

## Study Tentang Dampak K3 dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan Bagian Produksi

Andrean Eko Haryoko<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PPI, Tangerang, 15710, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Keywords:

K3, Lingkungan Kerja,  
Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

**Introduction/Main Objectives:** To analyze the influence of Occupational Safety and Health and the work environment on employee performance in a company.. **Background Problems:** The company has a disciplined work system and supervision of employees within the company that needs to be improved and encouraged by a conducive work environment. **Novelty:** Reexamining previous research on different companies and the time of the research. **Research Methods:** Using quantitative descriptive methods with SPSS as a tool in measuring the variables studied and using several methods in testing.. **Finding/Results:** There is a significant influence between K3 and the work environment on employee performance, and simultaneously there is a significant influence on increasing employee performance. **Conclusion:** It is best to monitor how K3 employees work in their workplace. Starting from occupational safety and occupational health of employees in the workplace and paying attention to the work environment of employees in their workplace. Starting from the physical work environment and non-physical work environment in the workplace. Because many employees still don't feel that the work environment at the company is good for them.

**Pendahuluan/Tujuan:** Untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di suatu Perusahaan. **Latar Belakang Masalah:** Perusahaan memiliki sistem kerja yang disiplin dan pengawasan pada karyawan dalam perusahaan secara perlu ditingkatkan dan mendapat dorongan oleh lingkungan kerja yang kondusif. **Kebaruan:** Menguji kembali penelitian sebelumnya pada perusahaan yang berbeda juga waktu penelitiannya. **Metode Penelitian:** Menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan SPSS sebagai alat dalam mengukur variabel yang diteliti serta menggunakan beberapa metode dalam pengujainya. **Temuan/Hasil:** Terdapat pengaruh antara K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan, juga secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan. **Kesimpulan:** Sebaiknya memantau bagaimana K3 karyawan ditempat kerjanya. Mulai dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan di tempat kerja dan memperhatikan lingkungan kerja karyawan ditempat kerjanya. Mulai dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik di tempat kerja. Karena banyak karyawan masih belum merasa lingkungan kerja diperusahaan baik untuknya.

\* Corresponding Author at Department of Economics, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Perdana Indonesia, Jl Citra Raya Utama Barat No. 29, Cikupa, Tangerang, 15710, Indonesia.  
E-mail address: [andre.haryoko@gmail.com](mailto:andre.haryoko@gmail.com)

## INTRODUCTION

Pada era modern saat ini perkembangan teknologi dan informasi berkembang begitu cepat, sehingga menjadikan persaingan pada dunia bisnis semakin ketat setiap tahunnya. Untuk dapat berkembang dan bersaing dalam era saat ini perusahaan harus mampu mengelola sumber dayanya, baik sumber daya berupa mesin atau alat, dan juga sumber daya manusianya. Selain itu perusahaan juga harus mampu mengembangkan potensi sumber daya manusianya agar memiliki kelebihan dalam bersaing dimasa mendatang. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap Perusahaan.

Kecelakaan kerja dapat terjadi karena dipicu oleh kondisi alat atau material yang kurang baik dan berbahaya (Ramli, 2010). Kecelakaan kerja juga bisa disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang aman, dan juga dapat bersumber dari manusia itu sendiri. Berdasarkan pengertian diatas kecelakaan Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) dapat dipicu oleh berbagai faktor. Pentingnya penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, cukup signifikan dalam membantu perusahaan untuk mencapai target pekerjaan. Akpan (2011) mengungkap bahwa manajemen kesehatan keselamatan kerja memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja dan profitabilitas, dengan meminimalisir kecelakaan kerja maka dapat dipastikan juga meminimalisir pengeluaran perusahaan dalam biaya tambahan.

K3 sendiri memiliki beberapa manfaat dan tujuan. Bisa dilihat dari sisi aspek hukum, perlindungan tenaga kerja dan juga dari sisi aspek ekonomi. Dari sumber hukum, keselamatan dan kesehatan kerja terkait perundangan dan memiliki persyaratan hukum yang harus dipatuhi oleh semua pihak, Tenaga kerja merupakan aset penting bagi organisasi oleh karena itu harus dijaga, dibina dan juga di rawat untuk meningkatkan kinerjanya. Manfaat K3 dapat dilihat juga dari segi ekonomi. Kecelakaan dapat menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan. Kerusakan kerja yang terjadi dapat menjadi kerugian yang tak terduga bagi perusahaan. Pada tahun 2007 keluarlah sebuah standar dari Sistem Manajemen K3 yang disusun oleh beberapa organisasi internasional dunia yang biasa disebut OSHMS (Occupational Safety and Health Management System), yang merupakan panduan internasional mengenai Sistem Manajemen K3 di sebuah perusahaan yang harus dijalankan.

Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, seperti lingkungan fisik (tata ruang, kebersihan ruangan, sirkulasi udara, warna dan penerangan), serta lingkungan non fisik (suasana kerja, hubungan antar karyawan, kesejahteraan karyawan). Keselamatan kerja menunjuk kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan dan kerugian ditempat kerja. Resiko kecelakaan kerja merupakan aspek dari lingkungan kerja yang dapat menimbulkan kebakaran, luka, cacat tetap hingga kematian pekerja. Semua itu dihubungkan dengan perlengkapan atau lingkungan kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan pelatihan khusus (Mangkunegara 2009). Data yang didapat bahwa proporsi kecelakaan kerja di Indonesia terutama di sektor konstruksi menjadi penyumbang terbesar.

Adapun dari latar belakang dan fenomena yang terjadi penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dampak atau pengaruh keselamatan, kesehatan, kerja (K3) terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

## LITERATURE REVIEW

### kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah kondisi atau faktor yang mempengaruhi dan dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja atau pekerja lain (termasuk pekerja sementara dan kontraktor), pengunjung atau setiap orang di tempat kerja (Ramli, 2013). Menurut sayuti (2013) kesehatan kerja yaitu kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, rasa sakit dan emosi yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Sedangkan keselamatan pekerja adalah pengawasan terhadap mesin, orang, metode dan material yang mencakup. Menurut Yuli (2005) pengertian dari Kesehatan Keselamatan Kerja adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi yang aman, terbebas dari gangguan mental dan fisik melalui pembinaan dan pelatihan, control dan pengarahan terhadap pelaksanaan tugas karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku.

### Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah 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 salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Supomo (2018) Lingkungan kerja adalah pola semua kondisi-kondisi atau faktor-faktor internal yang mempegaruhi yang menuntun ke arah kesempatan dan anacaman-ancaman pada kehidupan dalam perkembangan perusahaan, dan lingkungan secara relevan mempengaruhi terhadap proses operasi keputusan strategis.

menurut Asriel (2016) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan di peroleh hasil kerja yang maksimal.

Danang (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Sedangkan menurut Kasmir (2016) bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja.

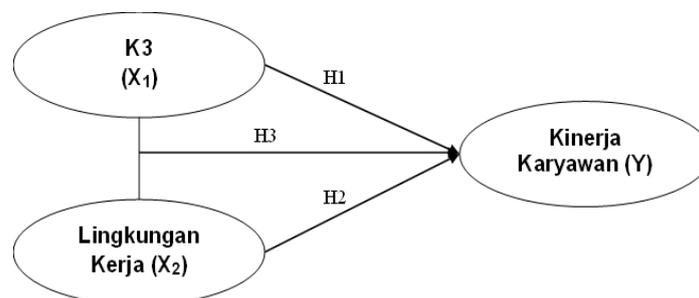
### Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Wibowo (2017) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan Menurut Riniwati (2016) kinerja merupakan suatu catatan yang diperoleh atau yang dihasilkan dari kegiatan para pegawai yang melakukan aktivitasnya yang dikerjakan dalam jangka waktu tertentu". Dari ketiga pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi. Standar kinerja dianggap memuaskan bila pernyataanya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab pegawai, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kerjanya akan diukur.

## RESEARCH METHOD

### Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Penelitian yang berkenaan dengan dua variabel atau lebih, biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komprasi maupun hubungan serta didasarkan pada Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang, K3, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan. Sedangkan jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif asosiatif kuantitatif. Oleh karena itu, dalam rangka menyusun hipotesis, maka perlu dikemukakan kerangka berfikir. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubunganantara variabel yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2017:60), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan antara lain K3 dan Lingkungan Kerja. Berikut konsep-konsep itu diuraikan.

Populasi dan sample dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di bagian Produksi di suatu Perusahaan dengan jumlah sebanyak 60 karyawan atau responden. Dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan sepuluh pernyataan untuk variable K3, kemudian untuk X2 sebanyak sepuluh pernyataan pada variable lingkungan kerja dan duabelas pernyataan untuk kinerja karyawan atau Y. Penelitian ini menggunakan SPSS sebagai alat Analisa dengan beberapa pengujian di antaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji analisis regresi dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji f.

## RESULTS

Dari hasil uji yang diteliti terdapat demografis responden yang bekerja di Perusahaan terutama di bagian produksi tersebut seluruhnya berjenis kelamin laki-laki dengan usia 20-24 tahun sebanyak 63,3% dengan total pekerja terbanyak dan berpendidikan terakhir SMA/K Sederajat dengan jumlah 93,3%.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Nisfianoor (2011: 229), “menyatakan butir valid atau tidak valid, digunakan patokan 2,0 dan dibandingkan dengan angka-angka korelasi yang terdapat pada kolom Corrected Item-Total Corelation. bila angka pada korelasi yang terdapat pada Corrected Item-Total Corelation berada dibawah 0,2 atau bertanda negative (-), maka dinyatakan tidak valid (gugur). Sebaliknya bila angka korelasinya diatas 0,2, maka dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	X1	X2	Y
Average	0,510	0,577	0,618
Max	0,625	0,72	0,789
Min	0,39	0,326	0,412

Sumber : Output Spss, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas bahwa pada variable X1, X2 maupun Y memiliki nilai diatas 0,5, maka keseluruhan pernyataan pada variable tersebut dinyatakan valid. Kemudian untuk uji selanjutnya yakni uji Reliabilitas diketahui bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* > 0,06 (Arikunto, 2014), hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada table 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	.822	10
X2	.860	10
Y	.897	12

Sumber : Output Spss, 2023

### Uji Normalitas

Uji normalitas Kolmogorov Smirnov merupakan bagian dari Uji Asumsi Klasik yang bertujuan untuk mengetahui nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah, jika nilai signifikansi > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal. Namun jika nilai signifikansi < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Berikut adalah hasil ringkasan uji normalitas One Sample Kolmogorow Smirnov, berikut hasil uji normalitas data.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73000151
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.047
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.180 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output Spss, 2023

Berdasarkan hasil uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov di dapat hasil Unstandardized Residual bersignifikan sebesar 0,180 > 0,05. Berarti data tersebut berdistribusi normal, karena bila sig. > 0.05 maka data tersebut normal.

### Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations				
		Kinerja_Karyawan_Y	K3_X1	Lingkungan_Kerja_X2
Pearson Correlation	Kinerja_Karyawan_Y	1,000	,900	,921
	K3_X1	,900	1,000	,905
	Lingkungan_Kerja_X2	,921	,905	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Karyawan_Y	.	,000	,000
	K3_X1	,000	.	,000
	Lingkungan_Kerja_X2	,000	,000	.
N	Kinerja_Karyawan_Y	60	60	60
	K3_X1	60	60	60
	Lingkungan_Kerja_X2	60	60	60

Sumber : Output Spss, 2023

Berdasarkan hasil olah data instrumen penelitian sebagaimana terlihat pada tabel diatas diatas dapat diketahui bahwa variabel K3 memiliki hubungan (correlation) yang sangat kuat dengan variabel Kinerja Karyawan dengan nilai 0.900 dan signifikan 0.000, demikian juga variabel Lingkungan Kerja memiliki hubungan (correlation) yang sangat kuat dengan variabel Kinerja Karyawan dengan nilai 0.921 dan signifikan 0.000.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 <sup>a</sup>	,872	,868	1,76009

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja\_X2, K3\_X1

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

Sumber : Output Spss, 2023

Berdasarkan hasil olah data instrumen penelitian sebagaimana terlihat pada tabel diatas dapat diketahui bahwa Nilai R yakni 0.934 dengan Koefisien Determinasi R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0.872, dimana nilai tersebut diperoleh dari penguadratan dari koefisien korelasi (0.934 x 0.934). Hal ini menunjukkan indeks Determinasi, yaitu presentase yang menyumbang hubungan variabel K3 dan variabel Lingkungan kerja dengan variabel Kinerja Karyawan sebesar = 0.872 atau setara dengan 87,2%, sedangkan sisanya sebesar 12,8%.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,756	2,599		3,291	,772
	K3_X1	,463	,141	,366	3,290	,002
	Lingkungan_Kerja_X2	,721	,136	,589	5,292	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

Sumber : Output Spss, 2023

Berdasarkan hasil olah data instrumen penelitian sebagaimana terlihat pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut:

$$Y = 3.756 + 0.463X_1 + 0.721X_2$$

Dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 3.756 menyatakan bahwa jika variabel K3 (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 3.756. Nilai koefisien regresi K3 (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0.463. Hal ini berarti jika variabel K3 (X1), naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja (Y) sebesar 0.463, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X2) dianggap konstan. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0.721. Hal ini berarti jika variabel Lingkungan Kerja (X2) meningkat 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.721 dengan asumsi variabel K3 (X1), dianggap konstan.

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,756	2,599		3,291	,772
	K3_X1	,463	,141	,366	3,290	,002
	Lingkungan_Kerja_X2	,721	,136	,589	5,292	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

Sumber : Output Spss, 2023

Berdasarkan hasil olah data instrumen penelitian sebagaimana terlihat pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $t = 3.290$  dan  $\text{sig}(p) = 0.000 < 0.05$ .  $H_0$ : ditolak dan  $H_a$ : diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sangat signifikan dari K3 terhadap Kinerja Karyawan. Adapun nilai pengaruhnya dapat dilihat pada kolom Standardized Coefficients (Beta) sebesar 0.366 atau setara dengan 36.6%. Nilai  $t = 5.292$  dan  $\text{sig}(p) = 0.000 < 0.05$ .  $H_0$ : ditolak dan  $H_a$ : diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sangat signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Adapun nilai pengaruhnya dapat dilihat pada kolom Standardized Coefficients (Beta) sebesar 0.589 atau setara dengan 58.9%.

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1204,269	2	602,134	194,367	,000 <sup>b</sup>
	Residual	176,581	57	3,098		

	Total	1380,850	59			
--	-------	----------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja\_X2, K3\_X1

Sumber : Output Spss, 2023

Berdasarkan hasil olah data instrumen penelitian sebagaimana terlihat pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F = 194,367$  dan  $\text{sig}(p) = 0.000 < 0.05$   $H_0$ : ditolak dan  $H_a$ : diterima. Jadi, terdapat pengaruh yang signifikan dari K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Adapun besar pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari nilai Adjust R Square pada model summary = 0.868 atau 86.8%. sedangkan sisanya 13.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## DISCUSSION

Nilai hubungan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan adalah nilai pada tabel Model Summary, dimana nilai  $R = 0.934$ . Dengan perhitungan koefisien determinasi, dapat diketahui nilai hubungan K3 ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 87.2% yang sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui nilai pengaruh masing-masing variabel dependent dan independet secara parsial, berdasarkan hasil uji t dapat diketahui nilai t hitung jauh lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari standar signifikan 0,05 digambarkan pada uji hipotesis pertama yakni variabel K3 ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) memiliki t tabel sebesar 1.670 dan t hitung sebesar 3.290 serta nilai sig (p) sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak atau variabel K3 ( $X_1$ ) terbukti memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai sebagaimana terlihat pada Standardized Coefficient Beta sebesar 0.366 atau sama dengan 36.6%. Kemudian untuk variabel lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) memiliki nilai t hitung sebesar  $5.292 > 1.670$  dan nilai sig (p)  $0.000 < 0.05$  dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak atau variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terbukti memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai sebagaimana terlihat pada Standardized Coefficient Beta = 0.589 atau sama dengan 58.9%.

Melalui uji F penulis mengetahui nilai pengaruh K3 ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan hasil dapat digambarkan bahwa nilai F hitung sebesar 194.367 denhan nilai Ftabel sebesar 2.758 serta nilai Sig (p) yakni  $0.000 < 0.05$  bahwa F hitung jauh lebih besar dari F tabel =  $194.367 > 2.758$  dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Hal ini membuktikan bahwa K3 ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh sangat signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan kata lain  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak.

Adapun besar pengaruh K3 ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah nilai Adjusted R Square pada model summary 0.868 atau 86,8% sedangkan sisanya 13,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan sebagaimana tergambar pada BAB IV, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa untuk hipotesis pertama yang diuji dengan uji t memiliki Nilai thitung  $>$  ttabel sebesar  $3.290 > 1.670$  dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Hal ini membuktikan bahwa variabel K3 ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Adapun nilai pengaruhnya dapat dilihat pada Standardized Coefficient Beta sebesar 0.366 atau sama dengan 36.6%. Selanjutnya untuk hipotesis kedua bahwa nilai thitung  $>$  ttabel sebesar  $5.292 > 1.670$  dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Hal ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Adapun nilai pengaruhnya dapat dilihat pada Standardized Coefficient Beta sebesar 0.589 atau sama dengan 58.9%.

Pengujian hipotesis ketiga yakni hubungan simultan nilai Fhitung  $>$  Ftabel sebesar  $194.367 > 2.758$  dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Hal ini membuktikan bahwa variabel K3 ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Adapun nilai pengaruhnya dapat dilihat pada nilai Adjusted R Square pada model summary sebesar 0.868 atau 86,8% sedangkan sisanya 13,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## MANAGERIAL IMPLICATION

Bagi perusahaan sebaiknya memantau bagaimana K<sub>3</sub> karyawan ditempat kerjanya. Mulai dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan di tempat kerja. Terbukti variabel K<sub>3</sub> (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.366 atau sama dengan 36.6%.

## LIMITATION AND FUTURE RESEARCH

Pada penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan pada penelitian selanjutnya dimana dalam meningkatkan kinerja karyawan masih sangat rendah pengaruhnya sebesar 36.6% yang artinya masih banyak terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 64.4%, maka untuk penelitian dimasa yang akan datang dapat menguji pada variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja seperti gaya kepemimpinan, motivasi atau hal lain yang kiranya lebih terlihat pada lokasi penelitian selanjutnya.

## REFERENCES

- Rosita Tri Pamungkas. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Surakarta. Vol 1 No. 1.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Alex, Nitisemito., (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. Produktivitas Apa dan Bagaimana. cetakan ke9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prilian. Ni Made Rena, Indrawati. Yuyu, & Mandana. I GPB. Sasrawan (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Mitra Global Holiday Jimbaran Bali. Jurnal IPTA | ISSN : 2338-8633 Vol. 2 No. 1.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.
- Asriel, Armida Silvia; Armiami; Leo Frista. 2016. Manajemen Kantor. Jakarta: Kencana.
- Sunyoto, Danang. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Saefullah Encep, Listiawati, Asti Nur Amalia. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Akademika Vol. 15, No.2.
- Afandi, Pardi. 2016. Concept & Indicator Humana Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Prambudi Tama, Ishardita & Hardiningtyas, Dewi. (2017). Psikologi Industri. Malang: UB Press.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Masnesia (MSDM). In Media. Bogor.
- Sinungan. (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Bumi Aksara.
- Aprilyanti, S. 2017. Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). Jurnal Si Stem dan Manajemen Industri Vol 1, 68-72.
- Affuddin. 2014. Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Danang Sunyoto. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Nisfianoor, Muhammad. "Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial". Jakarta: Salemba Humanika, 2011.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan" Praktik. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)". Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.