

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CHANGSHIN REKSA JAYA GARUT

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND OCCUPATIONAL HEALTH SAFETY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. CHANGSHIN REKSA JAYA GARUT

Neng Heny Purwanti¹, Iman Basriman², Sugiarto Sugiarto³, Tatan Sukwika⁴

^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Sahid Jakarta, Indonesia

⁴ Jurusan Teknik Lingkungan, Fakultas Teknik, Universitas Sahid Jakarta, Indonesia

email: tatan.swk@gmail.com

Abstrak

Kondisi lingkungan kerja yang berpotensi menimbulkan bahaya menjadikan lingkungan tidak aman dan menghambat produktivitas pekerja manufaktur. Rekaman catatan tim Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) masih menemukan adanya kejadian keluhan penyakit akibat kerja. Kebaruan penelitian ini karena menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memfokuskan pada analisis secara parsial dan simultan pengaruh lingkungan kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian deskriptif diadopsi untuk penelitian ini. Populasi penelitian berjumlah 11.035 orang karyawan di PT. Changshin Reksa Jaya Garut yang dipilih secara *Probability Sampling*. Sesuai perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% diperoleh 100 orang karyawan menjadi responden utama. Data dikumpulkan dari responden melalui metode wawancara personal dengan bantuan kuesioner. Regresi berganda dipakai untuk pengujiannya. Hasil penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja dan K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Changshin Reksa Jaya Garut, ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (218,01 > 3,09) dan nilai sig. (0.000) < 0,05. Artinya, membaiknya kondisi lingkungan kerja dan K3 berdampak juga pada membaiknya kondisi kinerja karyawan, begitu juga jika sebaliknya. Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi diperoleh 0,867 yang artinya besar pengaruh lingkungan kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan sebesar 86,7%. Kesimpulannya kualitas lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menunjukkan kinerja baik serta penerapan kebijakan K3 yang konsisten akan menciptakan rasa aman pada karyawan dan akhirnya kualitas kinerja karyawan semakin baik. Kata kunci: Lingkungan kerja; K3; Manufaktur Garut; Penyakit akibat kerja; Produktivitas karyawan.

Abstract

Working conditions that have the potential to pose a hazard make the environment unsafe and hinder the productivity of manufacturing workers. Records of occupational safety and health (K3) team records still found incidents of complaints of work-related illnesses. The novelty of this research is that it analyzes the influence of the work environment and occupational health safety (K3) on employee performance. This study focuses on partial and simultaneous analysis of the impact of the work environment and K3 on employee performance. A descriptive research design was adopted for this study. The research population is 11.035 employees at PT. Probability Sampling selected Changshin Reksa Jaya Garut. According to calculations using the Slovin formula with an error rate of 10%, 100 employees were the primary respondents. Data were collected from respondents through personal interviews with the help of questionnaires. Multiple regression is used for the test. The results of the study found that the work environment and K3 significantly affect the performance of employees at PT. Changshin Reksa Jaya Garut, indicated by the value of $F_{count} > F_{table}$ (218.01 > 3.09) and the sig. (0.000) < 0.05. This means that improving the working environment and K3 conditions will also improve employee performance and vice versa. The calculation of the coefficient of determination obtained 0.867, which means that the influence of the work environment and K3 on employee performance is 86.7%. In conclusion, the quality of a good work environment will encourage employees to show good performance. The consistent implementation of K3 policies will create a sense of security in employees, and ultimately the quality of employee performance will improve.

Keywords: Work environment; K3; Garut Manufacturing; Occupational illness; Employee productivity.

1. PENDAHULUAN

Faktor yang memacu peningkatan kinerja karyawan yakni lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya seperti perlakuan dari atasan serta rekan kerja, beban pekerjaan, penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi dalam pekerjaan dan lain sebagainya (1)(2). Lingkungan kerja yang kondusif bisa tercipta ketika terbangun hubungan kerjasama antar individu dari keseluruhan elemen baik fisik maupun non fisik pada sebuah organisasi (3).

Dibandingkan kondisi non fisik seperti interaksi karyawan, kerjasama tim hubungan atasan bawahan, rasa nyaman dan kepuasan bekerja, pada lingkungan kerja banyak dipengaruhi oleh kondisi fisik dalam memberikan dampak pada pekerjaan baik positif maupun negative (4)(5)(6). Adapun lingkungan kerja fisik diantaranya yakni penerangan atau pencahayaan, suhu atau temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mesin, aroma, warna, dekorasi, musik, serta keamanan (7).

Dalam lingkungan kerja, faktor yang memberikan dampak pada kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja (8)(9). Keselamatan kerja memiliki kaitan erat dengan pekerjaan sumber daya manusia yang terdapat industri, manufaktur, konstruksi dan lain sebagainya (4).

Pemerintah telah menetapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam UU No. 1 Tahun 1970 dan UU No. 13 Tahun 2003 khususnya Pasal 86 ayat 1. K3 harus diimplementasikan oleh pelaku usaha sebagai bentuk upaya untuk pencegahan dan tindakan pengendalian terhadap terjadinya kecelakaan kerja dan Penyakit Akibat Kerja (PAK). Berdasarkan data laporan K3 PT. Changshin Reksa Jaya, karyawan mengeluhkan PAK antara lain sakit nyeri bagian kepala, Infeksi Saluran Pernafasan atas (ISPA), peradangan mulut dan sendi, diare, serta gangguan pencernaan. Sesuai amanat regulasi perusahaan harus menjamin kondisi lingkungan kerja yang aman bagi karyawan. Tidak hanya itu perusahaan pun perlu merencanakan (*plan*), melaksanakan (*do*), dan mengawasi (*check*) keselamatan di lingkungan kerja dengan mencegah dan meminimalkan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja (10)(11)(8). Adapun bentuk pengendaliannya (*act*) adalah menyediakan alat pelindung diri yang memadai bagi karyawan (11)(12).

PT. Changshin Reksa Jaya sebagai perusahaan manufaktur sepatu telah menerapkan kebijakan K3 agar karyawan memiliki kinerja yang baik dalam suasana lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Sukwika & Riwayando (2022) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan

kerja dan implementasi program K3 yang baik memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan (8).

Menurut Siagian (2018) mengondisikan lingkungan kerja yang baik harus memperhatikan beberapa faktor, antara lain konstruksi tempat kerja, ruangan kerja, ventilasi udara, tempat ibadah, dan sarana angkutan khusus dan umum untuk karyawan (6). Semetara Sukwika & Riwayando (2022) menawarkan aspek pembentuk lingkungan kerja meliputi pelayanan kerja (makan dan minum sehat dan bergizi, jaminan kesehatan, toilet layak, alat pelindung diri), kondisi kerja, dan hubungan karyawan (8). Tujuan penelitian untuk menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh lingkungan kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT. Changsin Reksa Jaya Garut.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei eksplanasi (*explanatory survey*). Metode ini dapat dilakukan pada populasi besar atau kecil, untuk mengambil sampel data dari populasi tersebut. Metode *explanatory survey* yaitu metode untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel atau lebih melalui pengajuan hipotesis (13).

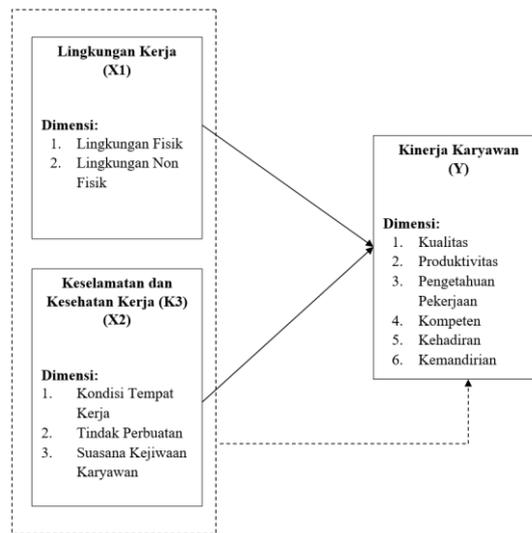
Objek dari penelitian ini adalah lingkungan kerja, Keselamatan dan

Kesehatan Kerja (K3) dan kinerja karyawan. Adapun unit analisis penelitian ini adalah individu yaitu karyawan pada PT. Changsin Reksa Jaya Garut yang tercatat sebanyak 11.035 orang. Penentuan sampling menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% diperoleh 100 orang responden. Teknik pengambilan sampel dengan *Probability Sampling* diharapkan dapat memberikan peluang yang sama untuk setiap anggota populasi terpilih menjadi anggota sampel (13).

Perumusan hipotesis didasarkan pada kerangka pemikiran sebagai jawaban yang sifatnya sementara pada rumusan yang ditetapkan. Berikut hipotesis penelitian ini:

1. H1: Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Changsin Reksa Jaya Garut
2. H2: Terdapat Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Changsin Reksa Jaya Garut
3. H3: Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Changsin Reksa Jaya Garut

Berikut Gambar 1. menunjukkan konstruksi kerangka pikir penelitian untuk analisis pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Changsin Reksa Jaya Garut.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Berikut variabel-variabel operasional dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel: Lingkungan Kerja (X1). Dimensi: Lingkungan kerja fisik. Indikator: Penerangan, Sirkulasi udara, Tata letak ruang kerja, Kebersihan, Suara bising, Penggunaan warna. Dimensi: Lingkungan kerja non fisik. Indikator: Lingkungan kerja non fisik: Keamanan kerja, Hubungan sesama rekan kerja, Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, Aturan dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
2. Variabel: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2). Dimensi: Kondisi tempat kerja. Indikator: Penyusunan mesin mesin beserta kelengkapannya, Sistem penerangan, Kondisi peralatan kerja. Dimensi: Tindak perbuatan. Indikator: Penggunaan pelindung diri, Penggunaan prosedur kerja, Kebiasaan pengamanan peralatan. Dimensi: Suasana kejiwaan karyawan. Indikator: Tidak merasa bekerja dibawah tekanan, Merasa nyaman ditempat kerja.
3. Kinerja Karyawan (Y). Dimensi: Kualitas. Indikator: Tingkat ketelitian karyawan,

Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, Kesesuaian dalam melaksanakan pekerjaan. Dimensi: Produktivitas. Indikator: Tingkat pemanfaatan sumber daya dalam penyelesaian kerja, pemanfaatan waktu dengan baik dan benar. Dimensi: Pengetahuan pekerjaan. Indikator: Pengetahuan karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas, Pemahaman karyawan terhadap pelaksanaan tugas. Dimensi: Kompetensi (Bisa diandalkan). Indikator: Karyawan dapat diandalkan dalam penyelesaian tugas, Kemampuan menyelesaikan masalah sendiri. Dimensi: Kehadiran. Indikator: Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Datang dan pulang kerja tepat waktu. Dimensi: Kemandirian. Indikator: Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan, Tanggung jawab saat mengambil keputusan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

Berdasarkan Tabel 1. nilai indeks validitas pada setiap item indikator variabel

lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai hitung di atas batas minimal nilai koefisien valid yakni 0,1966. Suatu kuesioner

dikatakan valid jika setiap indikatornya dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur (14).

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kelompok Variabel	No. Variabel	r Hitung	r Tabel & Alpha Cronbach	Ket.
Lingkungan Kerja (X1)	X11	0,703	0,1966 & 0,892	Valid & Reliabel
	X12	0,689		
	X13	0,704		
	X14	0,720		
	X15	0,736		
	X16	0,815		
	X17	0,661		
	X18	0,693		
	X19	0,714		
	X110	0,681		
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	X21	0,744	0,1966 & 0,876	Valid & Reliabel
	X22	0,743		
	X23	0,751		
	X24	0,752		
	X25	0,773		
	X26	0,711		
	X27	0,712		
	X28	0,667		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,699	0,1966 & 0,913	Valid & Reliabel
	Y2	0,738		
	Y3	0,589		
	Y4	0,622		
	Y5	0,703		
	Y6	0,750		
	Y7	0,686		
	Y8	0,701		
	Y9	0,582		
	Y10	0,762		
	Y11	0,707		
	Y12	0,645		
	Y13	0,682		
	Y14	0,691		

Selanjutnya nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner ketiga variabel memperoleh nilai *alpha cronbach* yang melebihi 0,70. Artinya butir pertanyaan kuesioner pada variabel lingkungan kerja, K3, dan kinerja karyawan dapat mengukur dengan ketepatan tinggi sehingga bisa dijadikan variabel untuk penelitian (14).

3.1.1 Asumsi Klasik

1. Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian dengan *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi yang lebih tinggi dari 0,05 atau distribusi datanya normal. Pada Tabel 2. diketahui nilainya adalah 0,181. Artinya memenuhi asumsi untuk melakukan uji hipotesis.

Tabel 2. Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.86632884
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.068
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.181 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel 3. variabel lingkungan kerja memiliki nilai VIF sebesar 5,131 dan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai VIF sebesar 5,131 maka kedua

nilai VIF tersebut dibawah batas yang telah ditetapkan yaitu sebesar 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel bebas dalam model.

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinieritas
Coefficients^a

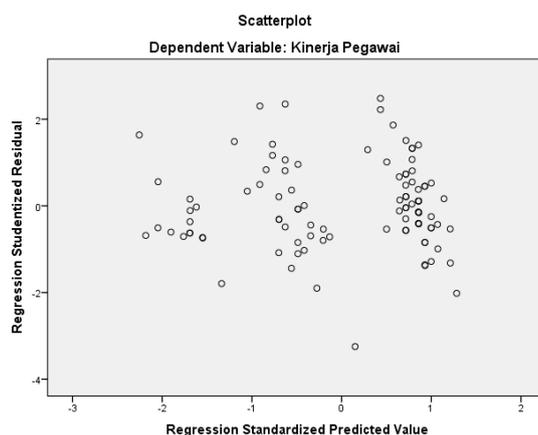
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.546	1.752	
	Lingkungan Kerja	.696	.113	.516
	K3	.703	.134	.440
		T	Sig.	Collinearity Statistics
Model				Tolerance
1	(Constant)	2.596	.011	
	Lingkungan Kerja	6.149	.000	.195
	K3	5.251	.000	.195
				VIF
				5.131
				5.131

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3. Heteroskedastisitas

Gambar 1. menunjukkan sebaran pola tidak jelas sehingga dapat diindikasikan gejala heteroskedastisitas pada model tidak ditemukan. Hal ini terlihat dari sebaran dot

(titik) ada di bagian atas dan bawah garis nol sumbu Y. Artinya model konstan dan tidak ada variansi residual antar pengamatan yang berbeda.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

3.1.2. Model Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui model persamaan dari lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 4. didapat nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,546 + 0,696 (X_1) + 0,703 (X_2)$$

Dimana: Y = Kinerja Karyawan, a = Konstanta, X_1 = Lingkungan Kerja, X_2 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja, b_1, b_2 = Koefisien regresi, ϵ = *error term*.

Berikut penjelasan persamaan regresi berganda:

- a) Konstanta 4,546 adalah skor persentase dari kinerja karyawan jika skor lingkungan kerja dan K3 bernilai nol.
- b) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) adalah +0,696. Artinya jika ada peningkatan skor variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 1 satuan dan diasumsikan variabel lain konstan, maka kinerja karyawan diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,696 satuan.
- c) Koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) adalah +0,703. Artinya setiap skor variabel K3 meningkat 1 satuan, maka terjadi peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,703 satuan.

Tabel 4. Hasil Koefisien Regresi **Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.546	1.752		
	Lingkungan Kerja	.696	.113	.516	
	K3	.703	.134	.440	
		t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.596	.011		
	Lingkungan Kerja	6.149	.000	.195	5.131
	K3	5.251	.000	.195	5.131

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3.1.3. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (*F-test*)

Berdasarkan Tabel 5. diketahui nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($316,421 > 3,09$) dan nilai *sig.* lebih kecil dari tingkat

keyakinannya ($0,00 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya lingkungan kerja dan K3 secara simultan memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di PT. Changshin Reksa Jaya Garut.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (*F-Test*)
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9655.099	2	4827.549	316.421	.000 ^b
	Residual	1479.901	97	15.257		
	Total	11135.000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), K3, Lingkungan Kerja

2. Uji Parsial (*T-test*)

Berdasarkan hasil uji parsial pada Tabel 6. diketahui bahwa hipotesis pertama (H_1) nilai t_{hitung} pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 6,149 lebih besar daripada t_{Tabel} sebesar 1,984, dan diketahui *sig.* (0,000) lebih kecil daripada taraf signifikansi α (0,05) maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi positif yang bermakna semakin baik

lingkungan kerja maka akan berdampak pada semakin tingginya kinerja karyawan.

Pada hipotesis kedua (H_2) nilai t_{hitung} pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan diperoleh yaitu 5,251 lebih besar daripada t_{Tabel} dan *sig.* (0,00) maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan antara K3 terhadap kinerja karyawan dan nilai koefisien regresi adalah positif. Jika terjadi kondisi K3 yang baik maka kondisi kinerja karyawan pun baik, begitu pula jika sebaliknya.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (T-Test)

Model	Koefisien Regresi	t hitung	t Tabel	Sig.	Ket.
$X_1 \text{ } \otimes \text{ } Y$	0,696	6,149	1,984	0,000	H_0 ditolak
$X_2 \text{ } \otimes \text{ } Y$	0,703	5,251	1,984	0,000	H_0 ditolak

3. Analisis Koefisien Korelasi

Berdasarkan Tabel 7. terdapat hubungan yang kuat dan searah antara variabel lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan di PT. Changshin Reksa Jaya Garut. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi sebesar 0.931. Artinya jika lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja meningkat maka kinerja

karyawan akan meningkat. Begitupun jika sebaliknya. Adapun besar pengaruh variabelnya adalah $(0.931)^2 \times 100\% = 0,867$. Artinya variabel lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 86,7%, sedangkan sisanya 13,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati.

Tabel 7. Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.867	.864	3.90598

a. Predictors: (Constant), K3, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3.2. Pembahasan

3. Hipotesis H₁: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah kondisi yang diharapkan di tempat kerja dan sekitarnya yang dapat mempengaruhi karyawan saat menjalankan tugas, misalnya fasilitas *air conditioner*, penerangan yang baik, sanitasi yang bersih dan lain sebagainya (15). Faktor kondisi yang mempengaruhi lainnya seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan ketersediaan alat-alat perlengkapan kerja (16). Manfaat lingkungan kerja dapat menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Pada akhirnya, karyawan terbantu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat (17).

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar 0,00 (< 0,05) oleh karena itu H₀ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Sazly & Permana (2020); Siagian (2018); Naimah *et al.* (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan (15)(6)(18).

2. Hipotesis H₂: Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sangat terkait dengan kesejahteraan karyawan yang bekerja. Hal ini tidak terlepas dari kondisi karyawan seperti faktor kondisi psikologis, fisiologis dan fisik tenaga kerja di lingkungan kerja perusahaan (19).

Hasil pengujian K3 menunjukkan tingkat signifikansi signifikan sebesar 0,00 yang berarti $0,000 < 0,05$, oleh karena itu H₀ ditolak. Dengan demikian bahwa secara parsial variabel K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa ditemukan pada hasil penelitian Siagian (2018); Purba & Sukwika (2021); Lazuardi *et al.* (2022) dimana terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari praktik manajemen K3 terhadap kinerja kerja (6)(3)(20).

3. Hipotesis H₃: Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan membuktikan lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Changshin Reksa Jaya Garut, hal tersebut ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (218,01 > 3,09) dan nilai sig. (0.000) < 0,05 sehingga H₀ ditolak. Artinya, membaiknya kondisi lingkungan kerja dan K3 berdampak juga pada membaiknya kondisi kinerja karyawan, begitu juga jika sebaliknya. Selanjutnya, hasil perhitungan

nilai koefisien determinasi diperoleh 0,867, artinya pengaruh lingkungan kerja dan K3 secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 86,7%, sementara 3,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati.

Sejalan dengan penelitian Sazly & Permana (2020); Purba & Sukwika (2021); Lazuardi *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (15)(3)(20). Pada perspektif lain Sutrisno & Sukwika (2021); Sukwika & Riwayando (2022) menjelaskan disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dan pada akhirnya berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (21)(8).

4. KESIMPULAN

Kesimpulannya yaitu kualitas lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menunjukkan kinerja baik di PT. Changshin Reksa Jaya Garut. Kecenderungan yang serupa itu ditemukan juga pada penerapan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang konsisten akan menciptakan rasa aman pada karyawan dan akhirnya kualitas kinerja karyawan semakin baik. Kedua variabel yang digunakan untuk membangun model kinerja karyawan di PT. Changshin Reksa Jaya Garut sudah memadai yaitu sebesar 86,7%.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih yang besar kepada manajemen PT. Changshin Reksa Jaya Garut atas kerjasama

dan dukungannya sehingga kegiatan studi ini dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Sutrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada; 2018.
2. Gustiranda T, Sukwika T, Hadisumarjo H. Analisis Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai dengan Kinerja Layanan Pusat Prestasi Nasional di Era Revolusi Industri 4.0. *E-Qien J Ekon dan Bisnis*. 2022;11(2):211–20.
3. Purba SU, Sukwika T. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Divisi Proyek. *J Appl Manag Res [Internet]*. 28 Mei 2021;1(1):65–77. Tersedia pada: <http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/jamr/article/view/260>
4. Mangkunegara AP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2018.
5. Wahyuni S. Pengaruh Pengalaman, Lingkungan, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuka Engineering Indonesia. Universitas Muhammadiyah Gresik; 2018.
6. Siagian M. Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilm Manaj Univ Puter Batam) [Internet]*. 30 Juli 2018;6(2). Tersedia pada:

- <https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim/article/view/675>
7. Nawawi BM, Sukwika T, Hasibuan B. Penerapan Sistem Manajemen K3 dan Pengaruhnya pada Pengetahuan Perawat Rumah Sakit. *JI-KES (Jurnal Ilmu Kesehatan)* [Internet]. 12 Februari 2023;6(2):110–5. Tersedia pada: <https://ojshafshawaty.ac.id/index.php/jikes/article/view/559>
 8. Sukwika T, Riwayando F. Efektivitas Penerapan Program K3LLP pada Kawasan Pengeboran Sumur Parang II Sepanjang Pandemi Covid-19. *J Migasian*. 2022;6(2):55–63.
 9. Mudzakir AM, Sukwika T, Erislan E. Implementation Of Mining Safety Management System And Impact Of Drilling Operational Accident At PT Indodrill Banyuwangi. *Jambura J Heal Sci Res* [Internet]. 29 Desember 2022;5(1):139–51. Tersedia pada: <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jjhsr/article/view/17154>
 10. Rachmawati A, Sukwika T, Ramli S. Implementation of Hospital Risk Management Using Bowtie Method. *Manajemen, Teknol Inform dan Komun*. 2022;6(2).
 11. Sukwika T, Kartikasari SE. Disiplin K3 Melalui Pemakaian Alat Pelindung Diri (Apd) Di Laboratorium Kimia PT Sucofindo. *VISIKES J Kesehat Masy* [Internet]. 17 Mei 2021;20(1). Tersedia pada: <http://publikasi.dinus.ac.id/index.php/vikes/article/view/4173>
 12. Sulistyowati I, Sukwika T. Investigasi Kecelakaan Kerja Akibat Alat Pelindung Diri Menggunakan Metode SCAT Dan SMART-PSL. *J Ilmu Kesehat Bhakti Husada Heal Sci J* [Internet]. 9 Juni 2022;13(01):27–45. Tersedia pada: <https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/stikku/article/view/367>
 13. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta; 2019.
 14. Ghozali I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.; 2013.
 15. Syukron Sazly, Dadan Permana. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *J Ekon dan Manaj*. 2020;18(2):209–17.
 16. Isyandi B. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press; 2018.
 17. Arep I, Hendri T. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama; 2016.
 18. Naimah N, Sukwika T, Hasibuan B. Perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Tenaga Medis Menggunakan Pemoderasi Risk Taking Personality. *Faletehan Heal J*. 2023;10(1).
 19. Rivai, Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press; 2015.

20. Lazuardi MR, Sukwika T, Kholil K. Analisis Manajemen Risiko Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Menggunakan Metode HIRADC Pada Departemen Assembly Listrik. *J Appl Manag Res.* 2022;2(1).
21. Sutrisno G, Sukwika T. Kepemimpinan Keselamatan, Komitmen Ahli K3, Akuntabilitas Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Keselamatan. *Ecodemica J Ekon Manaj dan Bisnis.* 2021;5(2).