



**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA UPT BALAI YASA PADANG
PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)**

SKRIPSI

*Ditulis Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Progam Studi Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*

Oleh:

REFYA RAHMADANI
NIM 2130404129

**PROGAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAHMUD YUNUS
BATUSANGKAR
1447 H/2025**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Refya Rahmadani
NIM : 2130404129
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPT Balai Yasa Padang PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO)"** adalah karya sendiri bukan plagiat, kecuali yang dicantumkan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa karya saya ini plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sumbernya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, Juli 2025

Saya yang Menyatakan,



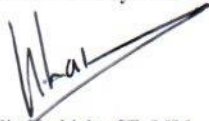
Refya Rahmadani
NIM. 2130404129

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Skripsi atas nama **Refya Rahmadani**, NIM 2130404129 dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPT Balai Yasa Padang PT. Kereta Api Indonesia (Persero)” memandang bahwa Skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan Sidang Munaqasah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua Program Studi,
Manajemen Bisnis Syariah



Khairulis Shobirin, SE.,MM
NIP. 198705082025211003

Batusangkar, Juli 2025
Pembimbing






Dr. Novia Nengsih, M.A.Ek
NIP. 199011042019032008

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi atas nama Refya Rahmadani, NIM: 2130404129, judul: "Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPT Balai Yasa Padang PT. Kereta Api Indonesia (Persero)" telah diuji dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar pada hari Selasa 12 Agustus 2025 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana seperlunya.

No	Nama/NIP Penguji	Jabatan dalam Tim	Persetujuan	
			Tanda Tangan	Tanggal
1.	Dr. Novia Nengsih, M.A.Ek NIP.199011042019032008	Ketua Sidang Pembimbing		26/8/25
2.	Dr. Himyar Pasrizal, SE., MM., CMA NIP.197805242005011004	Anggota I Penguji I		26/8-25
3.	Lidyana Arifah, M Si NIP.198611182020122009	Anggota II Penguji II		25/8.2025

Batusangkar, Agustus 2025
Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam,



Dr. H. Rizal, M.Ag., CRP
NIP. 197310072002121001

ABSTRAK

Refya Rahmadani. NIM 2130404129. Judul Skripsi “**Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPT Balai Yasa Padang PT. Kereta Api Indonesia (Persero)**”. Progam Studi Manajemen Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar .

Permasalahan dalam penelitian ini adalah berupa keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan tingkat kehadiran yang kurang optimal, yang berdampak pada menurunnya produktivitas dan efektivitas kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPT Balai Yasa Padang PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 33 karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel total sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan keselamatan kerja dan lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPT Balai Yasa Padang, serta adanya pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang sebesar 75% dengan sisanya 25% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Refya Rahmadani, NIM 2130404129, Thesis title “**Work safety and work environment on employee performance at UPT Balai Yasa Padang PT. Indonesian Railways (Persero)**”. Sharia Business Management Study Program, Mahmud Yunus State Islamic University (UIN) Batusangkar.

The problem in this research are delays in completing tasks and less than optimal levels of attendance which have an impact on reducing employee productivity and effectiveness. The aim of this research is to determine the influence of work environment on the performance of employees at UPT Balai Yasa Padang PT. Indonesian Railways (Persero).

This research is field research with a quantitative approach. The population in this study was 33 employees. The sample in this study used a total sampling technique. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression analysis.

The result of the study indicate that work safety has a significant effect on employee performance. Work environment has a significant effect on employee performance. Simultaneously, work safety and work environment have a positive and significant effect on the performance of employees of UPT Balai Yasa Padang PT. Kereta Api Indonesia (Persero), and there is a positive and significant effect between work safety and work environment on the performance of employees of UPT Balai Yasa Padang PT Kereta Api Indonesia (Persero) by 75% with the remaining 25% influenced by other variables.

Keywords: Work safety, Work environment, Employee performance

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat dan Luaran Penelitian	9
G. Definisi Operasional	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja Karyawan	12
2. Keselamatan Kerja	18
3. Lingkungan Kerja.....	23
4. Hubungan antara Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	31
B. Penelitian Relevan	33
C. Kerangka Berpikir.....	36
D. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel.....	39
D. Instrumen Penelitian	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41

F. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	47
1. Sejarah Perusahaan.....	47
2. Profil Perusahaan	49
3. Logo dan Makna Lambang PT. Kereta Api Indonesia Persero.....	50
4. Visi dan Misi	51
5. Budaya Perusahaan	51
6. Struktur Organisasi Perusahaan	52
B. Deskripsi Data Penelitian.....	53
1. Jenis Kelamin	53
2. Umur	53
C. Hasil Analisis Data	54
1. Statistik Deskriptif	54
2. Uji Asumsi Klasik	58
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	61
4. Uji Hipotesis.....	63
D. Pembahasan Hasil Penelitian	65
BAB V PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Tetap.....	4
Tabel 3. 1 Waktu Rencana Penelitian (2025).....	38
Tabel 3. 2 Penilaian Skala Likert	40
Tabel 3. 3 Kisi-kisi Instrumen Variabel.....	40
Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	53
Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan umur.....	53
Tabel 4. 3 Uji Validasi Variabel Keselamatan Kerja.....	54
Tabel 4. 4 Uji Validasi Variabel Lingkungan Kerja	55
Tabel 4. 5 Uji Validasi Variabel Kinerja Karyawan	56
Tabel 4. 6 Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja (X1)	57
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	57
Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	57
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas	58
Tabel 4. 10 Uji Normalitas.....	59
Tabel 4. 11 Uji Multikolinieritas.....	60
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	62
Tabel 4. 13 Uji t (Parsial).....	63
Tabel 4. 14 Uji F (Simultan)	64
Tabel 4. 15 Uji Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	36
Gambar 4. 1 Logo Budaya Perusahaan	51
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi UPT Balai Yasa.....	52
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai “input” untuk diubah menjadi “output” berupa produk barang atau jasa. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (Priyono 2010).

Manajemen sumber daya manusia menurut Marwansyah mendefinisikan bahwa SDM dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Fachrurazi et al. 2021)

Manajemen sumber daya manusia menurut Edwin B. Flippo dalam bukunya “*Personal Management*” mendefinisikan SDM sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian tenaga kerja dalam organisasi. Flippo menekankan bahwa MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administrasi tetapi juga pada pengembangan karyawan sebagai asset strategis bagi organisasi (Purwanto, Supangat, and Esterina 2024)

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerjanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kuantitas dan kualitas serta kehandalan dalam bekerja dan dengan kinerja tinggi yang dimiliki karyawan diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai (Ratnasari, Nasrul, and Nurdin 2020)

Kinerja karyawan merupakan pangkat kemenangan seseorang dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Prestasi karyawan pada dasarnya

dampak dari dua aspek, internal dan eksternal. Aspek internal ialah aspek yang bersifat dari dalam diri karyawan, antara lain kepuasan kerja dan tanggung jawab terhadap lembaga, sedangkan aspek eksternal ialah aspek yang berasal dari luar karyawan, antara lain keunggulan kepemimpinan, moral, keselamatan dan keamanan lingkungan kerja (Agustin 2020)

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Dele Timple kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja yaitu hal-hal yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan, motivasi kerja, kepribadian seseorang, mental dan fisik, umur, gender, pendidikan, budaya pengalaman kerja dan lainnya. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya organisasi, hubungan antar rekan kerja. Kepemimpinan, kompensasi dan penghargaan, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja. (Babua 2024).

Dalam mencapai keberhasilan karyawan dalam bekerja, yang perlu diperhatikan yaitu keselamatan kerja. Keselamatan kerja adalah suatu usaha yang mungkin dapat memberikan jaminan kondisi kerja yang aman dan sehat untuk mencegah kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat dari kecelakaan kerja pada setiap karyawan dan untuk melindungi sumber daya manusia yang ada. Secara filosofi, keselamatan kerja diartikan sebagai sebuah pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan, tenaga kerja dan manusia pada umumnya (baik jasmani maupun rohani), hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil, makmur, dan sejahtera. Sedangkan ditinjau dari keilmuan, keselamatan kerja diartikan sebagai suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam upaya mencegah kecelakaan, kebakaran, peledak, pencemaran, dan penyakit (Lumbangaol Partahi, 2022).

Dasar hukum penerapan K3 di tempat kerja adalah Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Undang-undang ini mengatur mengenai tempat dimana dilakukan pekerjaan bagi suatu usaha, tenaga kerja yang bekerja di tempat tersebut dan adanya bahaya di tempat kerja. Undang-Undang ini selanjutnya dikuatkan dengan Peraturan Pemerintah No.5 Tahun

1996 Tentang Sistem Manajemen K3 yang berisi pelaksanaan UU K3 bagi perusahaan yang mempekerjakan 100 tenaga kerja atau lebih dan mengandung potensi bahaya yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Prakoso et al. 2021)

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi suatu kinerja adalah lingkungan kerja yang terdapat dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Baik atau buruknya kinerja seorang karyawan sampai batas tertentu dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada. Semakin baik lingkungan yang ada maka semakin baik pula kinerja karyawannya, begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Ita Rahmawati 2020).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung di perolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi. Karena apabila tidak memiliki pembentukan terhadap lingkungan kerja, biasanya organisasi hanya mengambil tindakan yang sangat sederhana dalam penanganan lingkungan kerja, biasanya organisasi hanya mengambil tindakan yang sangat sederhana dalam penanganan lingkungan kerja, yang mengakibatkan aspek-aspek tersebut berdampak pada psikologi pegawai, sehingga secara tidak langsung akan menimbulkan hambatan-hambatan dalam pencapaian prestasi kerja pegawai (Riyadi 2018).

PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Padang merupakan tempat perawatan dan pemeliharaan serta perbaikan sarana perkeretaapian di Divisi Regional II Sumatera Barat. Kegiatan yang dilakukan yaitu melakukan perawatan, pemeliharaan serta perbaikan sarana Lokomotif KRD, kereta dan gerbong. Kemudian melakukan pengadaan barang dan jasa untuk perawatan dan pemeliharaan sarana kereta, gerbong, lokomotif untuk kebutuhan di lintas dan balai yasa. Selain itu juga dilakukan pendistribusian suku cadang baik untuk kebutuhan di balai yasa maupun kebutuhan Depo.

Berikut rincian data jumlah karyawan tetap UPT Balai Yasa Padang PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Tetap

No	Nama Bagian	Jumlah
1.	Manager UPT	1
2.	Teknisi Kereta dan Gerbong	13
3.	Teknisi Lokomotif, KRD dan Genset	7
4.	Produksi	1
5.	Teknisi Logam dan Perangkat Roda	2
6.	Perencanaan	3
7.	Pelaksana Kelangsungan Kerja dan Evaluasi	2
8.	Logistik	3
9.	Quality Control	3
	Jumlah	33

Sumber : UPT Balai Yasa Padang

Berdasarkan hasil wawancara dengan manager perencanaan UPT Balai Yasa Padang mengatakan bahwa, perusahaan telah menyusun SOP dan memberikan pelatihan K3 secara rutin kepada seluruh karyawan. Namun, ia tidak melihat adanya hambatan dalam pelaksanaan di lapangan, terutama dalam hal pengadaan alat pelindung. *Ia menyebut: "Kami sudah memiliki SOP dan pelatihan K3 secara rutin kepada seluruh karyawan. Tapi memang dari sisi logistik APD, ada kendala dalam pengadaan karena tergantung pusat. Hal ini juga berdampak langsung pada kinerja karyawan, karena keterlambatan dalam pengadaan APD membuat karyawan tidak terlindungi secara maksimal sehingga dapat menurunkan rasa aman dan kepercayaan dalam bekerja. Selain itu, ia juga menyebutkan adanya masalah keterlambatan penyelesaian tugas yang jelas menunjukkan adanya penurunan produktivitas dan kedisiplinan kerja.*(Eko Hariyanto, wawancara 12 Maret 2025)

Wawancara selanjutnya dengan karyawan UPT Balai Yasa bagian Supervisor Perencanaan mengatakan bahwa: *Tantangan utama kami adalah pengawasan yang konsisten. Walaupun sudah ada prosedur keselamatan, tidak semua karyawan selalu mematuhi secara disiplin, terutama saat bekerja dengan waktu yang terbatas.* Hal ini menunjukkan bahwa kelalaian dalam penerapan keselamatan dapat menghambat pencapaian target kerja yang berdampak pada hasil kinerja karyawan secara menyeluruh (Muhadis Basir, wawancara 12 Maret 2025)

Wawancara selanjutnya dengan karyawan UPT Balai Yasa yang mengatakan bahwa: *ruang kerja dan fasilitas kantor harus diperhatikan demi kenyamanan karyawan agar tercapainya kinerja yang baik. Untuk ruang kerja saya sendiri meja dan lemari dokumen belum memadai karna masih ada dokumen yang belum tersusun pada tempatnya.* Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang tidak tertata dan tidak kondusif, sehingga mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja. Ketidaknyamanan ruang kerja dapat menurunkan semangat kerja dan memperbesar kemungkinan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. (Mardian, wawancara 12 Maret 2025)

Wawancara selanjutnya dengan karyawan UPT Balai Yasa bagian pelaksana perencanaan mengatakan bahwa: *sirkulasi udara di UPT Balai yasa belum merata kualitasnya. Beberapa area kerja memiliki sirkulasi yang baik karena desain ruang yang terbuka atau adanya AC. Namun, ruang kantor mengalami ketergantungan pada AC. Saat rusak atau mati listrik, sirkulasi langsung terganggu karena tidak ada opsi ventilasi lain. Ketergantungan pada AC tanpa ventilasi alternatif dapat menyebabkan gangguan kenyamanan dan kesehatan saat bekerja. Hal ini berpengaruh pada konsentrasi dan stamina karyawan dalam bekerja, sehingga menurunkan kualitas dan ketahanan kerja karyawan.* (Rio, wawancara 12 Maret 2025)

Wawancara selanjutnya dengan karyawan UPT Balai yasa mengatakan bahwa secara umum perusahaan sudah menyediakan alat pelindung diri (APD), seperti helm, sarung tangan, dan sepatu keselamatan. Namun, ia mengeluhkan keterlambatan dalam penggantian APD yang rusak atau habis. *Ia menyebut: "Alat pelindung diri memang disediakan, tapi kadang stoknya terbatas. Misalnya, helm atau sarung tangan habis, kami harus menunggu lama untuk diganti.* Hal ini menyebabkan rasa waswas dalam bekerja dan bisa memperlambat penyelesaian tugas, serta menurunkan disiplin dan inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. (Hervand, wawancara 12 Maret 2025).

Permasalahan serupa juga ditemukan dalam berbagai penelitian sebelumnya. Wulandari & Sutarto 2025 menemukan bahwa keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan seperti pencahayaan, suhu dan kebisingan memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini mendukung teori bahwa karyawan yang merasa aman dan nyaman cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih baik dan konsisten (Wulandari and Sutarto 2025)

Sementara itu, Penelitian June dan Siangin 2020 juga memperkuat bahwa keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ketika perusahaan mampu menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman,

karyawan akan bekerja lebih fokus, disiplin, dan produktif (June and Siagian 2020).

Penelitian oleh (Jariyah dan prasada 2024) juga memperkuat bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Namun, kombinasi antara keselamatan kerja dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja secara simultan (Jariyah and Prasada 2024)

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas kinerja karyawan di UPT Balai Yasa Padang menghadapi beberapa permasalahan, di antaranya keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan tingkat kehadiran yang kurang optimal, yang berdampak pada menurunnya produktivitas dan efektivitas kerja. Selain itu, meskipun perusahaan telah menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) terkait keselamatan kerja, kesadaran karyawan dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) masih rendah, sehingga meningkatkan potensi risiko kecelakaan kerja. Di sisi lain, lingkungan kerja di perusahaan juga belum memadai, dengan tumpukan dokumen yang mengganggu keteraturan dan sirkulasi udara yang saat bergantung pada penggunaan AC, yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan.

Permasalahan ini terjadi dilingkungan kerja yang bisa mengakibatkan terjadinya gangguan kerja dan keselamatan kerja pada karyawan UPT Balai Yasa Padang yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPT Balai Yasa Padang PT Kereta Api Indonesia (Persero)”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Kinerja karyawan di UPT Balai Yasa Padang menghadapi permasalahan berupa keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan tingkat kehadiran yang kurang optimal.

2. Perusahaan telah menerapkan SOP keselamatan kerja, namun kesadaran karyawan dalam menggunakan APD masih rendah.
3. lingkungan kerja yang belum memadai terlihat dari tumpukan dokumen dan ketergantungan pada AC untuk sirkulasi udara.
4. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
6. Pengaruh keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang PT Kereta Api Indonesia (Persero)

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ditemukan diatas, maka Batasan Masalah yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
3. Pengaruh keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan Masalah diatas maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Yasa Padang PT. Kereta Api Indonesia (Persero)?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT. Balai Yasa Padang PT Kereta Api Indonesia (Persero)?
3. Apakah keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang PT. Kereta Api Indonesia (Persero)?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Batasan Masalah diatas maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
3. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UPT. Balai Yasa Padang PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

F. Manfaat dan Luaran Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari peneliti melalui proses penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Penelitian

a. Bagi Universitas

Manfaat penelitian ini dilakukan bagi universitas adalah dengan dilakukannya penelitian ini dapat menambah referensi pada perpustakaan, sehingga dapat menjadi sumber informasi bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bekal wawasan peneliti baik secara teoritis, maupun menerapkan teori atas apa yang diperoleh dari pendidikan selama dibangku perkuliahan.

c. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan sdm perusahaan dalam menciptakan ketenagakerjaan.

2. Luaran Penelitian

Adapun luaran penelitian ini adalah agar penelitian ini dapat dijadikan karya ilmiah dan diterbitkan dalam jurnal ilmiah.

G. Definisi Operasional

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2005). Dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendukung tujuan perusahaan.

Kinerja dalam konteks ini dilihat dari persepsi subjektif karyawan, yaitu penilaian atas kemampuan mereka dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab secara mandiri. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini mencakup kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi, disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian (Wirawan 2012).

2. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja sebagai upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dengan cara mengawasi orang, mesin, material, serta metode kerja guna mencegah kecelakaan kerja (Sedarmayanti 2011). Dapat disimpulkan keselamatan kerja adalah segala bentuk upaya perusahaan untuk melindungi karyawan dari potensi bahaya dan risiko kecelakaan saat bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman.

Dalam penelitian ini, keselamatan kerja dinilai berdasarkan persepsi subjektif karyawan terhadap kenyamanan dan keamanan kerja. Keselamatan kerja dalam riset ini menggunakan indikator tata letak

peralatan kerja, ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja, asuransi tenaga kerja, suasana tempat kerja (Rosento RST1 2021).

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Naibaho dalam (Khaeruman et al. 2021) adalah faktor-faktor diluar individu baik fisik maupun non fisik, yang mempengaruhi aktivitas kerja dalam organisasi. Dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah seluruh kondisi yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kenyamanan serta efektivitas kerja.

Penelitian ini menggunakan persepsi subjektif karyawan terhadap kenyamanan lingkungan kerja sebagai dasar. Lingkungan kerja dalam riset ini menggunakan indikator penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, kemampuan bekerja dan hubungan antar pegawai (Sedarmayanti 2011).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (Performance) adalah tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodic baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi (Sinaga 2020).

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi terhadap ekonomi. Dalam pandangan ini kinerja tidak hanya dipandang sebagai pencapaian individu, tetapi juga sebagai suatu sistem yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Wibowo 2017)

Kinerja karyawan menurut Moeheriono dalam bukunya “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi” adalah upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Moeheriono 2010).

Dari beberapa pengertian kinerja yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja individu/karyawan yang dihasilkan dengan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan sebelumnya.

b. Pendekatan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia karena memungkinkan organisasi untuk mengevaluasi dan mengelola kontribusi karyawan terhadap

pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Dessler 2020), pendekatan penilaian kinerja dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis utama yaitu:

1) Pendekatan Objektif

Pendekatan objektif dalam penilaian kinerja mengacu pada evaluasi berbasis data kuantitatif yang dapat diukur secara langsung. Jenis penelitian ini mencakup indikator seperti jumlah unit yang diproduksi, volume penjualan, ketepatan waktu, atau tingkat kesalahan. Pendekatan objektif memberikan hasil yang lebih transparan dan adil karena didasarkan pada angka dan hasil nyata, bukan opini personal. Pendekatan objektif sangat berguna untuk posisi pekerjaan yang memiliki output terukur, karena memungkinkan perbandingan antar individu dengan kriteria yang sama. Metode ini memiliki keterbatasan dalam menilai aspek perilaku, etika dan kerja sama yang sulit untuk diukur dengan angka.

2) Pendekatan Subjektif

Pendekatan subjektif menilai kinerja berdasarkan observasi dan persepsi individu biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Penilaian ini mencakup aspek-aspek seperti sikap, loyalitas, tanggung jawab, kemampuan bekerja dalam tim, serta inisiatif dan komunikasi. Pendekatan subjektif diperlukan untuk menilai dimensi perilaku dan kualitas kerja yang tidak dapat dijelaskan hanya dengan angka. Namun, pendekatan ini rentan terhadap bias personal seperti toleransi atau kekerasan penilai, serta preferensi pribadi yang dapat mempengaruhi objektivitas hasil penilaian. Oleh karena itu, perlu adanya pelatihan dan standar penilaian yang konsisten bagi para penilai agar hasil evaluasi tetap akurat dan adil.

c. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh atasan atau tim penilai dapat dilaksanakan baik secara formal maupun informal. Proses penilaian tersebut umumnya dilakukan melalui evaluasi tertulis terhadap prestasi yang dihasilkan karyawan atas prestasi yang

diraihnya. Penilaian kinerja dalam organisasi memiliki tujuan utama untuk menilai kekuatan dan kelemahan karyawan. Dengan cara ini, akan memberikan peluang kepada manajer untuk menganalisis pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan yang di pimpinnya serta untuk menentukan bidang keunggulan atau perbaikan-perbaikan yang diperlukan.

Dasar pengukuran kinerja adalah untuk memberikan informasi tentang kinerja karyawan di masa lalu dan pengembangan kinerja mereka di masa yang akan datang. Artinya seluruh capaian karyawan selama periode penilaian akan dijadikan indikator atas hasil yang telah diraih untuk diberikan masukan peningkatan di masa depan.

Penilaian kinerja karyawan yang di peroleh dari kinerja masa lalu bertujuan diantaranya untuk dasar atau pedoman dalam rangka pemberian penghargaan, sebagai dasar untuk melakukan promosi, mutasi atau pemutusan hubungan kinerja untuk mengidentifikasi potensi karyawan yang berkinerja tinggi sebagai prosedur seleksi dan evaluasi progam pelatihan yang dilakukan sebelumnya.

Dasar pengukuran kinerja untuk pengembangan kinerja karyawan di masa depan bertujuan diantaranya untuk membantu perkembangan dan perbaikan kinerja, mengidentifikasi pelatihan dan peluang untuk pengembangan, mengembangkan cara-cara untuk mengatasi rintangan dan hambatan kinerja dan menetapkan kesepakatan antara atasan dengan karyawan mengenai harapan atau keinginannya (Suryani 2020)

Dapat diambil kesimpulan tujuan dilakukan penilaian kinerja organisasi adalah untuk membantu karyawan dalam menyadari segera atas kelemahan dan kekurangan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan juga membantu manajer dalam merumuskan tujuan dan pengambilan keputusan terkait pengembangan karyawan dimasa mendatang.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Dele Timple adalah sebagai berikut:

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

a) Kompensasi dan Penghargaan

Menjelaskan kebijakan perusahaan yang jelas dan adil yang dimaksud berkaitan dengan gaji, promosi, penghargaan dan kesejahteraan karyawan, sangat berpengaruh pada motivasi dan kinerja. Kebijakan yang memberikan keuntungan dan insentif yang tepat akan meningkatkan semangat kerja.

b) Lingkungan Kerja

Tempat kerja yang aman dan nyaman dan mendukung akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan yang mendukung termasuk fasilitas yang memadai, pencahayaan yang baik, serta suhu dan kebersihan ruang kerja yang sesuai, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan baik.

c) Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang ada dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pemberian penghargaan akan menciptakan iklim yang kondusif bagi peningkatan kinerja.

d) Kepemimpinan

Pemimpin yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas.

e) Keselamatan dan kesehatan kerja

Perusahaan yang memperhatikan aspek keselamatan kerja dan kesehatan karyawan dapat mencegah kecelakaan dan penyakit

akibat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

2) Faktor internal

Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Berikut faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan:

a) Motivasi Kerja

Karyawan yang memiliki motivasi kinerja yang tinggi akan berusaha maksimal dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang dapat meningkatkan motivasi kerja.

b) Kemampuan dan Keterampilan

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tugas yang diberikan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien.

c) Kepribadian

Karyawan dengan kepribadian positif dan terbuka cenderung lebih mudah beradaptasi dengan perubahan serta lebih mudah untuk bekerja sama dengan rekan-rekan lainnya.

d) Kesehatan dan Kondisi Fisik

Karyawan yang sehat secara fisik akan lebih produktif karena mereka memiliki energy yang cukup untuk melaksanakan tugas-tugasnya (Wildan, Muhammad Abu 2021)

e. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Wirawan (2012) adalah sebagai berikut

- 1) Kualitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka

- 2) Kuantitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas, berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- 4) Disiplin kerja, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 5) Inisiatif, kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar.
- 6) Ketelitian, tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum (Wirawan 2012).

f. Dimensi Kinerja Karyawan

- 1) Dimensi kinerja tugas mempunyai 5 indikator yaitu: kualitas kerja, merencanakan dan mengatur pekerjaan, berorientasi pada hasil, memprioritaskan dan bekerja dengan efisien.
- 2) Dimensi kinerja kontekstual dibagi menjadi dua tingkatan yaitu tingkat interpersonal, dan tingkat organisasi. Tingkat interpersonal mempunyai empat indikator yaitu mengambil inisiatif, menerima dan belajar dari umpan balik, bekerja sama dengan orang lain, berkomunikasi secara efektif. Untuk tingkatan organisasi mempunyai empat indikator yaitu menunjukkan tanggung jawab, berorientasi, pada pelanggan, kreatif, dan melaksanakan tugas yang menantang.
- 3) Dimensi kinerja adaptif mempunyai 6 indikator yaitu menunjukkan ketahanan (mengatasi stress, situasi sulit dan kesulitan), datang dengan solusi kreatif untuk masalah baru yang sulit, menjaga pengetahuan kerja tetap update, berurusan dengan situasi kerja yang tidak pasti dan tidak dapat diprediksi, menyesuaikan tujuan kerja bila diperlukan.
- 4) Dimensi perilaku kerja kontraproduktif mempunyai empat indikator yaitu perilaku kerja kontraproduktif, menampilkan

negative yang berlebihan, melakukan hal-hal yang membahayakan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja atau atasan, sengaja membuat kesalahan (Pranogyo 2021).

2. Keselamatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja memiliki sifat antara lain sasarannya adalah lingkungan kerja yang bersifat teknik (Stevani 2021).

Definisi K3 oleh ILO (*International Labour Organization*)/WHO *Joint Safety and Health Committee*, yaitu:

"Occupational Health and Safety is the promotion and maintenance of the highest degree of physical, mental and social well-being of all occupation; the prevention among workers of departures from health caused by their working conditions; the protection of workers in in their employment from risk resulting from factors adverse to health; the placing and maintenance of the worker in an occupational environment adopted to his physiological equipment and to summarize the adaptation of work to man and each man to his job."

"Suatu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat kesejahteraan fisik, mental, dan sosial yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jabatan, pencegahan penyimpangan kesehatan di antara pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, perlindungan pekerja dalam pekerjaannya dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan, penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang diadaptasikan dengan kapabilitas fisiologi dan psikologi; dan diringkaskan sebagai adaptasi pekerjaan".

b. Tujuan dan Manfaat Keselamatan Kerja

Dengan adanya sebuah penerapan dari keselamatan kerja, pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat mengungkapkan kelemahan yang ada serta kemungkinan kecelakaan yang dapat terjadi pada lingkungan kerja. Dimana fungsi tersebut akan dapat direalisasikan dengan mengungkapkan sebab akibat yang ada dari suatu kecelakaan dan juga melakukan sebuah penelitian apakah dapat dikendalikan atau tidak. Beberapa manfaat dari diadakannya keselamatan kerja Menurut Donsu and Ezdha (2024)

- 1) Mencegah kerugian fisik dan finansial yang bisa diderita karyawan.
- 2) Mencegah terjadinya gangguan terhadap produktivitas perusahaan.
- 3) Menghemat biaya premi asuransi
- 4) Menghindari tuntutan hukum
- 5) Contoh dari pelaksanaan K3 adalah penyediaan Alat pelindung diri, penyediaan peralatan keselamatan dan kesehatan kerja, pelatihan keselamatan kerja, asuransi, fasilitas dan kesehatan kerja.

Selain itu, tujuan utama di terapkannya keselamatan dan kesehatan kerja telah diatur oleh pemerintah didalam Undang-undang No.1 tahun 1970 dalam ,yang berisikan:

- 1) Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja.
- 2) Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas nasional (Robi Rojaya 2024)

c. Sasaran Keselamatan Kerja

Terdapat 2 objek yang mana menjadi sasaran dari diadakannya keselamatan dan kesehatan kerja pada sebuah perusahaan menurut Agustin (2020) yaitu:

- 1) Angkatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja ini dirancang untuk memastikan adanya keamanan untuk para tenaga kerja, meningkatkan kesehatan para tenaga kerja, serta untuk dapat melakukan pemeliharaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja adalah actor utama dalam melakukan pencegahan dari terjadinya sebuah kecelakaan ditempat kerja.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dimaksud meliputi, tanah atau daratan, udara, bawah tanah, dalam air atau seluruh tempat yang digunakan untuk melakukan sebuah proses produksi. Dimana untuk dapat memastikan keselamatan kerja yang dimiliki lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman dan sehat merupakan lingkungan kerja yang memiliki fasilitas yang memadai dan juga dengan penggunaan peralatan keselamatan. Dengan demikian akan membuat suasana pada lingkungan kerja menjadi lebih nyaman, yang tentunya akan dapat membuat para tenaga kerja merasa lebih aman dan sehat.

3) Sarana kerja

Penyusunan rencana dan pelaksanaan upaya keselamatan kerja di tempat kerja meliputi bahan baku mesin atau alat bantu kerja dan proses kerja. Penerapan upaya keselamatan kerja memiliki beberapa tujuan utama antara lain:

- a) Pencegahan dan pengendalian penyakit dan kecelakaan kerja
- b) Pemeliharaan dan peningkatan derajat kesehatan dan gizi tenaga kerja.
- c) Produktivitas tenaga, perawatan, serta peningkatan efisiensi kerja.
- d) Pengendalian kelelahan kerja, stress kerja, dan peningkatan motivasi serta kenyamanan bekerja.
- e) Perlindungan bagi masyarakat sekitar perusahaan.
- f) Perlindungan bagi masyarakat luas atas kemungkinan bahaya yang timbul dari produk yang dihasilkan.

d. Dasar Hukum dan Peraturan Terkait Keselamatan Kerja di Indonesia

Keselamatan kerja tidak dapat dipisahkan dari kerangka hukum yang mengaturnya. Di Indonesia, dasar hukum k3 bertujuan untuk menjamin perlindungan bagi tenaga kerja, aset perusahaan, dan lingkungan kerja secara keseluruhan.

- 1) Undang- undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Adalah landasan utama dan tonggak sejarah dalam regulasi k3 di Indonesia. Meskipun terbit pada tahun 1970, undang-undang ini masih menjadi acuan utama dan memiliki cakupan yang luas. Undang- undang ini secara eksplisit menyebutkan bahwa setiap tempat kerja, baik darat, di dalam tanah, di permukaan laut, didalam air maupun di udara harus memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja.

- 2) Undang- undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sebagai undang-undang induk yang mengatur hubungan kerja,UU Ketenagakerjaan juga memuat pasal-pasal penting terkait k3. Undang-undang ini memperkuat posisi k3 sebagai bagian integral dari hak-hak normatif pekerja.

”setiap pekerja berhak atas perlindungan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Hal ini menunjukkan bahwa k3 bukan hanya isu teknis, melainkan juga bagian dari perlindungan hak asasi manusia di tempat kerja.

e. Indikator Keselamatan kerja

Berdasarkan 4 indikator yang di gunakan, agar keselamatan kerja lebih baik. Maka, diperlukan dilakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Tata letak peralatan kerja harus lebih baik lagi agar karyawan merasa lebih aman dan nyaman saat bekerja.
- 2) Ketersediaan perlengkapan kerja karyawan agar lebih baik sehingga karyawan lebih cepat bekerja dengan adanya perlengkapan kerja.
- 3) Asuransi tenaga kerja lebih dimaksimalkan agar karyawan merasa terjamin kesehatan dan keselamatan dalam bekerja..
- 4) Suasana tempat bekerja agar dibuat aman dan nyaman agar karyawan fokus dan nyaman data bekerja (Rosento, 2021).

f. Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja

Setiap perusahaan industry harus memberikan standar keselamatan kerja agar karyawan bekerja dengan nyaman dan aman. Menurut Wilson (2012) terdapat tiga alasan keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain sebagai berikut:

1) Moral

Manusia merupakan makhluk termulia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja, moral dan kesusilaan. Para pemberi kerja melaksanakan itu untuk membantu dan meringankan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarga.

2) Hukum

Undang-undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman setimpal yang sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan.

3) Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungannya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja (Bangun 2012).

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi. Lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan disekitar para karyawan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya (Setiawan and Khurosani 2018).

Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor seperti hawa (suhu), kelembapan, peredaran udara, penyinaran, kebisingan, kebersihan ruangan kerja, dan kesesuaian alat merupakan semua sesuatu yang terjadi di lingkungan kerja karyawan dan berpotensi mempengaruhi dirinya saat melakukan pekerjaan.

Kesimpulan dari uraian diatas yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah seluruh fasilitas perusahaan yang berkaitan atau yang ada disekitar karyawan untuk bekerja. Lingkungan kerja hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk kepentingan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja karena ketika lingkungan kerja yang nyaman akan meanbah semangat kerja dan dapat menguntungkan perusahaan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi. faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi:

- 1) Faktor personal/individu meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesame tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal (Enny 2019)

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Afandi (2018) dibagi menjadi 2 yaitu:

1) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi:

- a) Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja., hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b) Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan kerja pegawai.

c) Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai keleluasan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2) Faktor lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut berhubungan dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a) Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

b) Sistem pengawasan yang buruk

Sitem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan susasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhabatnya pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Apabila hal ini berlangsung terus-menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

d) Perubahan dalam segala bebtuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan dapat mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja. Misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan juga perubahan pergantian pemimpin organisasi.

e) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu (Afandi 2018).

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) adalah sebagai berikut:

1) Penerangan,

cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat banyak mengalami kesalahan, akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Suhu udara

dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

3) Suara bising

suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja. Salah satu solusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

4) Penggunaan warna

penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya warna tidak dapat di pisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang dapat menimbulkan rasa tenang, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5) Ruang gerak

Ruang gerak yang diperlukan, ruang gerak adalah posisi kerja antara suatu pegawai dengan pegawai lainnya. Juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

6) Kemampuan bekerja

kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

- 7) Hubungan pegawai dengan pegawai, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embannya (Sedarmayanti 2011)

d. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Jenis-jemis lingkungan kerja dapat di simpulkan menjadi dua menurut (Winata 2022) sebagai berikut:

1) Lingkungan Umum

Segala sesuatu yang ada diluar organisasi yang memiliki kesempatan untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi fasilitas kerja adalah semua yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

a) Fasilitas alat kerja

Seorang karyawan atau pegawai tidak akan mampu melaksanakan pekerjaan tanpa menggunakan alat kerja, yaitu segala sesuatu atau semua benda yang berfungsi langsung dalam produksi.

b) Fasilitas perlengkapan kerja

Semua barang yang dipakai dalam melakukan pekerjaan tetapi tidak langsung menghasilkan produksi, tetapi hanya sebagai pelancar dan penyegar dalam melakukan pekerjaan.

c) Fasilitas sosial

Fasilitas yang dipakai oleh pegawai yang berperan sosial mencakup pengadaan kendaraan bermotor, tempat ibadah dan fasilitas kesehatan.

d) Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2) Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian dari lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

e. Fungsi dan Tujuan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki dua fungsi utama menurut (Paleni 2020) yaitu:

- 1) Sebagai proses integrasi internal, di mana para anggota organisasi dapat bersatu, sehingga mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain. Fungsi integrasi internal ini akan memberikan seseorang dan rekan kerja lainnya identitas kolektif serta memberikan pedoman bagaimana seseorang dapat bekerja sama secara efektif.
- 2) Sebagai proses adaptasi eksternal, di mana lingkungan kerja akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar. Fungsi ini akan memberikan tingkat adaptasi organisasi dalam merespons perubahan zaman, persaingan, inovasi, dan pelayanan terhadap konsumen.

Fungsi lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat yang artinya pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu yang ditentukan.

Tujuan Lingkungan Kerja

Tujuan penyediaan lingkungan kerja adalah:

- 1) Meningkatkan efisiensi. Penyediaan pencahayaan yang buruk, kebisingan yang berlebihan, dan kurangnya ventilasi yang tepat memiliki efek buruk atas efisiensi kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan kesehatan. Kesehatan karyawan antara lain dipengaruhi debu, pencahayaan yang buruk mempengaruhi penglihatan.
- 3) Mengurangi ketidakhadiran dan perputaran tenaga kerja. Ketika para karyawan tidak puas dengan lingkungan kerja, mereka akan tertarik untuk pindah ke kantor lain.
- 4) Mengurangi kelelahan. Kecepatan melakukan pekerjaan akan terhambat sebagai akibat dari kondisi kerja yang baik tidak disediakan.
- 5) Meningkatkan semangat. Lingkungan kinerja memiliki dampak psikologis kepada karyawan. Penyediaan kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
- 6) Melindungi peralatan kantor. Beberapa peralatan mahal seperti komputer harus dilindungi dari debu dan suhu tinggi.

f. Manfaat Lingkungan Kerja

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan:

- 1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- 2) Meningkatnya efisien dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- 4) Tingkat kompetensi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.

- 5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungan secara substansial (Kristian 2024).

4. Hubungan antara Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

a. Hubungan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan kerja yaitu perhatian dan perlindungan yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawannya. Menurut Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, keselamatan kerja merupakan kebutuhan dasar kedua setelah kebutuhan fisiologis. Jika kebutuhan ini terpenuhi, maka karyawan akan merasa aman dan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi seperti aktualisasi diri, yang tercermin dalam peningkatan kinerja (Maslow 1943).

Berdasarkan teori tersebut, kebutuhan akan keselamatan kerja termasuk dalam kebutuhan dasar kedua (*safety needs*). Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka karyawan akan merasa cemas dan tidak fokus bekerja. Sebaliknya, apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, karyawan akan merasa nyaman sehingga dapat melanjutkan ke kebutuhan yang lebih tinggi yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hubungan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan akan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerjaan yang maksimal akan mempengaruhi hasil kerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan kerja, dan fasilitas yang memadai dapat membuat karyawan dapat bekerja dengan tenang dan dapat mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik dan maksimal. Keselamatan kerja itu sangat penting karena jika tidak diperhatikan maka akan mengakibatkan karyawan tidak nyaman bekerja

dan hasilnya tidak akan efektif terhadap produk yang dihasilkan (Wibowo and Widiyanto 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Roudhatul Hidayati (2020) dalam penelitiannya menyatakan, faktor keselamatan kerja berpengaruh sangat penting bagi kinerja karyawan. Program K3 yang efektif mampu mengurangi resiko kecelakaan dalam bekerja, memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih fokus dan efisien. Perlindungan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan menciptakan rasa aman bagi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja terhadap pekerjaan (Hidayati 2020)

b. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan lingkungan kerja haruslah dipertimbangkan. Lingkungan kerja menurut Liawati 2024, lingkungan kerja mencakup elemen-elemen fisik seperti pencahayaan, suhu udara, tata letak ruang, hingga kondisi sosial seperti hubungan antar pegawai dan budaya kerja yang terbentuk di lingkungan organisasi. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menimbulkan stress, kelelahan dan menurunkan produktivitas (Liawati 2024).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marisyah 2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan kerja tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak langsung terhadap karyawannya.

c. Hubungan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Keselamatan kerja dan lingkungan kerja merupakan dua aspek penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keselamatan kerja adalah suatu usaha untuk menciptakan kondisi kerja yang aman dari kemungkinan terjadinya kecelakaan, baik yang disebabkan oleh manusia, alat, bahan, metode, maupun lingkungan kerja itu sendiri. Lingkungan kerja yang sehat dan tertata baik, seperti pencahayaan yang cukup, suhu ruang kerja yang nyaman, dan ventilasi yang baik sangat mempengaruhi semangat dan kenyamanan kerja. Apabila lingkungan kerja tidak mendukung, karyawan akan mudah merasa lelah dan tidak fokus dalam menyelesaikan tugas sehingga berdampak pada penurunan kinerja (Nitisemito 2014).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Syariffudin and Parma 2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena jika kondisi lingkungan yang baik dan kondisi pekerja yang maksimal akan meningkatkan kinerja karyawan, dalam perusahaan seharusnya lebih memperhatikan kondisi-kondisi yang dapat menurunkan kualitas kerja karyawan dan perusahaan sebaiknya menyediakan program k3 yang akan menjamin karyawannya dalam mendukung kesuksesan suatu perusahaan.

B. Penelitian Relevan

Untuk menambah wawasan dan pedoman dalam melakukan penelitian, penulis mencari dan menemukan beberapa karya tulis yang berkaitan dengan permasalahan yang akan penulis teliti.

Penelitian dilakukan oleh Siong June Mauli (2020) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Lestari Shipyard”, peneliti ini berasal dari Universitas Putera Batam. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan penelitian ini menggunakan metode analisis linear berganda dengan alat bantu spss versi 25. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini di dapat hasil yang menunjukkan bahwa

keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan. (June and Siagian 2020). Persamaan dengan penelitian yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu variabel kesehatan kerja tidak digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Henny Novriani Gultom, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri”, Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan penelitian ini menggunakan metode analisis linear berganda dengan pengolahan data melalui spss. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini didapat hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. (Gultom et al. 2021). Persamaan dengan penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kuantitatif dan teknik analisis data yaitu analisis linear berganda. Perbedaannya yaitu peneliti meneliti di UPT Balai Yasa Padang.

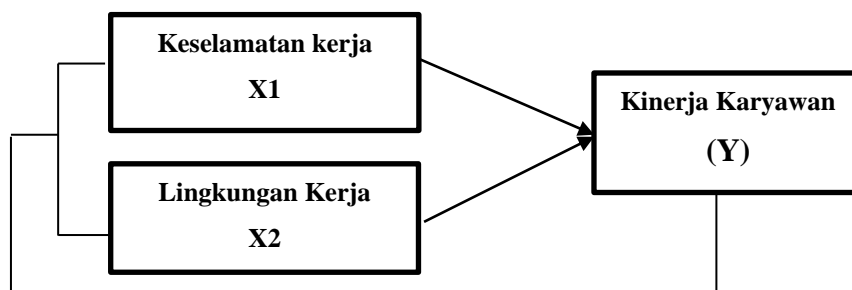
Penelitian yang dilakukan oleh Chinta Yolanda (2023) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan di Oma Tour & Travel, jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penyebaran kuesioner. Data yang telah memenuhi teknik analisis tersebut diolah dengan menggunakan bantuan program spss 26. Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruhnya sifatnya positif yang berarti bahwa peningkatan program-program keselamatan kerja maupun kesehatan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. (Sugiyanto and Sulfiani 2020). Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu dalam penelitian peneliti terdapat variabel lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Roudhotul Hidayati (2020) dengan judul “Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pg. Djombang Baru). Dalam penelitian ini menggunakan deskripsi asosiatif dan teknik sampling purpose. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kesehatan keselamatan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (3) kesehatan keselamatan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik gula Djombang Baru. (Hidayati 2020). Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaannya penelitian ini berfokus pada karyawan Pg.Djombang Baru sedangkan penelitian peneliti berfokus pada karyawan UPT Balai Yasa Padang.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Hardi (2022) dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif. Variabel diukur dengan skala likert, model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan, dan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja (Muhammad Hardi and Henry Jirwanto 2022). Persamaan dengan penelitian ini ada pada variabel keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini berfokus pada karyawan PT.Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang medan sedangkan penelitian peneliti berfokus pada karyawan UPT Balai Yasa Padang.

C. Kerangka Berpikir

Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir



(Sumber: Peneliti, 2025)

Variabel bebas (Independent Variabel) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas X dalam penelitian ini adalah keselamatan kerja dan lingkungan kerja. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Penelitian ini akan menjelaskan apakah pengaruh keselamatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Hipotesis

Menurut Sutopo & Slamet hipotesis adalah pernyataan mengenai satu atau lebih populasi yang perlu dibuktikan keabsahannya melalui prosedur pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis merupakan suatu proses melakukan perbandingan antara nilai sampel (berasal dari data penelitian) dengan nilai hipotesis pada data populasi.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau ingin kita pelajari. Hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks. Oleh karena itu, perumusan hipotesis menjadi sangat penting dalam sebuah penelitian.

Hipotesis akan diuji kebenarannya oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam meningkatkan perkembangan kinerja karyawan UPT. Balai Yasa Padang. Hipotesis yang akan diuji antara lain:

- H01: Keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPT. Balai Yasa Padang
- Ha1: Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang
- H02: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang
- Ha2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang
- H03: Keselamatan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang
- Ha3: Keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (Field Research) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiono (2019) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi/sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Abdullah 2021)

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UPT Balai Yasa Padang PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Padang Sumatera Barat yang berkedudukan di Jl. Stasiun No 1, Jati, Padang Timur, Sawahan Timur., Kec Padang Timur Kota Padang, Sumatera Barat 25129.

Tabel 3. 1
Waktu Rencana Penelitian (2025)

No	Kegiatan	Jan	Feb	Mart	April	Mei	Juni	Juli	Agus
1	Observasi awal								
2	Pengajuan proposal								
3	Bimbingan proposal								
4	Seminar proposal								
5	Revisi seminar								
6	Penelitian								
7	Bimbingan skripsi								
8	Munqasah								

Sumber: Berdasarkan hasil pengelolaan penulis sendiri

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia sumber informasi, Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada kantor UPT Balai Yasa Padang yang berjumlah 33 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan diambil sebagai sumber data serta dapat mewakili seluruh populasi atau sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Asrulla et al. 2023). Teknik sampel dalam penelitian ini adalah total sampling, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di UPT Balai Yasa Padang yang berjumlah 33 orang.

D. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan yaitu melakukan pengukuran terhadap keselamatan kerja dan lingkungan kerja untuk mengukur kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang berupa kuesioner atau angket yang disebar. Penilaian dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert yang mana skala ini digunakan untuk mengidentifikasi pendapat, sikap, dan persepsi tentang fenomena pada lingkungan sosial. Tanggapan yang diminta dari setiap responden berhubungan dengan poin-poin mengenai indikator keselamatan kerja dan lingkungan kerja.

Indikator keselamatan kerja antara lain yaitu tata letak peralatan kerja, ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja, asuransi tenaga kerja, suasana tempat kerja. Jawaban dari responden terhadap kuesioner mempunyai skala penilaian dari yang sangat positif sampai negatif.

Tabel 3. 2
Penilaian Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju (STJ)	1

Kisi-kisi yang dapat dibentuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Kisi-kisi Instrumen Variabel

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas hasil kerja b. Kuantitas hasil kerja c. Efisiensi d. Disiplin Kerja e. Inisiatif f. Ketelitian (Wirawan 2012)
Keselamatan Kerja (X1)	a. Tata letak peralatan kerja b. Ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja c. Asuransi tenaga kerja d. Suasana tempat kerja (Rosento, 2021)
Lingkungan Kerja (X2)	a. Penerangan b. Suhu udara c. Suara bising d. Penggunaan warna e. Ruang gerak f. Kemampuan bekerja g. Hubungan pegawai (Sedarmayanti, 2011)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode kuesioner merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berisi pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Kuesioner memungkinkan peneliti untuk mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik yang dijadikan responden pada suatu variabel penelitian (S. Widodo et al. 2023). Kuisisioner yang akan disebarakan sebanyak 33 kuisisioner dan diberikan kepada responden, dimana dalam hal ini akan diberikan kepada karyawan UPT Balai Yasa Padang.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan SPSS yang dilakukan dengan beberapa langkah berikut:

1. Uji Validitas Data

a. Uji validitas

Uji Validitas menurut Sugiyono adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian Manfaat dari uji Validitas untuk mengukur apakah data yang didapat merupakan data yang valid atau tidak (Amelia et al. 2023) Untuk mencari validitas sebuah item maka, kolom yang dilihat yaitu kolom corrected item-Total Correlation Statistical Program For Social Science (SPSS). Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuisisioner tersebut valid
- 2) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuisisioner tersebut dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2017, hal. 125).

Uji validitas adalah ketepatan derajat antara data sesungguhnya dengan data yang di dapat dilapangan Uji validasi dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapatkan setelah penelitian

merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur (kuesioner).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah penilaian dari hasil pengukuran dengan objek yang sama. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala Likert 1-5) adalah Cronbach Alpha (Amelia, 2021) Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja .

Alat untuk mengukur reabilitas adalah *Cronbach Alpha*.

- 1) Hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel atau konsisten
- 2) Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel atau tidak konsisten

2. Uji Asumsi Klasik

Salah satu syarat untuk bisa menggunakan persamaan regresi linear berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien. Pengujian dilakukan untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik (Indartini and Mutmainah 2024). Uji asumsi klasik terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada suatu kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk

menilai sebaran data pada suatu kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Data yang normal adalah data yang menyebar secara merata dan polanya tidak menceng ke kiri atau pun ke kanan. Dan data yang tidak normal akan jelas memiliki perbedaan yaitu jika polanya terlihat menceng dan distribusinya juga tidak merata

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, data variabel dependen dan independen yang dipakai berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian dilakukan dengan cara uji Kolmogorov-Smirnov, grafik histogram, grafik normal probability plot. Uji Kolmogorov-Smirnov berguna untuk mengetahui apakah distribusi nilai-nilai pada sampel yang diamati sesuai dengan distribusi teoritis. Hasil yang didapat dari uji normalitas yaitu:

- 1) Jika nilai signifikan lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam regresi dengan cara sebagai berikut:

- 1) Melihat nilai tolerance
 - a) Jika nilai tolerance $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas
 - b) Jika nilai tolerance $< 0,10$, maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji
- 2) Melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor)
 - a) Jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji

b) Jika nilai $VIF > 10,00$ maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini pada dasarnya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan pada uji Heteroskedastisitas yakni:

- 1) Nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$, hasilnya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$, hasilnya adalah terjadi heteroskedastisitas

3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis liner berganda adalah pengukuran suatu analisis, bagaimana keadaan variabel dependen dibandingkan dengan variabel independent (Marnilin et al. 2022). Persamaan regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Variabel Dependen (kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang)
- a = Konstanta
- B₁ = Koefisien Regresi Keselamatan Kerja
- X₁ = Keselamatan Kerja
- B₂ = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja
- X₂ = Lingkungan Kerja

E = Standar Error

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah prosedur yang didasarkan pada bukti sampel yang dipakai untuk menentukan apakah hipotesis merupakan suatu pernyataan yang wajar dan oleh karenanya tidak ditolak atau hipotesis tersebut tidak wajar dan karena itu ditolak, artinya keputusan bisa benar bisa salah, hingga menimbulkan resiko (Harefa 2023)

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial disebut juga sebagai uji-t merupakan salah satu uji utama yang digunakan dalam analisis regresi linier. Uji parsial ini bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi efek atau pengaruh yang diberikan oleh suatu variabel bebas terhadap variabel tak bebas atau variabel terikat. Namun, uji parsial tidak dapat melihat seberapa kuat signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas atau variabel terikat. (Nursuyono 2016).

Uji t dilakukan dengan melihat derajat signifikan masing-masing variabel bebas.

H_0 = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

H_1 = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tidak terikat

1) Jika probabilitas signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya salah satu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan.

2) Jika probabilitas signifikan $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak. Artinya salah satu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan (Yusuf & Daris, 2019).

b. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05. Jika didalam peneliyian terdapat tingkat

signifikan kurang dari 0,05 atau hitung dinyatakan lebih besar dari pada F tabel maka semua variabel dependen. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Bila nilai probabilitas signifikan $< 0,05$. Dan Fhitung F tabel, maka semua variabel berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Bila nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ maka F hitung F tabel, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan angka sejauh mana kesesuaian persamaan regresi tersebut dengan data. Koefisien determinasi ganda (R) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain (Siregar 2024).

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya pengaruh yang dihasilkan variabel X terhadap Y dapat diketahzdui melalui analisis koefisien determinasi dengan rumus:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana : $0 \leq R^2 \leq 1$

Kd = Koefisien Determinasi

r = Kolerasi

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas (dependen) dan menjelaskan variasi perubahan pada variabel tidak bebas (independen).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Sejarah PT Kereta Api Indonesia (Persero) atau KAI dimulai pada masa kolonial Belanda, ketika layanan kereta api pertama kali diperkenalkan di Indonesia. Pada tahun 1864, pemerintah kolonial Hindia Belanda membangun jalur kereta api pertama di Indonesia yang menghubungkan Stasiun Semarang (Semarang Gudang) dengan Tanggung di Jawa Tengah. Jalur sepanjang 26 kilometer ini mulai dioperasikan pada 10 Agustus 1867 dan dikelola oleh perusahaan kereta api milik pemerintah kolonial, *Staatsspoorwegen* (SS).

Seiring berjalannya waktu, jalur kereta api di Indonesia berkembang pesat, dengan pembangunan rel di berbagai daerah di Jawa dan Sumatra oleh perusahaan milik pemerintah maupun swasta, seperti *Nederlands-Indische Spoorweg Maatschappij* (NIS) dan *Deli Spoorweg Maatschappij* (DSM). Setelah kemerdekaan Indonesia, pengelolaan jalur kereta api tersebut diambil alih oleh pemerintah Indonesia dan menjadi cikal bakal terbentuknya PT Kereta Api Indonesia.

Selain di Jawa, pembangunan jalur kereta api dilaksanakan di Aceh (1876), Sumatera Utara (1889), Sumatera Barat (1891), Sumatera Selatan (1914), dan Sulawesi (1922). Sementara itu di Kalimantan, Bali, dan Lombok hanya dilakukan studi mengenai kemungkinan pemasangan jalan rel, belum sampai tahap pembangunan. Sampai akhir tahun 1928, panjang jalan kereta api dan trem di Indonesia mencapai 7.464 km dengan perincian rel milik pemerintah sepanjang 4.089 km dan swasta sepanjang 3.375 km.

Pada tahun 1942 Pemerintah Hindia Belanda menyerah tanpa syarat kepada Jepang. Semenjak itu, perkeretaapian Indonesia diambil alih Jepang dan berubah nama menjadi Rikuyu Sokyoku (Dinas Kereta

Api). Selama penguasaan Jepang, operasional kereta api hanya diutamakan untuk kepentingan perang. Salah satu pembangunan di era Jepang adalah lintas Saketi-Bayah dan Muaro-Pekanbaru untuk pengangkutan hasil tambang batu bara guna menjalankan mesin-mesin perang mereka. Namun, Jepang juga melakukan pembongkaran rel sepanjang 473 km yang diangkut ke Burma untuk pembangunan kereta api disana.

Setelah Indonesia memproklamasikan kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945, beberapa hari kemudian dilakukan pengambilalihan stasiun dan kantor pusat kereta api yang dikuasai Jepang. Puncaknya adalah pengambil alihan Kantor Pusat Kereta Api Bandung tanggal 28 September 1945 (kini diperingati sebagai Hari Kereta Api Indonesia). Hal ini sekaligus menandai berdirinya Djawatan Kereta Api Indonesia Republik Indonesia (DKARI). Ketika Belanda kembali ke Indonesia tahun 1946, Belanda membentuk kembali perkeretaapian di Indonesia bernama Staatssporwegen/Verenigde Spoorwegbedrijf (SS/VS), gabungan SS dan seluruh perusahaan kereta api swasta (kecuali DSM).

Berdasarkan perjanjian damai Konfrensi Meja Bundar (KMB) Desember 1949, dilaksanakan pengambilalihan aset-aset milik pemerintah Hindia Belanda. Pengalihan dalam bentuk penggabungan antara DKARI dan SS/VS menjadi Djawatan Kereta Api (DKA) tahun 1950. Pada tanggal 25 Mei DKA berganti menjadi Perusahaan Negara Kereta Api (PNKA). Pada tahun tersebut mulai diperkenalkan juga lambang Wahana Daya Pertiwi yang mencerminkan transformasi Perkeretaapian Indonesia sebagai sarana transportasi andalan guna mewujudkan kesejahteraan bangsa tanah air. Selanjutnya pemerintah mengubah struktur PNKA menjadi Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA) tahun 1971. Dalam rangka meningkatkan pelayanan jasa angkutan, PJKA berubah bentuk menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka) tahun 1991. Perumka berubah menjadi Perseroan Terbatas, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) pada tahun 1998.

2. Profil Perusahaan

PT Kereta Api Indonesia (Persero) atau KAI adalah salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang transportasi kereta api, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) mempunyai peran yang sangat penting dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Sebagai bagian dari pelayanan publik, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) harus mampu memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan pelanggan, sesuai dengan amanat UU No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) juga berhasil mempertahankan peringkat 1 badan publik informatif pada kategori BUMN dalam anugerah keterbukaan informasi badan publik pada tahun 2022 silam.

Unit Pelayanan Teknis (UPT) Balai Yasa merupakan salah satu unit kerja di bawah naungan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang bergerak di bidang pemeliharaan dan perbaikan sarana perkeretaapian. Balai Yasa memiliki peran vital dalam menjaga kualitas, keselamatan, dan keadilan sarana transportasi kereta api melalui kegiatan overhaul, perawatan rutin, hingga inspeksi teknis.

UPT Balai Yasa didirikan sebagai bentuk komitmen dalam mendukung operasional kereta api nasional. Sejak awal pendiriannya, balai yasa difungsikan sebagai tempat perawatan dan pemeliharaan sarana kereta seperti lokomotif, gerbong, dan kereta penumpang. Dengan pengalaman puluhan tahun dan tenaga kerja yang terampil, UPT ini telah berkembang menjadi salah satu pusat pemeliharaan sarana kereta api terbaik di Indonesia. Seiring perkembangan zaman UPT Balai Yasa terus melakukan inovasi dan modernisasi peralatan kerja, sistem inspeksi, serta manajemen mutu agar tetap kompetitif dan mendukung operasional kereta api yang aman dan tepat waktu.

3. Logo dan Makna Lambang PT. Kereta Api Indonesia Persero

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) ini memiliki ciri khas sendiri seperti warna dan bentuk, setiap bentuk dari logo memiliki arti dan makna.

Gambar 4. 1
Logo PT. Kereta Api Indonesia (Persero)



Sumber: PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

a. Bentuk

- 1) Terinspirasi dari bentuk REL KERETA yang digambarkan dengan garis menyambung ke atas pada huruf A, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) diharapkan terus maju dan menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik yang terintegrasi, terpercaya, bersinergi, dan kelak dapat menghubungkan Indonesia dari Sabang sampai Merauke
- 2) Dengan menggunakan *typeface italic* yang dinamis dan di modifikasi pada huruf A menggambarkan karakter PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu progresif, berfikiran terbuka, dan terpercaya.
- 3) Grafik yang tegas namun ramah dengan perbedaan warna pada huruf diharapkan dapat mencerminkan hubungan yang harmonis dan kompeten antara PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dan seluruh pemangku kepentingan.

b. Warna

Perpaduan antara warna biru tua yang menunjang stabilitas, profesionalisme, Amanah dan kepercayaan diri, yang ditambah dengan aksent warna oranye, yang menunjukkan antusiasisme, kreativitas, tekad, kesuksesan dan kebahagiaan.

4. Visi dan Misi

Visi

Menggerakkan transportasi berkelanjutan, meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Misi

- a. Menyediakan jasa yang mengedepankan keselamatan, ketepatan waktu dan kenyamanan.
- b. Mengembangkan sumber daya dan teknologi dengan mengedepankan ESG.
- c. Berperan aktif dalam pengembangan transportasi antarmoda berkelanjutan bersama pemangku kepentingan.

5. Budaya Perusahaan

Gambar 4. 2
Logo Budaya Perusahaan



Sumber: UPT Balai Yasa Padang

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki budaya perusahaan, berikut adalah makna dari budaya AKHLAK:

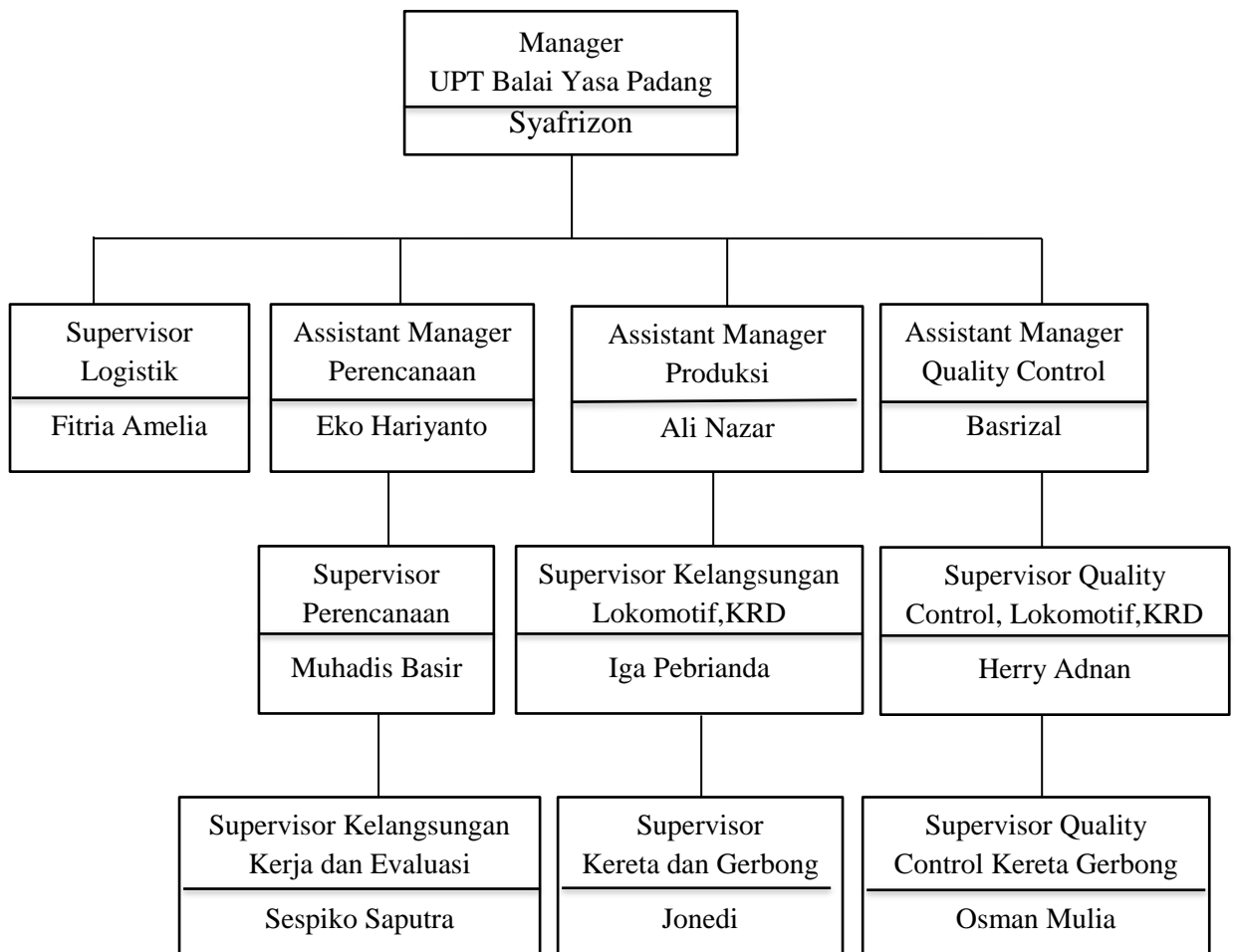
- a. Amanah (Memegang teguh kepercayaan yang diberikan)
- b. Kompeten (Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas)
- c. Harmonis (Saling peduli dan menghargai perbedaan)
- d. Loyal (Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara)
- e. Adaptif (Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan)
- f. Kolaboratif (Membangun kerja sama yang sinergis).

6. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu bagian terpenting dalam sebuah perusahaan dengan adanya struktur organisasi dapat mempermudah pekerjaan dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Struktur organisasi menggambarkan kerangka dan susunan hubungan diantara fungsi, bagian, atau posisi, juga menunjukkan hierarki organisasi dan struktur sebagai wadah untuk menjalankan wewenang, tanggung jawab dan sistem pelaporan terhadap atasan dan pada akhirnya memberikan stabilitas dan kontinuitas yang memungkinkan organisasi tetap hidup walaupun orang datang dan pergi serta pengkoordinasian hubungan lingkungan.

Gambar 4.3
Struktur Organisasi UPT Balai Yasa



B. Deskripsi Data Penelitian

1. Jenis Kelamin

Tabel 4. 1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	32	97%
2	Perempuan	1	3%
	Total	33	100%

Sumber: *Berdasarkan hasil pengelolaan penulis sendiri*

Berdasarkan tabel 4.3 Dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan. Jumlah responden perempuan sebanyak 1 orang dengan persentase 3%, sedangkan jumlah responden laki-laki sebanyak 32 orang dengan jumlah presentase 97%. Dengan demikian responden yang paling banyak pada penelitian ini pada Karyawan UPT Balai Yasa Padang adalah laki-laki.

2. Umur

Tabel 4. 2
Karakteristik responden berdasarkan umur

NO	Umur	Frekuensi	Persentase
1	29-34 tahun	13	39%
2	> 35 tahun	20	61%
	Total	33	100%

Sumber: *Berdasarkan hasil pengelolaan penulis sendiri*

Berdasarkan tabel 4.4 Dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia. menunjukkan responden yang berusia 35 tahun ke atas merupakan yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 20 orang atau 61%, sedangkan responden yang berusia 29-34 tahun sebanyak 13 orang atau 39%.

C. Hasil Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah metode ketepatan dalam penelitian terhadap subjek atau kesimpulan yang sedang diteliti. Teknik uji validitas yang digunakan yaitu dengan metode *korelasi pearson*, yaitu dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor butir totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada satu variabel. Apabila validitas $< \alpha$ (0.05) maka data tersebut dapat dikatakan valid dengan bantuan program SPSS versi 26 *for windows*

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, berikut dapat ditunjukkan hasil pengujian validitas.

Tabel 4. 3
Uji Validasi Variabel Keselamatan Kerja

No	Signifikasi	Nilai Alpha	Kategori
1	.035	0,05	Valid
2	.016	0,05	Valid
3	.004	0,05	Valid
4	.000	0,05	Valid
5	.046	0,05	Valid
6	.022	0,05	Valid
7	.000	0,05	Valid
8	.003	0,05	Valid

Sumber: *diolah dengan SPSS 26.*

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai yang di dapatkan dari setiap pernyataan variabel keselamatan kerja (X1) pada kuesioner dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui jika signifikansi $<$ nilai alpha (0,05) maka item dinyatakan valid dan jika signifikansi $>$ nilai alpha (0,05) maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. 4
Uji Validasi Variabel Lingkungan Kerja

No	Signifikasi	Nilai Alpha	Kategori
1	.001	0,05	Valid
2	.001	0,05	Valid
3	.001	0,05	Valid
4	.001	0,05	Valid
5	.001	0,05	Valid
6	.012	0,05	Valid
7	.002	0,05	Valid
8	.001	0,05	Valid
9	.000	0,05	Valid
10	.000	0,05	Valid
11	.000	0,05	Valid
12	.089	0,05	Valid
13	.037	0,05	Valid
14	.005	0,05	Valid

Sumber: *diolah dengan SPSS 26.*

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai yang didapatkan dari setiap pernyataan variabel lingkungan kerja (X2) pada kuesioner dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui jika signifikansi < nilai alpha (0.05) maka item dinyatakan valid dan jika signifikansi > nilai alpha (0.05) maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. 5
Uji Validasi Variabel Kinerja Karyawan

No	Signifikasi	Nilai Alpha	Kategori
1	.003	0.05	Valid
2	.001	0.05	Valid
3	.000	0.05	Valid
4	.001	0.05	Valid
5	.003	0.05	Valid
6	.000	0.05	Valid
7	.000	0.05	Valid
8	.000	0.05	Valid
9	.000	0.05	Valid
10	.006	0.05	Valid
11	.000	0.05	Valid
12	.002	0.05	Valid

Sumber: *diolah dengan SPSS 26.*

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai yang didapatkan dari setiap pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) pada kuesioner dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui jika signifikansi < nilai alpha (0.05) maka item dinyatakan valid dan jika signifikansi > nilai alpha (0.05) maka item dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada suatu instrument penelitian merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam pengambilan data penelitian sudah dapat dikatakan reliable atau tidak. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Alpha Cronbach. Apabila suatu variabel menunjukkan nilai Alpha Cronbach > 0,60 dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliable atau konsisten dalam mengukur. perhitungan reliabilitas hanya dapat dilakukan jika variabel pada kuesioner tersebut sudah valid. Sehingga, harus dilakukan

perhitungan validitas terlebih dahulu sebelum menghitung reliabilitas. Jika pertanyaan pada kuesioner tidak valid, tidak perlu dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas uji reliabilitas pada penelitian menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\% = 0,05$ dengan dasar keputusan jika r hitung (cronchbach alpha) $>$ r tabel = reliable (konsisten) serta jika r hitung (cronchbach alpha) $<$ r tabel = tidak reliable (konsisten).

Tabel 4. 6
Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.530	8

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai cronchbach alpha senilai $0,530 > 0,60$ artinya item pernyataan instrument variabel keselamatan kerja reliabel.

Tabel 4. 7
Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.781	14

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai cronchbach alpha senilai $0,781 > 0,60$ artinya item pernyataan instrument variabel lingkungan kerja reliabel.

Tabel 4. 8
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.832	12

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai cronchbach alpha senilai $0,832 > 0,60$ artinya item pernyataan instrument variabel lingkungan kerja reliabel.

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Keselamatan kerja	0.530	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.781	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.832	0,60	Reliabel

Sumber : Instrumen angket (diolah) menggunakan SPSS 26

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu langkah yang diambil sebelum data dapat dianalisis, yang digunakan untuk menentukan apakah nilai *residual* terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi data normal atau tampak normal. Model regresi yang baik menunjukkan distrbusi data yang tidak menyimpang dari kurva normal.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini dibandingkan dengan uji *Kolmogrov Smirnov* yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika signifikan asymp.Sig (2-tailed) data Kolmogrov Smirnov lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan asymp.Sig (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 10
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79993802
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.048
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Instrumen angket (diolah) menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp sig. (2-tailed) dari uji Kolmogrov-Smirnov ialah 0,20 atau lebih besar dari 0,05. Dari temuan ini, dapat disimpulkan sebagai dasar karyawan yang puas uji normalitas bahwa model regresi antar variabel Keselamatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pada penelitian ini, dilakukan uji multikolinieritas untuk melihat apakah ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen. Penelitian yang baik harus terhindar dari multikolinieritas jika mempunyai nilai toleran lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10.

Adapun hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dipaparkan melalui tabel berikut ini.

Tabel 4. 11
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.328	6.428		.051	.960		
	Keselamatan	.638	.323	.331	1.979	.057	.279	3.582
	Lingkungan	.500	.145	.576	3.445	.002	.279	3.582

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Instrumen angket (diolah) menggunakan SPSS 26

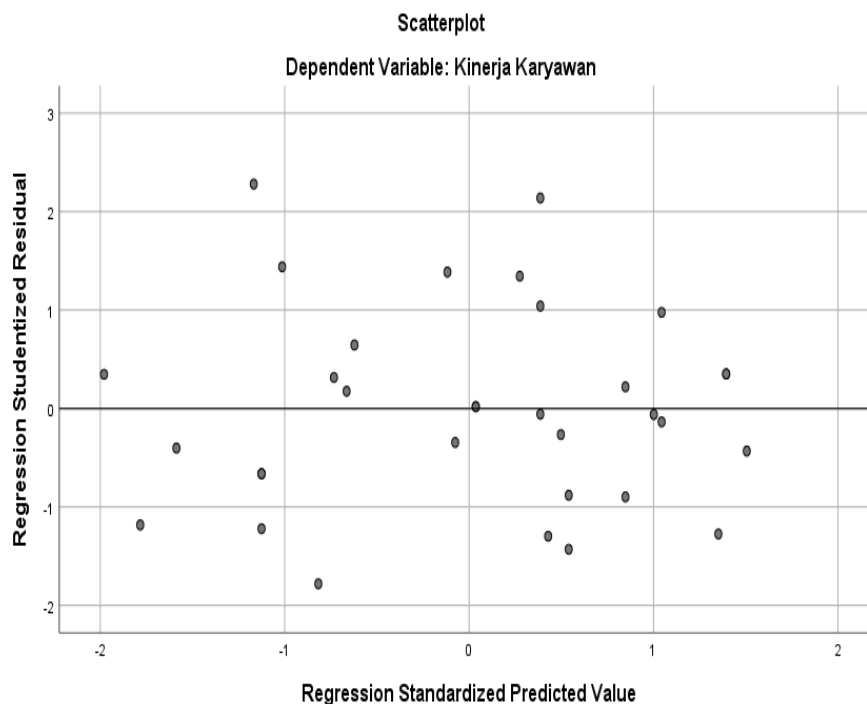
Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan dalam analisis stastic sebagai berikut:

- 1) Nilai tolerance Variabel Keselamatan Kerja (X1) sebesar 0,279 lebih besar dari 0,10 dan VIF Variabel Keselamatan Kerja (X1) sebesar 3.582 lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- 2) Nilai tolerance Variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,279 lebih besar dari 0,10 dan VIF Variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 3.582 lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menentukan apakah terdapat perbedaan residu dari satu pengamatan dibandingkan dengan pengamatan lainnya. Jika terdapat kesamaan residu pada setiap pengamatan yang berbeda, model regresi akan mengurangi syarat tersebut. Salah satu model regresi yang terbaik adalah yang menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Sebagian besar data cross section biasanya menunjukkan adanya heteroskedastisitas karena jenis data ini mengumpulkan informasi yang mencakup berbagai ukuran, mulai dari yang kecil sampai yang besar.

Gambar 4. 4
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Instrumen angket (diolah) menggunakan SPSS 26

Dari gambar scatterplot diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda di gunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini juga bertujuan untuk menentukan seberapa sering nilai variabel X dan Variabel Y berubah. Dalam menganalisis linear berganda pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan bantuan progam SPSS 26. Hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.328	6.428		.051	.960
	X1	.638	.323	.331	1.979	.057
	X2	.500	.145	.576	3.445	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Instrumen angket (diolah) menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.12 model regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,328 + 0,638x_1 + 0,500x_2 + e$$

Berdasarkan model regresi linear berganda yang terbentuk dapat diinterpretasikan hasilnya sebagai berikut:

- a. Berdasarkan persamaan diatas, besarnya konstanta sebesar 0,328. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen (keselamatan kerja, lingkungan kerja) bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 0,328.
- b. Nilai b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,638 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan keselamatan kerja sebesar 1 satuan persen maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.638 satuan, sehingga dapat dikatakan dengan meningkatnya keselamatan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Nilai b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,500 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 satuan persen maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,500 satuan sehingga dapat dikatakan dengan meningkatnya lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya adalah untuk menentukan kepentingan relatif setiap variabel bebas yang dibuat peneliti dalam kaitannya dengan variabel non-dependen. Uji ini dikenal sebagai uji parsial, dan sangat berguna untuk menghitung pengaruh setiap variabel secara jelas dan ringkas terhadap variabel yang terpengaruh.

Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya, jika nilai signifikan > 0.05 atau nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dengan menggunakan rumus $n-2$ ($33-2 = 31$), nilai tabel adalah 31 dan hasil t_{tabel} , sebesar 2.040.

Tabel 4. 13
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.328	6.428		.051	.960
	X1	.638	.323	.331	1.979	.057
	X2	.500	.145	.576	3.445	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data olahan SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas dapat diketahui t_{hitung} , 1,979 $<$ t_{tabel} , 2.040 pada variabel X1, menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang, dengan kata lain H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima. Dari tabel 4.13 juga dapat diketahui bahwa t_{hitung} , 3.445 $>$ t_{tabel} , 2.040 pada variabel X2, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang dengan kata lain H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji koefisien F atau regresi secara langsung yaitu menentukan signifikansi atau tidaknya pengaruh variabel dependen. Hasil uji F (simultan) dapat dipahami dengan melihat tingkat ambang batas signifikansi atau probabilitas serta F_{hitung} dan F_{tabel} yang dapat dipahami dengan ketentuan $F(k: n-k-1)$.

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= F(k : n - k - 1) \\ &= F(2 : 33 - 2 - 1) \\ &= F(2 : 30) \\ &= 3,32 \end{aligned}$$

Dasar pengambilan keputusan untuk uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau jika F_{hitung} dan F_{tabel} maka H_a diterima dan H_0 ditolak, menunjukkan bahwa ada pengaruh simultan variabel X terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau jika F_{hitung} dan F_{tabel} maka H_a ditolak dan H_0 diterima, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh simultan variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4. 14
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	338.570	2	169.285	48.986	.000 ^b
	Residual	103.673	30	3.456		
	Total	442.242	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data olahan SPSS versi 26

Dari tabel 4.14 menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 48.986 dari F_{tabel} sebesar 3.32. Dengan demikian, F_{hitung} 48.986 $>$ F_{tabel} 3.32 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 $<$ 0,05 sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang dan berarti bahwa H_03 ditolak dan H_{a3} diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Biasanya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai 1, maka semakin besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Berikut di bawah ini tabel hasil koefisien determinasi.

Tabel 4. 15
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.750	1.85897

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data olahan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,750 atau 75%. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X1, X2 terhadap variabel Y sebesar 75% dan sisanya sebesar 25% dipengaruhi oleh variabel lain.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel keselamatan kerja memiliki t_{hitung} 1,979 bila di bandingkan dengan t_{tabel} , 2.040, maka t_{hitung} 1,979 < t_{tabel} , 2.040. dengan demikian hipotesis pertama H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima, maka dapat dinyatakan bahwa keselamatan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang. Dari data tersebut berarti keselamatan kerja tidak mampu secara

parsial memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang PT.Kereta Api Indonesia (Persero).

Keselamatan kerja menurut Candrianto adalah suatu keadaan dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik bagi karyawannya, perusahaan maupun warga dan lingkungan sekitar. Keselamatan kerja juga suatu usaha untuk mencegah dari kondisi tidak selamat, yang dapat menyebabkan kecelakaan (Candrianto 2020).

Dalam teori hierarki kebutuhan Maslow, keselamatan kerja termasuk sebagai kebutuhan dasar kedua setelah kebutuhan fisiologis. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi atau dianggap sebelum cukup mendesak oleh karyawan, maka keselamatan kerja tidak menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja (Maslow 1943). Keselamatan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja apabila karyawan merasa terdapat potensi risiko atau tidak terpenuhinya rasa aman saat bekerja. Dalam konteks UPT Balai Yasa, meskipun fasilitas APD tersedia, keterlambatan pengadaannya dan rendahnya kepatuhan penggunaan oleh karyawan membuat program keselamatan kerja tidak berdampak nyata terhadap produktivitas kerja.

Manfaat keselamatan kerja baru dirasakan apabila terdapat dukungan penuh dari sistem manajerial dan tersedianya sarana secara konsiten. Di lapangan, pelaksanaan SOP keselamatan belum diikuti dengan pengawasan ketat, sehingga pengaruh terhadap hasil kerja pun menjadi lemah (Widodo 2024).

Hasil ini menunjukkan bahwa upaya perusahaan dalam menjaga keselamatan kerja, meskipun penting, belum dirasakan secara langsung oleh karyawan sebagai faktor pendorong peningkatan kinerja. Ada kemungkinan bahwa karyawan telah terbiasa dengan kondisi keselamatan kerja yang ada, sehingga keberadaannya dianggap sebagai sesuatu yang biasa atau tidak berdampak langsung pada peningkatan produktivitas.

Selain itu, ada kemungkinan bahwa faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, atau beban kerja memiliki

pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja, sehingga menutupi kontribusi dari keselamatan kerja itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syifa Azzahra et al., (2024) dengan judul “Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan Pada Pt. Wahana Era Sejahtera”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja tidak secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Era Sejahtera.

Penelitian Indra Nurhayat et al., (2023) dengan judul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Usaha Sarana Produksi Peternakan Koperasi Serba Usaha Tandangsari”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja tidak berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Tandangsari.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja memiliki t_{hitung} 3.445 bila di bandingkan dengan t_{tabel} , 2.040, maka t_{hitung} 3.445 > t_{tabel} , 2.040. dengan demikian hipotesis kedua H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak, maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang. Dari data tersebut berarti lingkungan kerja mampu secara parsial memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang PT.Kereta Api Indonesia (Persero).

Lingkungan kerja menyangkut wadah atau tempat dimana para karyawan menjalankan setiap tugas dari pekerjaannya. Hal ini mencakup proses penerapan manajemen dan lingkungan kerja. Aspek lingkungan kerja pada dasarnya memiliki kontribusi terhadap jalannya operasional organisasi karena kondisi dan keadannya mampu mempengaruhi sikap karyawan yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sapriyanto 2023).

Lingkungan kerja yang baik, seperti pencahayaan memadai, suhu ruangan yang nyaman, ruang kerja yang rapid an hubungan antar rekan kerja yang harmonis terbukti memberikan dampak langsung terhadap motivasi dan efektivitas kerja karyawan (Sedarmayanti 2011).

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan stress dan menurunkan produktivitas. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti ventilasi yang tidak merata, meja kerja yang tidak ergonomis, dan kurangnya keteraturan dalam penataan dokumen memberikan dampak nyata terhadap efisiensi dan ketelitian dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gumelar (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kota Jambi”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada BPJS Ketenagakerjaan kota Jambi.

Penelitian Ulfa Ferliani, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar.

3. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan uji F , F_{hitung} memiliki nilai sebesar 48.986 jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada level significant $\alpha = 0,05$ (5%) dengan nilai F_{tabel} adalah 3,32 maka $F_{hitung} 48.986 > F_{tabel} 3,32$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika keselamatan kerja dan lingkungan kerja baik maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Temuan ini mengidentifikasi

bahwa ketika perusahaan secara bersamaan memberikan perhatian terhadap aspek keselamatan kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, maka kinerja karyawan cenderung meningkat

Keselamatan kerja yang baik memberikan rasa aman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan tidak akan merasa khawatir terhadap potensi kecelakaan kerja sehingga dapat lebih fokus dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman, seperti pencahayaan yang baik, ventilasi udara yang cukup, kebersihan, dan tata ruang kerja yang teratur dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Apabila lingkungan kerja tidak mendukung, karyawan akan mudah merasa lelah dan tidak fokus dalam menyelesaikan tugas sehingga berdampak pada penurunan kinerja (Nitisemito 2014).

Hal ini memperkuat pendapat dari (Wibowo 2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor, termasuk kondisi fisik kerja, perlindungan kerja, dan kenyamanan dalam bekerja. Teori Dele Timple juga menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keselamatan kerja dan lingkungan kerja, serta faktor internal seperti motivasi dan keterampilan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2019) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom’s Silver Yogyakarta”. Penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan temuan penelitian, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPT Balai Yasa Padang. Diketahui dari hasil uji hipotesis (Uji t) menunjukkan bahwa antara variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang. Diketahui dari hasil uji hipotesis (Uji t) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Adanya pengaruh antara keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang, yang menunjukkan bahwa variabel independen (keselamatan kerja dan lingkungan kerja) memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) UPT Balai Yasa Padang. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang sebesar 75%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, berikut beberapa saran yang dapat disampaikan antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar manajemen UPT Balai Yasa Padang untuk memperbaiki aspek fisik lingkungan kerja, seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan ruangan, agar kenyamanan kerja semakin meningkat. Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor non fisik seperti membangun komunikasi yang baik antar karyawan dan menciptakan suasana kerja yang

harmonis, sehingga dapat menumbukan semangat kerja dan menurunkan potensi konflik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan awal dalam melakukan penelitian selanjutnya, guna untuk menggali variabel-variabel lainnya yang mungkin dapat memberikan pengaruh keselamatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UPT Balai Yasa Padang PT.Kereta Api Indonesia (Persero).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Karimuddin. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. ed. Nanda Saputra. Jalan Kompleks Pelajar Tijue Desa Baroh Kec.Pidie Propinsi Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustin, Dwi Suci. 2020. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 1(1): 8–18. doi:10.38076/ideijeb.v1i1.4.
- Amelia, Dahlia, Bambang Setiaji, Jarkawi Jarkawi, Kadek Primadewi, Ummi Habibah, Theresia Lounggina Peny, Kiki Pratama Rajagukguk, et al. 2023. *Metpen Metode Penelitian Kuantitatif*. <https://penerbitzaini.com/>.
- Asrulla, Risnita, M. S Jailani, and Firdaus Jeka. 2023. "Populasi Dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) Dalam Pendekatan Praktis." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7(3): 26320–32.
- Babua, Piet Hein. 2024. *Motivasi Kinerja Pegawai Serta Faktor Yang Mempengaruhi*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Candrianto. 2020. *Pengenalan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Literasi Nusantara.
- Dessler, Garry. 2020. *Human Resource Management*. 16th ed. pearson education.
- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Wahana Era Sejahtera Syifa Azzahra, Dan, Muhammad Ali Yusuf, and Ratih Ayu Sekarini. 2024. "Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan Pada Pt. Wahana Era Sejahtera." *YUME : Journal of Management* 7(3): 397–408.
- Donsu, Jenita Doli Tine, and Awaliyah Ulfah Ayudytha Ezdha. 2024. *Buku Ajar: Keselamatan Pasien Dan Keselamatan Kesehatan Kerja*. 1st ed. eds. Ivan Zumarano and Muhamad Rizki Alamsyah. Jakarta Barat: PT Nuansa Fajar Cemerlang.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ed. Muslichah Erma. Jl. Ahmad Yani n0 114 Surabaya, Jawa Timur: UBHARA Manajemen Press.
- Fachrurazi, Kasmanto, Rinaldi, and Jenita. 2021. *Teori Dan Konsep: Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. ed. Putra Harahap. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Gultom, Henny Novriani, Nurmaysaroh, Hadi Ariandy Sitanggang, and Yas Adu Zakirin. 2021. "Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara." *Transekonomika – Akuntansi Bisnis dan Keuangan* 1(no.2): 1–8.
- Gumelar, Agung. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kota Jambi." *Skripsi : Agung Gumelar Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi*: 1–88.

- Harefa, Dermawan. 2023. *Teori Statistik Dasar*. Jawa Barat: Cv Jejak.
- Hidayati, Roudhotul. 2020. "Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru)." *BIMA : Journal of Business and Innovation Management* 2(3): 258–70. doi:10.33752/bima.v2i3.159.
- Indartini, Mintarti, and Mutmainah. 2024. 14 *ANALISIS DATA KUANTITATIF Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi Dan Regresi Linier Berganda*.
- Indra Nurhayat , Sumaryana Fitriana Dewi, Abdulloh Muhtar Sahid. 2023. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Usaha Sarana Produksi Peternakan Koperasi Serba Usaha Tandangsari." *Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan* 05(12): 3010–18.
- Ita Rahmawati, Lailatus Sa'dah. 2020. *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kerja Karyawan*. 1st ed. ed. Dr.Zulfikar. Tambakberas Jombang: LPPM Universitas KH.A. Wahab Hasbullah.
- Jariyah, Ainun, and Dodi Prasada. 2024. "Pengaruh K3 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dept Injection Phylon Di PT Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan." *Jurnal Imiah Manajemen* 3(1): 22.
- June, Siong, and Mauli Siagian. 2020. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyards." *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 8(3): 407–20. doi:10.31846/jae.v8i3.325.
- Khaeruman, Luis Marnisasah, Syech Idrus, Laila Irawati, Yuary Farradia, Eni Erwantiningsih, Hartatik, et al. 2021. Bookchapter *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*.
- Kristian, Rido Doly. 2024. *Strategi Peningkatan Pelayanan Publik Institus Kepolisian*. Makasar: PT. Nas Media Indonesia.
- Liawati. 2024. "Dinamika Organisasi: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Imiah Manajemen* 6(1): 951–60.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marisya, Fitria. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan." *MAMEN: Jurnal Manajemen* 1(4): 553–62. doi:10.55123/mamen.v1i4.1065.
- Marnilin, Feni, Isbandriyati Mutmainah, Iis Anisa Yulia, and Ahmad Zaid Mahfudi. 2022. "Pengaruh Perceived Value Terhadap Kepuasan Implementasi Program MBKM." *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 11(1): 1–10. doi:10.37641/jimkes.v11i1.936.
- Maslow, Abraham H. 1943. "A Theory of Human Motivation." *Psychological Review* 4(50): 370–96.
- Moetheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Gahlia Indonesia.
- Muhammad Hardi, and Henry Jirwanto. 2022. "Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Internusa Tribuana Citra Multi Finance Cabang Medan." *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen* 1(3): 149–63. doi:10.55606/jupiman.v1i3.500.

- Nitisemito, Anwar Sudiarmo. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nursuyono, Joko Ade. 2016. *Setetes Ilmu Regresi Linier*. Malang: Media Nusa Creative.
- Paleni, Herman. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. 1st ed. ed. Herlambang Rahmadhani. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Prakoso, Suryo, Mustamina Maulani, Asri Nugrahanti, Lisa Samura, and Syamsul Irham. 2021. "Sosialisasi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Karyawan Cv Rumah Kampung Sawangan, Depok, Jawa Barat." *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia (JAMIN)* 3(1): 40–45. doi:10.25105/jamin.v3i1.7800.
- Pranogyo, Antaiwan Bowo. 2021. *Kinerja Karyawan : Teori Pengukuran Dan Implikasi*. 1st ed. Bandung, Jawa Barat: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ed. Teddy Chandra. Zifatama Publishing.
- Purwanto, Sigit, Supangat, and Meriam Esterina. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ed. Selvi Yona Sari. Sumatera Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Ratnasari, Sri Langgeng, Herni Widiyah Nasrul, and Ishan Nurdin. 2020. *Manajemen Kinerja Karyawan*. eds. Nureza Dwi Anggraeni and Anis Eliyana. Forum Pemuda Aswaja.
- Riyadi, Slamet. 2018. *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. 1st ed. Sidarjo: Zifatama Jawara.
- Robi Rojaya Simbolon, Farrel Pasya Harramain, and Mochamad Rizaldi Putra Sonjaya. 2024. "Pentingnya Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Sebagai Faktor Penentu Optimalisasi Produktivitas Kerja." *Pajak dan Manajemen Keuangan* 1(3): 17–31. doi:10.61132/pajamkeu.v1i3.122.
- Rosento RST1, Resti Yulistria2 , Eka Putri Handayani3 , Stefany Nursanty4 ,. 2021. "11015-32762-3-Pb." *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* 9(2): 2. https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrKBZeoUtm4HgtEPbLQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1717289769/RO=10/RU=https%3A%2F%2Fjournal.bsi.ac.id%2Fejurnal%2Findex.php%2Fswabumi%2Farticle%2Fdownload%2F11015%2Fpdf/RK=2/RS=SskSpNInk75eGIg8bhmq.
- Sapriyanto, Joni. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Sakokota Palembang." *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial* 18(2): 183–99. doi:10.62128/jiads.v18i2.87.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Setiawan, Iwan, and Aan Khurosani. 2018. "PENGARUH KESELAMATAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empirik Karyawan PT. Karakatau Posco Di Cilegon Banten)." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa* 2: 2–3. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>.
- Sinaga, Onita Sari. 2020. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. [oogole.co.id/books/edition/Manajemen_Kinerja_dalam_Organisasi/0kX8DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kinerja+menurut+sinambela&printsec=frontco](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Kinerja_dalam_Organisasi/0kX8DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kinerja+menurut+sinambela&printsec=frontco)

ver.

- Siregar, Siti Aisyah. 2024. *Kumpulan Jurnal Akreditasi Sinta (Akuntansi Syariah)*. BAO Publishing.
- Stevani, Hendra. 2021. *1 Media Farmasi UII K3 Di Laboratorium Farmasi*.
- Sugiyanto, Sugiyanto, and Sulfiani Sulfiani. 2020. "Pengaruh Kebijakan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan." *Waktu* 18(2): 38–50. doi:10.36456/waktu.v18i2.3253.
- Suryani, Ni Kadek. 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi Dan Penelitian*. 1st ed. Bandung: NILACAKRA PUBLISHING HOUSE.
- Syariffudin, M, and I P G Parma. 2020. "Dampak Lingkungan Kerja Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bagian Produksi." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2(2): 148–54. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/download/27396/pdf>.
- Ulfa Ferliani, Sri, Firda Hidayati, and Niken Lastiti. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar)." *Jurnal Administrasi Publik (JAP)* 5(7): 435–40.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. 5th ed. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers.
- Wibowo, FX. Pudjo, and Gregorius Widiyanto. 2019. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta." *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17(2): 23. doi:10.31253/pe.v17i2.170.
- Widodo, Djoko Setyo. 2024. *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja: Manajemen Dan Implementasi K3 Di Tempat Kerja*. 1st ed. Bandung: Sibuku.
- Widodo, Slamet, Festy Ladyani, La Ode Asrianto, Rusdi, Khairunnisa, Sri Maria Puji Lestari, Dian Rachma Wijayanti, et al. 2023. *Cv Science Techno Direct Metodologi Penelitian*.
- Wildan, Muhammad Abu, Lailatus Sa'dah. 2021. *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. LPPM Universitas KH.A. Wahab Hasbullah.
- Winata, Edi. 2022. *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja*. Nusa Tenggara Barat: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, and Sutarto. 2025. "Pengaruh K3 Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Griya Sumber Mandiri." *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 9(1): 45–55.