yang sebelumnya sudah disampaikan oleh perusahaan untuk menjaga keselamatan kesehatan kerja agar terhindar dari kecelakaan kerja. Serta lingkungan kerja pada PT Cebong Kayuindo sudah tergolong baik, sarana dan prasarana yang menunjang kinerja pegawai sudah terpenuhi. Tetapi masih terdapat beberapa kekurangan seperti kurangnya sirkulasi udara di beberapa ruangan, beberapa ruangan yang sempit, dan beberapa lampu yang kurang terang.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh kinerja karyawan. Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan (Febriyanto, 2021). Faktor pertama yang mempengaruhi Kinerja kerja karyawan yaitu semangat kerja. Menurut (Setiana, 2019) menyatakan bahwa Semangat kerja adalah sikap dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Sikap ini digambarkan dalam etos kerja, disiplin dan prestasi kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja, seperti sistem pengupahan, kondisi kerja, insentif produksi, pendidikan, dan komunikasi, penghargaan, serta motivasi yang tepat akan menyebabkan semangat kerja yang lebih tinggi. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Alamsyah dkk (2020), Nasution (2019), Usman (2018), Pratama dan Wardani (2017), Purnamasari dkk (2019), Kaunang, dkk (2018), Fitria, dkk (2019) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut (Kasmir, 2016), mengatakan bahwa Disiplin kerja adalah tindakan seorang individu yang mentaati semua peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Disiplin kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan karena dengan karyawan yang disiplin dalam bekerja akan membuat semua pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan karena sesuai dengan aturan dan prosedur yang dilakukan. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dikemukakan dalam penelitian Aniasari dan Wulansari (2021), Purnamasari dkk (2019), Muliarsa, dkk (2021), Amirrulloh dan Atmojo (2018), Efendi dan Wijaya (2018), menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Keselamatan Kesehatan Kerja. Menurut (Kasmir, 2016) Keselamatan Kesehatan Kerja adalah aktivitas atau upaya perlindungan untuk menjaga karyawan agar tidak terjadi suatu kecelakaan dan karyawan tetap sehat selama bekerja. Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Parashakti dan Putriawati (2020), Wibowo dan Widiyanto (2019), dan Alfatiyah (2017), Pratiwi dan Fatah (2021), Wasiman (2020), menyatakan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor keempat yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Lingkungan Kerja. Menurut Sedarmayanti dan Rahadian (2018) mengatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan seperangkat alat dan bahan yang berhadapan dengan lingkungan

tempat seseorang bekerja, cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika karyawan dapat melakukan suatu aktivitas pekerjaan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Lestari dan Harmon (2017), Bentar dan Prihatini (2017), Dwihisrianti dan Wasiman (2019), Muliarsa, dkk (2021), Shaleh (2019), Setiawan (2018), Wibowo dan Widiyanto (2019), Parashakti dan Putriawati (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari (Parashakti & Putriawati, 2020) yang meneliti tentang pengaruh keselamatan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Selanjutnya peneliti mengganti variabel beban kerja menjadi semangat kerja dan menambahkan variabel disiplin kerja serta mengganti objek penelitian dari PT. Bahagia Idkho Mandiri menjadi PT. Cebong Kayuindo Banyumas. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengambil judul "Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cebong Kayuindo".

Dari latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah semangat kerja, disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo?

2. Apakah semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo?
4. Apakah keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Kayuindo?

Kemudian, untuk hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Semangat kerja, disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H5: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada karyawan PT Cebong Kayuindo pada bulan Januari 2022, dengan total populasinya adalah 315 karyawan. Data yang digunakan adalah data *cross-section* yang diperoleh secara langsung (primer) dari wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Nonprobability Sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Untuk menentukan minimum sampel yang harus digunakan, peneliti menggunakan rumus *slovin* yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{315}{1 + 315(0,05)^2} = 176$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

e = *margin of error max*

Berdasarkan perhitungan diatas maka ukuran sampel minimal yang akan digunakan dalam proses penelitian ini

yaitu 176 responden. Sementara itu, ketika penyebaran kuesioner, jumlah responden yang didapat adalah 185 karyawan.

Setelah peneliti mendapatkan data mentah dari kuesioner, langkah pertama peneliti adalah melakukan analisis statistik deksriptif untuk mendapat gambaran dari data penelitian. Kemudian, peneliti akan melakukan uji instrument penelitian. Hal tersebut perlu dilakukan karena untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid dan reliabel atau tidak. Dengan demikian, dalam tahap ini peneliti akan melakukan dua uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Setelah keusioner yang digunakan dinyatakan valid dan reliabel, peneliti akan menganalisis model regresi linear berganda menggunakan metode *Ordinary Least Square* (OLS). Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini, maka peneliti akan melihat hasil uji t dan uji F yang tersaji dalam estimasi. Sementara itu, karena metode estimasi yang digunakan adalah OLS, maka sebelum model diestimasi, data penelitian harus terhindar dari permasalahan multikolin earitas dan heteroskedastisitas. Data yang digunakan juga harus memiliki residual

yang terdistribusi normal. Untuk itu, peneliti akan melakukan tiga uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Peneliti juga akan melakukan uji *Adjusted R<sup>2</sup>*. Uji ini menjadi penting karena penelitian ini masuk ke ranah sosial. Dalam hal ini, permasalahan di ranah sosial bersifat cukup abstrak. Dengan demikian, hampir keseluruhan penelitian sosial, khususnya yang bersifat kuantitatif, akan mensimplifikasi

permasalahan ke dalam suatu model. Dalam penelitian ini, peneliti mensimplifikasi permasalahan ke dalam model regresi linear berganda. Simplifikasi tersebut berdampak pada variabel independen yang digunakan, yaitu tidak semua variabel independen yang dianggap berpengaruh terhadap variabel dependen di masukan ke dalam model. Dengan demikian, dengan uji *Adjusted R<sup>2</sup>* diharapkan dapat diketahui seberapa baik variabel independen dalam penelitian ini menjelaskan variabel dependennya.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis suatu data, dengan cara mendeskripsikan dan menggambarkan data yang sudah dikumpulkan dengan tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang berlaku untuk

umum atau generalisasi. Tujuan analisis ini adalah untuk memberikan gambaran analisis statistik deskriptif (Sugiyono, 2018). Berikut ini adalah tabel hasil uji statistik deskriptif.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	184	3,80	4,70	4,1880	0,19125
Semangat Kerja	184	4,00	5,00	4,2571	0,27571
Disiplin Kerja	184	4,00	4,70	4,1516	0,17955
Keselamatan Kesehatan Kerja	184	3,42	4,58	3,8566	0,20771
Lingkungan Kerja	184	4,00	4,90	4,2353	0,21552
Valid N (listwise)	184				

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan hasil uji statistik deskriptif setiap variabel penelitian. Variabel semangat kerja memiliki nilai rata-rata 4,1880 yang berarti responden menjawab pertanyaan tersebut setuju. Variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,2571 yang berarti responden menjawab setuju.

Variabel keselamatan kesehatan kerja memiliki rata-rata sebesar 3,8566 yang berarti responden menjawab pertanyaan tersebut mendekati setuju, dan untuk variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,2353 yang berarti responden menjawab pertanyaan tersebut setuju.

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan program spss semua item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan, semangat kerja, disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja, dan disiplin kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel. Untuk nilai *cronbach's alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0,613, variabel semangat kerja sebesar 0,835, variabel disiplin kerja sebesar

0,686, variabel keselamatan kesehatan kerja sebesar 0,627, dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,711. Kelima variabel tersebut

mempunyai nilai reliabel > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner pada setiap variabel dikatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil output SPSS, diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,852 dengan nilai *Asymp. Sig.(2-Tailed)* sebesar 0,462. Karena nilai *Asymp. Sig (2 Tailed)* lebih besar dari 0,05 pada uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, yang artinya nilai residual berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan hasil output SPSS, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel semangat kerja sebesar 0,815, variabel disiplin kerja sebesar 0,917, variabel keselamatan kesehatan kerja sebesar 0,825, dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,803. Nilai *VIF* variabel semangat kerja sebesar 1,227, variabel

disiplin kerja sebesar 1,091, variabel keselamatan kesehatan kerja sebesar 1,212, dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,245. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen didalam model regresi karena hasil *VIF* yang didapatkan dari hasil perhitungan <10 dan nilai *tolerance* > 0,10.

**Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, pada variabel semangat kerja sebesar 0,186, variabel disiplin kerja sebesar 0,315, variabel keselamatan kesehatan kerja sebesar 0,638, dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,468. Dari semua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi > 0,05 yang berarti hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,436	0,402		6,067	0,000
Semangat Kerja	0,120	0,046	0,173	2,597	0,010
Disiplin Kerja	-0,047	0,067	-0,044	-0,695	0,488
Keselamatan Kesehatan Kerja	-0,116	0,061	-0,126	-1,900	0,059
Lingkungan Kerja	0,444	0,060	0,501	7,445	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis regresi berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. Pada tabel 2 menunjukkan bahwa variabel semangat kerja memiliki nilai koefisien positif dan nilai signifikansi < 0,05. Maka variabel semangat kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin

kerja memiliki pengaruh negative dan nilai signifikan > 0,05 maka variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh negative dan nilai signifikan > 0,05 artinya variabel keselamatan kesehatan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Lingkungan kerja

memiliki pengaruh yang positif dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  yang berarti variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Uji Kecocokan Model**

##### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) dari model regresi pada penelitian ini sebesar 0,336 atau (33,6%). Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi model regresi variabel bebas (semangat kerja, disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja, dan lingkungan kerja) adalah 33,6% terhadap perubahan variabel terikat (kinerja karyawan), sedangkan sisanya (66,4%) dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar model penelitian.

##### **Uji F (Pengaruh Simultan)**

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 24,130 dan F tabel 2,42. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung  $> F$  tabel. Karena nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan secara simultan variabel semangat kerja, disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

##### **Uji t (Pengaruh Parsial)**

#### **Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Kayuindo. Artinya bahwa ada pengaruh antara semangat kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Kayuindo. Teori yang mendukung pengaruh antara semangat kerja dengan kinerja karyawan adalah *Expectancy Theory of Motivation by Victor Vroom (1964)*. Teori ini menjelaskan bahwa orang termotivasi atau bersemangat

untuk melakukan pekerjaan jika mereka yakin tindakan mereka akan mengarah pada keberhasilan organisasi. Vroom mengemukakan bahwa mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan dan tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian dari tujuan organisasi tersebut.

Penelitian yang serupa dengan penelitian dari Alamsyah dkk (2020), Nasution (2019), Usman (2018), Pratama dan Wardani (2017), Purnamasari dkk (2019), Kaunang, dkk (2018), Fitria, dkk (2019) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Kayuindo. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Kayuindo. Disiplin yang baik akan menggambarkan rasa tanggung jawab yang besar dan hal ini dapat mendorong gairah untuk bekerja serta menaati semua peraturan yang ada dalam perusahaan sehingga dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut.

Hal ini sesuai dengan Teori yang mendukung pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu teori X dan Y oleh Mc Gregor. Teori ini menyatakan bahwa apabila karyawan menaati peraturan perusahaan maka karyawan akan menjadi disiplin dalam bekerja sehingga menumbuhkan rasa tanggungjawab karyawan dalam berkerja agar tujuan perusahaan terwujud dengan baik. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan sekalipun karyawan PT Cebong Kayuindo memiliki sikap disiplin yang kurang

baik dan kurang menerapkan sikap disiplin yang tinggi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja pada karyawan PT Cebong Kayuindo masih bisa diatasi sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini serupa dengan penelitian dari Arianto (2016), dan Arisanti, dkk (2019) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kesehatan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Kayuindo. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Kayuindo. Perlindungan karyawan secara menyeluruh yang dilakukan perusahaan untuk menjaga jangan sampai terjadi kecelakaan karyawan pada saat menjalankan aktivitas dan menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja jangan sampai membuat kondisi karyawan tidak sehat atau sakit perlu dilakukan untuk kesejahteraan karyawan dan keamanan karyawan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teori yang mendukung keselamatan kesehatan kerja karyawan yaitu Domino Theory by Heinrich. Teori ini digunakan sebagai salah satu prinsip pencegahan kecelakaan kerja seperti kecerobohan dalam bekerja, perilaku yang tidak aman atau kebiasaan yang berisiko terjadi kecelakaan, dan kondisi tidak aman agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan sekalipun karyawan PT Cebong Kayuindo kurang mendapatkan perlindungan atau tidak mengenakan baju atau peralatan pelindung diri untuk menjaga karyawan agar tidak terjadi kecelakaan dan menjaga agar karyawan

tetap sehat selama bekerja tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Artinya Keselamatan Kesehatan Kerja karyawan pada PT Cebong Kayuindo masih bisa diatasi sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka. Apabila karyawan berhati-hati dalam bekerja dan tidak ceroboh maka keselamatan kesehatan kerja karyawan akan terjamin sehingga tidak ada kecelakaan kerja yang dapat menyebabkan kerugian baik bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Hal ini serupa dengan penelitian dari Nan Wangi (2020) dan Ariko (2018) yang menyatakan bahwa keselamatan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kesehatan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Kayuindo. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Kayuindo. Hal ini sesuai dengan teori yang mendukung keselamatan kesehatan kerja karyawan yaitu Domino Theory by Heinrich. Teori ini digunakan sebagai salah satu prinsip pencegahan kecelakaan kerja seperti kecerobohan dalam bekerja, perilaku yang tidak aman atau kebiasaan yang berisiko terjadi kecelakaan, dan kondisi tidak aman agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan sekalipun karyawan PT Cebong Kayuindo kurang mendapatkan perlindungan atau tidak mengenakan baju atau peralatan pelindung diri untuk menjaga karyawan agar tidak terjadi kecelakaan dan menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Artinya Keselamatan Kesehatan Kerja karyawan pada PT Cebong

Kayuindo masih bisa diatasi sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka. Apabila karyawan berhati-hati dalam bekerja dan tidak ceroboh maka keselamatan kesehatan kerja karyawan akan terjamin sehingga tidak ada kecelakaan kerja yang dapat

menyebabkan kerugian baik bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Hal ini serupa dengan penelitian dari Nan Wangi (2020) dan Ariko (2018) yang menyatakan bahwa keselamatan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan dari analisis data diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut bahwa semangat kerja, disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Kayuindo. Jika menilik pada masing-masing variabel, maka dapat disimpulkan jika semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Kayuindo. Sementara itu, disiplin kerja dan keselamatan serta kesehatan kerja tidak berpengaruh.

Dari kesimpulan studi, peneliti memiliki saran untuk PT Cebong Kayuindo. Saran pertama, PT Cebong Kayuindo disarankan untuk lebih memperhatikan Lingkungan kerja dan Semangat kerja karyawan karena dilihat dari hasil akhir kedua variabel tersebut menghasilkan pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan. Saran kedua, PT Cebong Kayuindo disarankan untuk lebih memperhatikan disiplin kerja, dan keselamatan serta kesehatan kerja karyawan. Jika dilihat dari hasil akhir, kedua variabel tersebut tidak berpengaruh dan juga tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hal tersebut juga penting untuk diterapkan.

Kemudian, saran bagi penelitian selanjutnya berkaitan dengan nilai *Adjusted R Square*. Dalam penelitian ini, *Adjusted R Square* sebesar 33,6% artinya masih terdapat 66,4% variabel diluar model yang merepresentasikan variabel dependen. Dengan demikian, diharapkan penelitian selanjutnya memperbanyak jumlah sampel dan menambahkan variabel lain yang belum dimasukkan ke dalam model, sehingga penelitian akan lebih representatif terhadap populasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alamsyah, V., Parhusip, A. A., & Rahman, M. F. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Potensi Utama. *Accumulated Journal*, 1-14.
- Alfatiyah, R. (2017). Analisis manajemen risiko keselamatan dan kesehatan kerja dengan menggunakan metode HIRARC pada pekerjaan seksi casting. *Jurnal Mesin Teknologi (SINTEK Jurnal)*, 88-101.
- Amirulloh, M., & Atmojo, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhumyamcasekawan Jakarta. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1-10.
- Aniasari, Y., & Wulansari, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sentra Ponselindo. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia*, 139-144.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho (2016), "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja terhadap Kinerja tenaga Pengajar", *Jurnal Economia*. Vol.9, No.2.
- Ariko. 2018. Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Sucofindo (persero)

- cabang Palembang Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 8.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK*.
- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihatini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 3(1).
- Efendi, Lie, D., & Wijaya, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *Jurnal SULTANIST*, 1-8.
- Fatah, A., & Pratiwi, P. (2021). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kitchen Restoran Makanan. *Jurnal Inovasi Dan Kreativitas (Jika)*, Volume 1 Nomor 1 P-ISSN 2776-1843 Doi: Doi.Org/10.30656/Jika.V1i1.3282.
- Fitria, A. M., Hartati, S., & Utari, W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Semangat Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Teknologi Bojonegoro. *Jurnal Mitra Pendidikan (JMP Online)*, 657-669.
- Harmon, & Lestary, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 94-103.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kaunang, dkk. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 6, No. 4.
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(4), 872-884.
- Nan Wangi, V.K. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja.
- Nasution, D. A. D. (2019). Jurnal Program Studi Akuntansi PENGARUH REMUNERASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEJAKSAAN. 5(1), 71-80. <https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2441>.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 290-304.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang. 8(2), 119-129.
- Purnamasari, W., Ekasari, R., dan Madjid, I. (2019). Pengaruh disiplin Kerja, Semangat Kerja terhadap Motivasi dan Dampak Kinerja Karyawan Bagian Gudang Barang Jadi. *Jurnal Ecopreneur*, Vol.2, No.1.
- Saputra, I. M., & Wasiman. (2020). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harapan Jaya Sentosa. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Volume 8, Nomor 3, ISSN Cetak: 2337-3997.
- Sariyathi, M. D. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 7.

## **Derivatif : Jurnal Manajemen**

Vol. 16 No. 2 November 2022

(ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X)

Sedarmayanti, & Rahadian, N. (2018).

HUBUNGAN BUDAYA KERJA  
DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PENINGKATAN  
KINERJA PEGAWAI PADA  
LEMBAGA PENDIDIKAN  
TINGGI. *Jurnal Ilmu Administrasi  
(JIA)*, XV (1), 63–77.

Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber  
Daya Manusia*. Tasikmalaya:  
STIELM Suryalaya Tasikmalaya.

Setiawan, A. (2018). PENGARUH  
PROMOSI JABATAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA  
PEGAWAI DI LINGKUNGAN  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN  
PANCABUDIMEDAN. *Jurnal  
Akuntansi Bisnis & Publik.*, 8(2),  
191–203. e-issn: 2087 – 4669.

Shaleh, M. A. R. (2019). Pengaruh disiplin  
kerja, motivasi dan lingkungan kerja  
terhadap kinerja karyawan. *Jurnal  
Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(8).

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian  
Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.  
Bandung: Alfabeta.

Usman, B. (2018). PENGARUH IKLIM  
KERJA DAN SEMANGAT KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
UNIVERSITAS PGRI  
PALEMBANG. *Jurnal Media  
Wahana Ekonomika*, 8(02), 98–116.

Wibowo, P., & Widiyanto, G. (2019).  
Pengaruh Keselamatan Dan  
Kesehatan Kerja Dan Lingkungan  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Bagian Produksi Pada Perusahaan  
Tom's Silver Yogyakarta. *JURNAL  
EKONOMI DAN BISNIS*, 142-156.