



PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUANA CENTRA SWAKARSA DI CABANG BOGOR

THE EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH SAFETY (K3) AND THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BUANA CENTRA SWAKARSA IN THE BOGOR BRANCH

Khanza Lulu'un Riadotuz Syaloma¹, Irfan Rizka Akbar²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: khanzayaa27@gmail.com ^{1*}, dosen02461@unpam.ac.id ²

Article Info

Article history :

Received : 05-08-2025

Revised : 06-08-2025

Accepted : 08-08-2025

Pulished : 10-08-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of occupational safety and health (OSH) and work environment on employee performance at PT Buana Centra Swakarsa, Bo-gor Branch, both partially and simultaneously. This research employs a quantita-tive method with a saturated sampling technique involving 60 respondents. The da-ta analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assump-tion tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing using t-tests and F-tests. The results of the analysis show that partially, occupational safety and health have a significant effect on employee performance, as indicated by the simple linear regression equation: $Y = 22.119 + 0.459X_1$. The correlation coeffi-cient of 0.642 indicates a strong relationship, while the coefficient of determination of 0.412 means that occupational safety and health influence employee perfor-mance by 41.2%. This is supported by the t-test result where the calculated t-value is greater than the t-table value ($6.374 > 2.001$) with a significance value of less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). Likewise, the work environment partially has a signifi-cant effect on employee performance, with the simple linear regression equation: $Y = 22.972 + 0.448X_2$. The correlation coefficient of 0.746 indicates a strong rela-tionship, while the coefficient of determination of 0.556 means that the work envi-ronment influences employee performance by 55.6%. The t-test result shows that the calculated t-value is greater than the t-table value ($8.522 > 2.001$) with a signif-icance value of less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). Simultaneously, occupational safety and health and the work environment have a significant effect on employee perfor-mance, as indicated by the multiple linear regression equation: $Y = 10.310 + 0.366X_1 + 0.386X_2$. The correlation coefficient of 0.898 indicates a very strong re-lationship, while the coefficient of determination of 0.807 means that occupational safety and health and the work environment together influence employee perfor-mance by 80.7%. The F-test result shows that the calculated F-value is greater than the F-table value ($119.341 > 3.159$) with a significance value of less than 0.05 ($0.000 < 0.050$). Therefore, the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_a) is accepted. Based on these results, it is recommended that the company enhance the implementation of occupational safety and health programs and create a more optimal work environment to support improved employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Centra Swakarsa Cabang Bogor, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel berupa sampel jenuh yang melibatkan 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan melalui persamaan regresi linear sederhana $Y = 22,119 + 0,459X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,642 menunjukkan hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,412 artinya kinerja dipengaruhi oleh keselamatan kesehatan kerja (K3) sebesar 41,2%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,374 > 2,001$) dengan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Lingkungan kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 22,972 + 0,448X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,746 menunjukkan hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,556 artinya kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 55,6%. Hal ini dibuktikan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,522 > 2,001$) dengan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Secara simultan, keselamatan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan melalui persamaan regresi linear berganda $Y = 10,310 + 0,366X_1 + 0,386X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,898 menunjukkan hubungan sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,807 artinya kinerja dipengaruhi oleh keselamatan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja sebesar 80,7%. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($119,341 > 3,159$) dengan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar perusahaan meningkatkan penerapan keselamatan kesehatan kerja (K3) serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih optimal untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Keselamatan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan perlu menunjukkan perhatian nyata kepada karyawan dengan menciptakan rasa aman dan nyaman di tempat kerja. Keselamatan kesehatan kerja adalah suatu kondisi yang harus diwujudkan melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan yang konsisten, sesuai ilmu pengetahuan, serta didukung regulasi dan standar yang berlaku (Riany, dkk 2019). Motivasi kerja berubah seiring dengan terpenuhinya kebutuhan dasar kedua, yaitu kebutuhan rasa aman, yang mendorong seseorang untuk bertindak lebih optimal.

Dengan kata lain, keberlangsungan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa aman dan nyaman karena mendapatkan perlindungan yang memadai dari perusahaan, mereka akan bekerja dengan tenang dan berkinerja baik. Diharapkan karyawan yang berada dalam kondisi seperti ini akan mencapai kinerja yang maksimal. Salah satu langkah untuk memberikan perlindungan kepada karyawan adalah dengan menerapkan keselamatan kesehatan kerja. Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kinerja karyawan di PT Buana Centra Swakarsa di Cabang Bogor, telah dilakukan pra-survei. Hasil dari pra-survei tersebut disajikan pada Tabel 1.1



Tabel 1. 1
Hasil Pra-survei Kinerja Karyawan
PT Buana Centra Swakarsa Di Cabang Bogor

Indikator	Pernyataan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
Kualitas pekerjaan	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh pimpinan	13	7
Kuantitas pekerjaan	Kuantitas kerja yang dilakukan karyawan telah sesuai dengan target perusahaan	12	8
Pelaksanaan Tugas	Karyawan melaksanakan tugas pekerjaan sesuai jobdesk tanpa perlu perintah pimpinan	16	4
Tanggung Jawab	Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan secara tepat sasaran	15	5

Sumber: PT Buana Centra Swakarsa di Cabang Bogor

Berdasarkan tabel pra-survei di atas kinerja pada PT Buana Centra Swakarsa Di Cabang Bogor masih menunjukkan variasi pada beberapa indikator utama. Pada indikator kualitas pekerjaan, sebanyak 65% responden setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan telah memenuhi standar kualitas yang diharapkan oleh pimpinan. Namun, kuantitas pekerjaan hanya disetujui 60% responden, menunjukkan masih ada 40% yang merasa beban kerja belum tercapai sesuai target. Indikator pelaksanaan tugas menunjukkan hasil positif, yaitu 80% responden setuju bahwa mereka melaksanakan tugas sesuai jobdesk tanpa perlu instruksi tambahan. Sedangkan indikator tanggung jawab juga tinggi dengan 75% responden setuju bahwa pekerjaan dilaksanakan secara tepat sasaran.

Tabel 1. 2
Data Target dan Realisasi Pengiriman

Tahun	Target Pengiriman Per Tahun	Realisasi Pencapaian	Persentase Pencapaian (%)	Keterangan
2020	431.303,03	436.090,49	101,11%	Tercapai
2021	577.892,17	428.102,52	74,08%	Belum Tercapai
2022	15.338,17	14.039,03	91,53%	Belum Tercapai
2023	479.443,00	391.998,00	81,76%	Belum Tercapai

Sumber: PT Buana Centra Swakarsa di Cabang Bogor

Selain itu, data target pengiriman yang tercantum pada Tabel diatas mendukung temuan tersebut, dengan menunjukkan fluktuasi pencapaian target pengiriman dalam empat tahun terakhir. Pada tahun 2020, perusahaan berhasil melampaui target dengan persentase pencapaian 101,11%. Keberhasilan ini didukung oleh efektivitas tinggi dalam kinerja operasional, penerapan protokol kesehatan di masa pandemi COVID-19, serta masih berjalannya proyek-proyek pembangunan yang mendukung stabilitas distribusi.



Tabel 1. 3
Hasil Pra-survei Keselamatan Kesehatan Kerja
PT Buana Centra Swakarsa Di Cabang Bogor

Indikator	Pernyataan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
Keadaan Tempat Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja saat ini aman dan bersih, sehingga mendukung aktivitas kerja	12	8
Pengaturan Udara	Pengaturan suhu udara di tempat kerja mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja	16	4
Pengaturan Pen-erangan	Pencahayaan di tempat kerja cukup dan mendukung aktivitas kerja	16	4
Pemakaian Peralatan Kerja	Peralatan kerja yang tersedia dalam kondisi baik dan dapat digunakan dengan aman	16	4
Kondisi Fisik dan Mental Karyawan	Kondisi fisik dan mental karyawan terjaga untuk mendukung produktivitas kerja	17	3

Sumber: PT Buana Centra Swakarsa di Cabang Bogor

Berdasarkan data hasil pra-survei keselamatan kesehatan kerja karyawan PT Buana Centra Swakarsa Di Cabang Bogor pada tabel 1.3, secara umum lingkungan kerja dinilai mendukung aktivitas karyawan. Sebanyak 60% responden setuju bahwa kondisi tempat kerja aman dan bersih, meskipun 40% tidak setuju, menunjukkan adanya ruang untuk meningkatkan aspek keamanan dan kebersihan tempat kerja

Tabel 1. 1
Hasil Pra-Survei Lingkungan Kerja
PT Buana Centra Swakarsa Di Cabang Bogor

Indikator	Pernyataan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
Pencahayaan	Pencahayaan lampu di tempat kerja cukup terang dan mendukung kenyamanan serta efektivitas kerja	16	4
Warna	Warna cat dinding ruangan kerja menciptakan suasana yg	16	4



	nyaman dan tidak membosankan		
Udara	Ventilasi dan AC di ruang kerja berfungsi dengan baik untuk menjaga sirkulasi udara dan kenyamanan	17	3
Suara	Suara bising di tempat kerja dapat mempengaruhi konsentrasi saat bekerja	10	10

Sumber: PT Buana Centra Swakarsa di Cabang Bogor

Berdasarkan pada tabel di atas menerangkan bahwa sebagian besar karyawan memberikan tanggapan positif terhadap kondisi lingkungan kerja, khususnya pada aspek pencahayaan sebanyak 80%, warna sebanyak 80%, dan kualitas udara yang berfungsi dengan baik sebanyak 85%. Hal ini menunjukkan bahwa pencahayaan yang terang, warna cat dinding yang nyaman, serta ventilasi dan AC yang berfungsi baik mendukung kenyamanan kerja karyawan dan meningkatkan efektivitas mereka.

Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2022:9) berpendapat “kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.” Menurut Afandi (2018:83) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.”

2. Keselamatan Kesehatan Kerja

Menurut Suparyadi (2015:384) "keselamatan kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan".

3. Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2021:70) “sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, fentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memindai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena data penelitian yang diteliti bersifat numerik berupa angka-angka kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:8) “metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Metode penelitian kuantitatif dilakukan melalui pendekatan korelasional digunakan untuk proses



penguji atas hipotesis penelitian yang diajukan, yaitu sejauh mana variasi pada suatu faktor yang berkaitan dengan variasi faktor lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Keselamatan Kesehatan Kerja (X_1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Keadaan tempat kerja selalu bersih dan rapi.	0,753	0,254	Valid
2.	Perusahaan menyediakan alat pelindung diri (APD) yang sesuai dan dalam kondisi baik.	0,766	0,254	Valid
3.	Sirkulasi udara yang baik di sekitar lingkungan kerja mendukung terlaksananya pekerjaan yang baik.	0,806	0,254	Valid
4.	Udara disekitar lingkungan kerja memberikan kenyamanan saat bekerja.	0,846	0,254	Valid
5.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di tempat kerja sesuai dengan kebutuhan.	0,731	0,254	Valid
6.	Pencahayaan di area bongkar dan pemuatan cukup untuk memastikan keamanan kerja.	0,742	0,254	Valid
7.	Penggunaan mesin dan peralatan elektronik mengikuti standar operasional prosedur (SOP).	0,693	0,254	Valid
8.	Setiap peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai.	0,760	0,254	Valid
9.	Perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan terhadap karyawan secara berkala.	0,784	0,254	Valid
10.	Karyawan mampu mengelola pekerjaan yang diberikan secara efektif.	0,725	0,254	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel di atas, variabel keselamatan kesehatan kerja (X_1) menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,254). Dengan demikian, semua item dalam kuesioner dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dapat dianggap layak untuk diolah sebagai data penelitian



Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai.	0,820	0,254	Valid
2.	Penerangan di tempat kerja, dapat membantu karyawan bekerja dengan baik.	0,785	0,254	Valid
3.	Perusahaan menyediakan alat bantu pencahayaan/penerangan untuk kondisi dan situasi darurat.	0,894	0,254	Valid
4.	Karyawan merasa nyaman dengan tatamwarna yang ada di tempat kerja.	0,788	0,254	Valid
5.	Pemilihan warna di dalam ruangan kerja cukup baik.	0,846	0,254	Valid
6.	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai.	0,836	0,254	Valid
7.	Suhu udara di tempat kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.	0,848	0,254	Valid
8.	Ventilasi dan AC di ruang kerja berfungsi dengan baik untuk menjaga sirkulasi udara dan kenyamanan.	0,857	0,254	Valid
9.	Ruangan tempat karyawan bekerja kedap suara sehingga tidak terdengar suara bising.	0,824	0,254	Valid
10.	Kebisingan di lingkungan kerja dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.	0,694	0,254	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel di atas, variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,254), Oleh karena itu, semua item dalam kuesioner dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dapat dianggap layak untuk diolah sebagai data penelitian



Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik dalam menjalankan tugas serta cermat meminimalisir kesalahan dalam bertugas.	0,761	0,254	Valid
2.	Karyawan dapat memenuhi persyaratan dan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,663	0,254	Valid
3.	Pempinan secara rutin melakukan evaluasi terhadap hasil kerja pegawai.	0,698	0,254	Valid
4.	Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan sudah memenuhi standar produktivitas perusahaan.	0,694	0,254	Valid
5.	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai target yang ditetapkan.	0,782	0,254	Valid
6.	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan.	0,720	0,254	Valid
7.	Karyawan mampu bekerja secara mandiri maupun dengan tim untuk menyelesaikan tugas.	0,688	0,254	Valid
8.	Karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan tugas dan tetap bekerja secara profesional.	0,761	0,254	Valid
9.	Karyawan dapat diandalkan untuk melaksanakan tugas tambahan atau situasi darurat.	0,713	0,254	Valid
10.	Karyawan dapat bertanggung jawab atas tugas yang diemban.	0,741	0,254	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,254), sehingga semua item survei dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dapat dianggap layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	<i>Cronbatch Alpha</i>	<i>Standar Cronbatch Alpha</i>	Keterangan
Keselamatan Kesehatan Kerja (X ₁)	0,919	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,946	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,892	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25 (2025)



Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat dalam tabel di atas, variabel independen keselamatan kesehatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan variabel dependen kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,600. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dapat dianggap layak untuk diolah sebagai data penelitian

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.72464492
Most Extreme Differences	Absolute		.064
	Positive		.064
	Negative		-.060
Test Statistic			.064
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat dalam tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,064, yang lebih besar dari 0,050. Dengan demikian, asumsi distribusi persamaan dalam uji ini dapat dianggap normal

b. Uji Multikolinearitas

Gambar 4. 3
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,310	2,055		5,017	0,000		
	K3	0,366	0,042	0,512	8,619	0,000	0,959	1,043
	Lingkungan_Kerja	0,386	0,036	0,642	10,811	0,000	0,959	1,043

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang ditunjukkan dalam tabel di atas, nilai *tolerance* untuk variabel keselamatan kesehatan kerja adalah 0,959, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja juga 0,959. Nilai-nilai ini berada di bawah 1. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel keselamatan kesehatan kerja tercatat sebesar 1,043, dan untuk variabel lingkungan kerja juga 1,043, yang keduanya kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah multikolinieritas



c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898 ^a	0,807	0,800	1,75464	2,255
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, K3					
b. Dependent Variable: Kinerja(Y)					

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai uji *Durbin-Watson* sebesar 2,255. Setelah mendapatkan nilai tersebut, langkah selanjutnya adalah membandingkannya dengan nilai dL dan dU yang sesuai dengan tabel. Nilai dL adalah nilai dari statistik Durbin-Watson yang berada di batas atas. Nilai dL dan dU dapat ditemukan dalam tabel Durbin-Watson dengan tingkat signifikansi 5%, n= jumlah data, K= jumlah variabel independen. Maka ditemukan nilai dL= 1,5144 dan nilai dU= 1,6518, K=2 dan n=60.

Tabel 4. 16
Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Autokorelasi Negatif		Tidak dapat diputuskan	Tidak ada autokorelasi		Tidak dapat diputuskan	Autokorelasi positif	
0	dL		dU	Nilai durbin watson	4-dU	4-dL	4
0	1,5144		1,6518	2,255	2,3482	2,4856	4

Sumber: Data diolah 2025

Dengan melihat tabel 4.20 dapat disimpulkan bahwa nilai $dU < d < 4 - dU$ ($1,6518 < 2,255 < 2,3482$). Maka angka tersebut memenuhi syarat tidak terjadinya autokorelasi

d. Uji Heterosketastisitas

Tabel 4. 17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,811	1,313		1,379	0,173
	K3	-0,013	0,027	-0,066	-0,492	0,625
	Lingkungan_Kerja	0,001	0,023	0,008	0,061	0,952

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25 (2025)

Dari hasil pengujian yang ditampilkan dalam tabel di atas, *uji Glejser* untuk variabel keselamatan kesehatan kerja (X_1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,625, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja (X_2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,952. Karena kedua nilai signifikansi (Sig.) tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan



bahwa model regresi ini tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas, sehingga model ini layak digunakan untuk penelitian

3. Uji Regresi

Tabel 4. 20
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,310	2,055		5,017	0,000
	K3	0,366	0,042	0,512	8,619	0,000
	Lingkungan_Kerja	0,386	0,036	0,642	10,811	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25 (2025)

- Nilai konstanta sebesar 10,310 menunjukkan bahwa jika variabel keselamatan kesehatan kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) tidak dipertimbangkan, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai 10,310 poin
- Nilai koefisien untuk keselamatan kesehatan kerja (X₁) sebesar 0,366 berarti bahwa jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X₂), setiap peningkatan 1 unit pada variabel keselamatan kesehatan kerja (X₁) akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,366 poin
- Nilai koefisien untuk lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,386 menunjukkan bahwa jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel keselamatan kesehatan kerja (X₁), setiap peningkatan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X₂) akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,386 poin

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Keselamatan Kesehatan Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change
1	.898 ^a	.807	.800	1.75464	.807	119.341

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan dalam tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,898, yang terletak dalam interval 0,800 – 1,000. Ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan



5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 27
Hasil Uji Determinasi Secara Simultan Keselamatan Kesehatan Kerja (X₁) Dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	0,807	0,800	1,75464
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, K3				

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,807. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 80,7%, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 80,7\%) = 19,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini

6. Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,119	3,014		7,339	0,000
K3	0,459	0,072	0,642	6,374	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja(Y)					

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Berdasarkan hasil pengujian dalam tabel di atas, nilai *t hitung* untuk variabel keselamatan kesehatan kerja adalah 6,374, sedangkan nilai *t tabel* adalah 2,001. Karena *t hitung* $(6,374) > t\ tabel\ (2,001)$, dan didukung oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,050 $(0,000 < 0,050)$, maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kinerja karyawan

Tabel 4. 29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,972	2,162		10,625	0,000
Lingkungan Kerja	0,448	0,053	0,746	8,522	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja(Y)					

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25 (2025)



Berdasarkan Berdasarkan hasil pengujian dalam tabel di atas, nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 8,522, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,001. Karena t_{hitung} (8,522) $> t_{tabel}$ (2,001), dan didukung oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,050$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan

Tabel 4. 30
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Keselamatan Kesehatan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	734,844	2	367,422	119,341	.000 ^b
	Residual	175,490	57	3,079		
	Total	910,333	59			
a. Dependent Variable: Kinerja(Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, K3						

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian dalam tabel di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (119,341 $> 3,159$), yang juga didukung oleh nilai signifikansi $< 0,050$ ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, serta hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Keselamatan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 22,119 + 0,459X_1$, dengan nilai korelasi sebesar 0,642, yang mengindikasikan tingkat hubungan yang kuat antara kedua variabel. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,2% menunjukkan bahwa variabel keselamatan kesehatan kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap variasi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,374 > 2,001$), sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan model regresi $Y = 22,972 + 0,448X_2$ dan nilai korelasi sebesar 0,746, yang mengindikasikan adanya hubungan kuat antara kondisi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 55,6%, mengisyaratkan bahwa lebih dari setengah perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja. Hasil uji hipotesis menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,522 > 2,001$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Secara simultan, keselamatan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang tercermin dari persamaan regresi $Y = 10,310 + 0,366X_1 + 0,386X_2$, dengan nilai korelasi sebesar 0,898, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tergolong sangat kuat. Nilai koefisien determinasi



sebesar 80,7% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas ini, sedangkan sisanya sebesar 19,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji F menghasilkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(119,341 > 3,159)$, yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama, keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Roni Angger. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: EA Publishing.
- Afandi, Paulus. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Anani Nurgianto & Irfan Rizka Akbar. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun) Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1312–1321.
- Arikunto, Suharsimi. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aris, N., & Alan. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 152–162.
- Edy Krisyanto, S. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan K3 terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. *Jurnal Semarak*, 2(3).
- Fadilah Wulandari & Bambang Sutarto. (2025). Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Griya Sumber Mandiri. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1727–1738.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi Sembilan). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Hasibuan, A. T., et al. (2022). Konsep dan Karakteristik Penelitian Kualitatif serta Perbedaannya dengan Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 8686–8692.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irfan Rizka Akbar & Pebi Nirmala. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Shield-On Service, Mall Botani Square Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4).
- Larasati, Sinta. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2022). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Melinda, R. O. (2024). Pengaruh K3 dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Maja Agung Elektrindo. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2249–2260.



- Pandapotan Sitompul. (2023). Pengaruh K3, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(4), 1228–1232.
- Riri Oktarini Melinda. (2024). Pengaruh K3 dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Maja Agung Elektrindo. *JORAPI*, 2(4), 2249–2260.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Bandung: Rajawali Pers.
- Roudhotul Hidayati. (2020). Pengaruh K3 dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PG Djombang Baru). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 2(3), 258–270.
- Ryani Dhyen Parashakti & Putriawati. (2020). Pengaruh K3, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business Research*, 1(3).
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soleh Sofyan, Dodi Prasada, & Irfan Rizka Akbar. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB)*, 11(2a), 44–55.
- Sugiyono. (2013). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi.
- Suwarno, R. A., & Sunarti, W. (2019). Pengaruh K3 terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pabrik Roti Bunga Mawar. *Creative Research Management Journal*, 2(1), 17–24.