

Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samick Indonesia

Catur Sasi Kirono¹ , Sri wahyuningsih²✉

^{1,2} Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Abstrak

Lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam mendukung dan meningkatkan kinerja yang berkualitas. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal terpenting yang selalu ditekankan dalam setiap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samick Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik sampel *purposive sampling*, jumlah sampel sebanyak 35 orang. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara dan penyebaran angket kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan lingkungan kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Kinerja Karyawan.*

Abstract

A good work environment plays an important role in supporting and enhancing quality performance. Occupational safety and health is the most important thing that is always emphasized in every company. This study aims to determine the extent to which the influence of the work environment, occupational safety and health on employee performance at PT. Samick Indonesia. The type of research used is a quantitative approach. The sampling technique used non-probability sampling method with purposive sampling technique, the number of samples was 35 people. Data collection techniques include observation, interviews and questionnaires.

The results showed that partially the work environment had a positive and significant effect on employee performance, occupational safety and health had a positive and significant effect on employee performance, simultaneously the work environment and occupational safety and health had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Environment, Occupational Safety and Health, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Selama ini perusahaan berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan terus berkembang ketika melakukan kegiatan baik di bidang industri, perdagangan maupun jasa. Dengan kata lain, keberhasilan berbagai kegiatan dalam perusahaan tidak hanya tergantung pada pencapaian tujuan, tetapi juga pada keunggulan teknis, sumber daya yang tersedia, sarana dan prasarana sendiri, tetapi juga pada aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam pertumbuhan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset hidup dan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia secara sistematis, terencana, dan efisien dapat menciptakan kinerja perusahaan yang mampu berkompetisi dengan pesaingnya. Salah satu faktor yang mampu menunjang kinerja sumber daya manusia adalah keselamatan kerja dan lingkungan kerja. Faktor keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan berdampak pada kinerja perusahaan. Program keselamatan kerja akan menciptakan rasa aman pekerja dalam melaksanakan tugasnya dari kemungkinan risiko yang menyebabkan kecelakaan kerja. Program ini akan bertujuan untuk menjaga kondisi fisik pekerja dan meningkatkan sikap pekerja dalam memperhatikan pekerjaan yang aman.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja ini berhubungan dengan segala sesuatu yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan kegiatannya yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan psikologis. Lingkungan kerja yang baik berdampak pada kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga mampu mengoptimalkan kinerjanya. Lingkungan kerja dalam beberapa riset menunjukkan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Organisasi harus mampu menyediakan lingkungan kerja dalam kondisi baik sehingga dapat memungkinkan karyawan untuk terus produktif dan bekerja sama antara karyawan dan atasan untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor keselamatan dan perlindungan di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan merasa aman dan bahagia karena merasa terlindungi dengan baik oleh perusahaan, maka mereka akan bekerja dengan tenang dan baik. Kinerja terbaik diharapkan dari karyawan perusahaan ini. Salah satu upaya untuk melaksanakan perlindungan karyawan adalah dengan dilaksanakannya program kesehatan dan keselamatan kerja.

Program keselamatan dan kesehatan kerja harus memastikan bahwa pekerja dan pengusaha menyadari potensi penyebab kecelakaan kerja dan mengantisipasi tindakan mereka jika terjadi peristiwa tersebut untuk mencegah kecelakaan dan cedera kerja di lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2009:161), keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan mencakup aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya memelihara kondisi kerja, baik kondisi fisik, mental maupun sosial yang merugikan kesehatan dan moral, agar seseorang dapat bekerja secara optimal. Karyawan yang bekerja pada perusahaan berhak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Menurut Hanggraeni (2012:24) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu sistem yang bertujuan untuk melakukan pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja di dalam lingkungan kerja para karyawan.

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja memang bagi sebagian orang diidentikkan pada perindustrian yang mengoperasikan berbagai peralatan berat, proses yang rumit, risiko yang tinggi, dan energi yang cukup besar. Namun, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja memang sudah selayaknya menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan manusia dimanapun keberadaannya. Dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu perusahaan mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan untuk memperoleh pencapaian yang telah direncanakan dan ditargetkan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu. “Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang guna mencapai tujuan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, hal tersebut menurut Tika (2006:121)”.

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan Soetjipto (2008:87)”. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya. Komitmen menjalankan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan sebagai suatu bentuk tindakan dalam manajemen risiko, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Samick Indonesia. Kesehatan dan Keselamatan Kerja menjadi aspek yang pertama kali diperkenalkan kepada karyawan PT. Samick Indonesia melalui pasal-pasal perjanjian dalam Perjanjian Kerja Bersama yang ditandatangani kedua belah pihak.

Ketentuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dicakup dalam PT. Samick Indonesia adalah perlindungan keselamatan kerja dan ketersediaan Alat Pelindung

Diri (APD), perlengkapan kerja, pemberian jaminan pengobatan bagi pekerja korban kecelakaan kerja, serta penjaminan pemeliharaan kesehatan pekerja. Beberapa pabrik dan perusahaan yang termasuk PT. Samick Indonesia dalam perkembangannya banyak menggunakan peralatan dan mesin-mesin berat. Keputusan dalam menggunakan peralatan dan mesin berat yang berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjaga kinerja karyawan.

Permasalahan akan semakin banyak apabila PT. Samick Indonesia menggunakan mesin berat, karena PT. Samick Indonesia harus dapat menjamin penggunaan mesin-mesin dalam meningkatkan produk dan juga harus dapat menjamin keselamatan dan kesehatan dari karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja apabila telah terpenuhi maka akan menyebabkan karyawan bekerja dengan segenap kemampuannya, sehingga kinerja meningkat. Perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik sebab manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategi belaka, melainkan juga merupakan sesuatu yang pokok dalam pencapaian tujuan organisasi (Fakhirah, Ariwibowo, dan Ancho, 2022). Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan kinerja para karyawannya (Fakhirah, Ariwibowo, dan Ancho, 2022).

Keahlian dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk dilihat secara langsung. Perlu adanya pengukuran dengan menilai hasil kerja karyawan melalui segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi. Penilaian kerja harus dilakukan seobjektif mungkin, sehingga hal itu dapat menjadi informasi yang berguna bagi manajer atau pimpinan terkait dengan kebutuhan karyawan, serta pelaksanaan promosi dan melihat perilaku karyawan. Menurut (Busro, 2020) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menilai kinerja karyawan harus ada standar kinerja. Standar kinerja dapat di gunakan sebagai salah satu ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak. Pengertian Kinerja Karyawan Bernardin dan Joyce (1993.p.379) menyatakan kinerja karyawan sebagai "*Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period*". Maksudnya, bahwa kinerja karyawan merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Penekanannya adalah pada hasil yang telah diselesaikan karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Hasibuan (2005) menjelaskan "kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Mangkunegara (2006) menjelaskan kinerja karyawan merupakan istilah dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Handoko (2006) menjelaskan “pengertian kinerja karyawan sebagai ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya”. Sedangkan Mitchell dan Larson (2008) menjelaskan “kinerja karyawan menunjukkan pada suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu suatu hasil kerja”. Persoalan mutu ini berkaitan dengan baik buruknya hasil yang dikerjakan oleh karyawan. Bila perilaku karyawan memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi maka kinerja karyawan tergolong baik, begitu juga sebaliknya bila perilaku karyawan memberikan hasil pekerjaan yang kurang atau tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi maka kinerja karyawan dapat dikatakan kurang baik.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja karyawan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mendukung tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Pada dasarnya kinerja seorang karyawan berbeda-beda satu sama lain. Hal ini dikarenakan setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja karyawan bergantung pada kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya harus didukung oleh keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah, jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja karyawan yang akhirnya karyawan tidak melaksanakan tugas-tugas nya secara efektif dan efisien (Nuraini, 2013:95).

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antaralain sebagai berikut: Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2004:134).

Menurut Simanjuntak (2003:39), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

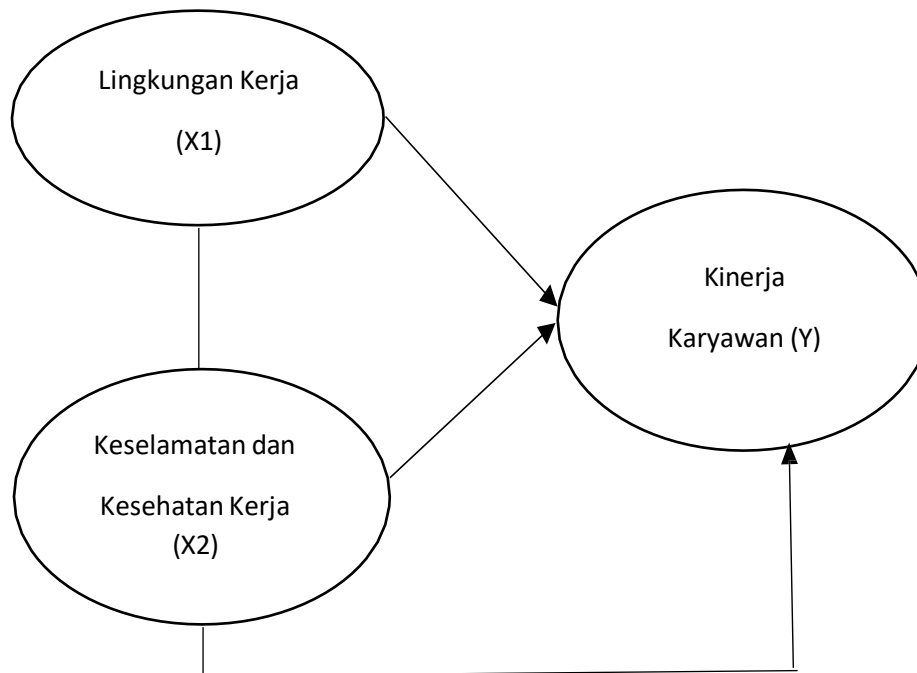
Menurut Widodo (2015, 234), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Menurut Rivai dan Sagala (2013, p.792), Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk menjamin agar seluruh pekerja bisa bekerja secara selamat dan selalu dalam keadaan sehat selama berada di wilayah lingkungan kerja. Secara hakiki keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya pemikiran serta penerapannya yang ditujukan untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya. Keselamatan dan kesehatan kerja telah banyak diketahui sebagai salah satu persyaratan dalam melaksanakan tugas, dan suatu bentuk faktor hak asasi manusia. Dipandang dari aspek keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam upaya mencegah kecelakaan, kebakaran peledakan, pencemaran dan penyakit akibat kerja (Kuswana, 2014). Menurut Kartawidjaja (2011), keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebuah konsep yang dimaksudkan untuk memberikan rasa perlindungan kepada pekerja atas keselamatan dan kesehatannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Hipotesa dalam karya ilmiah ini, dengan tema Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Samick Indonesia, ditetapkan sebagai berikut :

Hipotesis pertama: dinyatakan bahwa lingkungan kerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Samick Indonesia, dimana dalam hipotesa ini didukung oleh Sihaloho, dan Siregar (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja pada PT Super Setia Sagita Medan. Yantika, Herlambang, dan Rozzaid (2018) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PEMKAB Bondowoso.

Hipotesis Kedua: dinyatakan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Samick Indonesia, dimana dalam hipotesa ini didukung oleh Parashakti, dan Putriawati dalam penelitiannya menyatakan bahwa Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahagia Idkho Mandiri. Marom (2018) pun menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lion Metal Works Tbk.

Hipotesis ketiga: dinyatakan bahwa lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Samick Indonesia.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Berdasarkan hipotesis diatas, variabel penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Variabel (X) merupakan variable independen / bebas sedangkan variabel (Y) merupakan variabel dependen / terikat, variabel-variabel tersebut diukur dengan alat analisis regresi linear berganda untuk mendapatkan signifikansinya. Model penelitian dalam karya ilmiah ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar

METODOLOGI

Penelitian ini bersifat kuantitatif, yang mana penelitian dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana tanggapan atau jawaban responden. Rancangan penelitian ini berbentuk riset yang dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner mengenai pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samick Indonesia. Penelitian ini dilakukan di PT Samick Indonesia, dimana perusahaan ini merupakan perusahaan manufaktur yang beralamatkan di Jl. Raya KH Umar Rw. Ilat, Desa Kidul, Kec. Cileungsi, Kabupaten Bogor. Penelitian ini difokuskan pada karyawan departemen *assembly* di PT. Samick Indonesia. Jumlah karyawan PT. Samick Indonesia Gedung EG yang berada di Jl. KH Umar Rawa Ilat, Desa Kidul Kec. Cileungsi, Kab. Bogor ini berjumlah ±240 karyawan. Peneliti mengambil sampel departemen *assembly* yang karyawannya berjumlah 35 karyawan, untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. maka sampel yang akan digunakan dibulatkan menjadi sebanyak 35 orang.

Metode yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut Teknik Pengumpul Data; Peneliti Lapangan; Observasi, Data Kuesioner. Pada penelitian ini, untuk uji analisis data menggunakan metode Uji Koefisien Determinan (R Square); Koefisiensi

determinasi (R^2); Analisis Regresi Linear Berganda. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap tingkat kemiskinan.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e.$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki - laki	30	85,7%
Perempuan	5	14,3%
Total	35	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, (2023)

Dari tabel diatas bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang dengan persentase 85,7%, sedangkan perempuan berjumlah 5 dengan persentase 14,3%. Maka hasil tersebut menggambarkan bahwa karakteristik responden laki-laki jumlahnya lebih banyak dibandingkan responden perempuan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,583	0,3338	Valid
X1.2	0,485	0,3338	Valid
X1.3	0,463	0,3338	Valid
X1.4	0,344	0,3338	Valid
X1.5	0,385	0,3338	Valid
X1.6	0,595	0,3338	Valid
X1.7	0,651	0,3338	Valid
X1.8	0,669	0,3338	Valid
X1.9	0,518	0,3338	Valid
X1.10	0,473	0,3338	Valid
X1.11	0,478	0,3338	Valid
X1.12	0,575	0,3338	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X1), diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel (0,3338), maka disimpulkan bahwa hasil uji validitas tes dari variabel lingkungan kerja dikatakan valid dan sehingga layak untuk digunakan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)

Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,369	0,3338	Valid
X2.2	0,624	0,3338	Valid
X2.3	0,507	0,3338	Valid
X2.4	0,487	0,3338	Valid
X2.5	0,549	0,3338	Valid
X2.6	0,640	0,3338	Valid
X2.7	0,524	0,3338	Valid
X2.8	0,545	0,3338	Valid
X2.9	0,723	0,3338	Valid
X2.10	0,511	0,3338	Valid
X2.11	0,466	0,3338	Valid
X2.12	0,347	0,3338	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, (2023)

Berdasarkan tabel 3, hasil uji validitas variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2), diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel (0,3338), maka disimpulkan bahwa hasil uji validitas tes dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja dikatakan valid dan sehingga layak untuk digunakan.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,530	0,3338	Valid
Y.2	0,716	0,3338	Valid
Y.3	0,643	0,3338	Valid
Y.4	0,750	0,3338	Valid
Y.5	0,618	0,3338	Valid
Y.6	0,602	0,3338	Valid
Y.7	0,755	0,3338	Valid
Y.8	0,710	0,3338	Valid
Y.9	0,604	0,3338	Valid
Y.10	0,712	0,3338	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y), diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel (0,3338), maka disimpulkan bahwa hasil uji validitas tes dari variabel kinerja karyawan dikatakan valid dan sehingga layak untuk digunakan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan beberapa pernyataan yang telah dinyatakan valid saja. Rumusnya yaitu alpha cronbach dengan program SPSS. Apabila coefficient alpha > 0,600 maka dinyatakan

reliabel, dibawah ini adalah hasil analisis uji reliabilitas masing-masing variabel

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,748	Reliabel
2	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,753	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,856	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, (2023)

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh uji instrumen pernyataan pada semua variabel memiliki nilai chronbach alpha diatas 0,600, yaitu variabel lingkungan kerja 0,748, variabel keselamatan dan kesehatan kerja 0,753, dan variabel kinerja karyawan 0,856. Sehingga seluruh pernyataan dinyatakan reliabel, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji tersebut dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam mengukur sebuah variabel.

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandar dize d Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,93699549
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,078
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

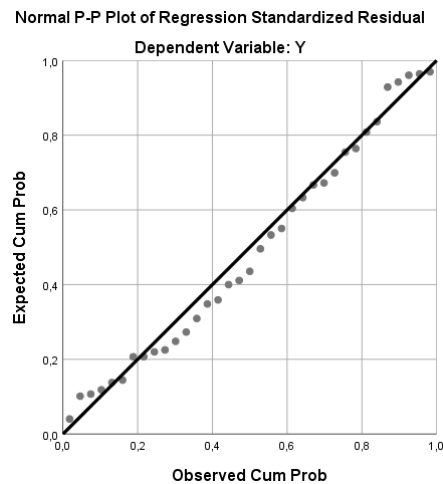
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data yang diolah SPSS 25, (2023)



Gambar 1. Grafik Normal P-Plot

Sumber : Data yang diolah SPSS 25, (2023)

Berdasarkan tabel 6, One Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansinya yaitu $0,200 > 0,05$, maka nilai residual dapat dikatakan berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari variabel lingkungan kerja(X1), keselamatan dan kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas

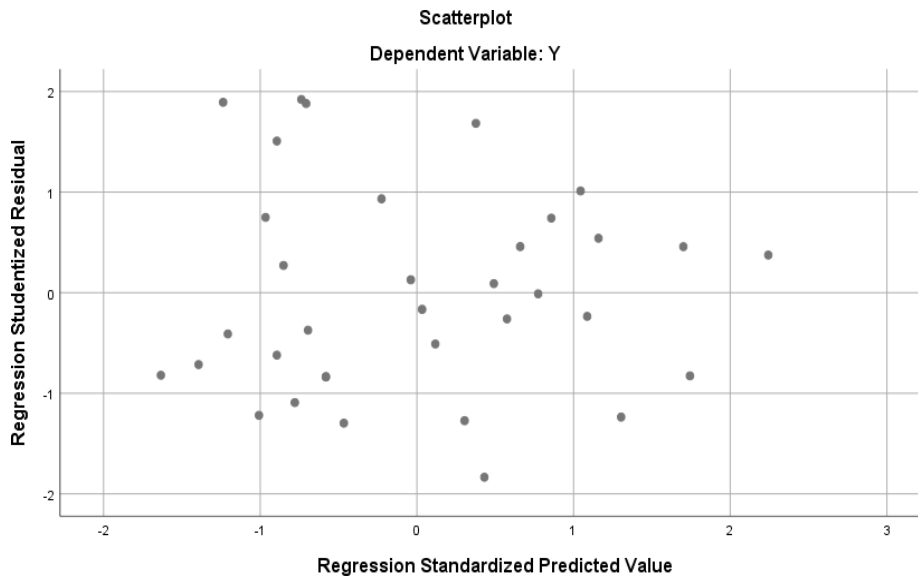
		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,050	1,819		-1,127	,268		
	X1	,603	,062	,605	9,681	,000	,447	2,237
	X2	,441	,063	,434	6,947	,000	,447	2,237

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.10 dengan mendapatkan hasil Tolerance bernilai 0,447 dan $0,447 > 0,10$ dan VIF bernilai 2,237 dan

2,237 < 10 maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak adanya gejala multikolinearitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, (2023)

Suatu model regresi dapat dikatakan baik jika terdapat homokedastisitas dan tidak terjadi gejala heterokedastisitas di dalamnya. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot dan uji glejser. Uji dengan menggunakan grafik scatterplot dilakukan dengan melihat penyebaran titik-titik pada grafik scatterplot. Jika titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, atau tidak membentuk pola, maka tidak ada indikasi terjadinya heterokedastisitas. Sedangkan uji glejser dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan 0.05 maka tidak ada indikasi terjadinya heterokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Tabel 8. Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
	Standard		
	ized		
	Coefficie		
Unstandard	nt		Collinea
ized	S		rity
Coefficients			Statistic
			s

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,050	1,819		-1,127	,268		
	X1	,603	,062	,605	9,681	,000	,447	2,237
	X2	,441	,063	,434	6,947	,000	,447	2,237

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data yang diolah spss 25, (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 8, menghasilkan rumus regresi linear berganda $Y = -2,050 + 0,603X1 + 0,441X2$, dapat disimpulkan bahwa: Koefisien X1 sebesar 0,603 artinya apabila variabel Lingkungan Kerja(X1) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,603 satuan. Koefisien X2 sebesar 0,441 artinya apabila variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,441 satuan. Konstanta sebesar = 2,050 artinya apabila variabel lingkungan kerja(X1), dan keselamatan dan kesehatan kerja (X2) dalam konstan, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,050.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	505,121	2	252,560	270,746	,000 ^b
	Residual	29,851	32	,933		
	Total	534,971	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data yang diolah SPSS 25, (2023)

Nilai F tabel = $F(k; n - k) = F(2; 35 - 2) = F(2; 33) F = 3,28$.

Berdasarkan tabel 9, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $270,746 > 3,28$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary ^b	
----------------------------	--

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,972 ^a	,944	,941	,966

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data yang diolah SPSS 25, (2023)

Berdasarkan tabel 10, diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,944 atau sama dengan 94,1% atau mendekati 1, dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) kuat.

Analisa data yang telah dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik, regresi setra uji hipotesis dan uji determinasi dari semua variabel, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Pembahasan atas peranan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dari hasil pengujian pada uji t yaitu t hitung sebesar $9.681 < t$ tabel 2.039 dan nilai Sig. Sebesar $0.000 > 0,05$. Hal ini berarti hipotesis pertama yang diajukan oleh penulis tidak diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Samick Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sihalohe dan Siregar (2019) serta Yantika, Herlambang dan Rozzaid (2018) dimana hasil penelitian ini secara umum membenarkan model hipotesis yang dikemukakan, yang mengungkapkan bahwa berpengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pembahasan atas peranan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dari hasil pengujian pada uji t yaitu t hitung sebesar $6.947 > t$ tabel 2.039 dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis kedua yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Samick Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Parashakti dan Putriawati (2020) serta Marom (2018) dimana hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja yang dimiliki oleh perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Pembahasan atas peranan lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan tentang pengaruh dari lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi kinerja

karyawan hasil pengujian pada uji F yaitu F hitung sebesar 270.746. > F tabel 3.28 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis ketiga yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Samick Indonesia.

SIMPULAN

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa: Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji parsial dengan nilai t hitung sebesar 9.681 > t tabel 2.039 dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Samick Indonesia. Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji parsial dengan nilai t hitung sebesar 6.947 > t tabel 2.039 dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel loyalitas terhadap produktivitas PT Indonesia Epson Industri. Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji simultan dengan nilai F hitung sebesar 270.746 > F tabel 3.28 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Samick Indonesia.

Referensi :

- Cresswell, J. (2014). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dwi, R. K., & Swasto, B. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Surya Asbes Cement Group Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Elphiana, E. G., Yuliansyah, M. D., & M, K. Z. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 2.
- Fakhirah, J., Ariwibowo, P., & Anco, A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir-Jakarta Pusat. *Sosio e-Kons*, 14(2), 117-124.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal AGORA*.
- Hibbul, M. W. (2019). The Effect of Occupational Safety And Health and Work Discipline On Employee Performance in the Environmental Services Of Yogyakarta City. *Jurnal International Journal of Economics*.
- Indirawati. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Pada PT. Indimatam Lines Makassar*. Makassar.

- June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Lestari Shipyard. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*.
- Makadao, E., Kawet, L., & Rondonuwu, C. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bimoli Bitung. *Jurnal EMBA* .
- Marzani, N., & Dharmawan, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2.2*.
- Nabawi, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2.2*.
- Nurul, U. N., & Amalia, S. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*.
- Paarluhutan, A. T. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*.
- Partika, S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Cipta Bersama Sukses*. Musi Banyuasin.
- Pudjo, F. W., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Putri, D., Triatmanto, B., & Setiyadi, s. (2018). The Effect of Occupational Health and Safety, Work Environment and Discipline On Employee Performance in a Consumer Goods Company.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Syahyuni, D. (2017). Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Frisian Flag (Plant Pasar Rebo) Jakarta. *Widya Cipta*.
- Wibowo, E., & Hardi, U. (2016). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang). *Among Makarti*.
- Yaantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PEMKAB Bondowoso). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*.