



PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI KEMASINDO LESTARI CAKUNG JAKARTA TIMUR

The Influence Of Occupational Health Safety (K3) And Work Environment On Employee Performance At PT. Tri Kemasindo Lestari Cakung East

Jakarta

Brenda Arim Melati

brendaarim20@gmail.com

Jonny Siagian

jonni.siagian@yahoo.com

Nenny Anggraini

nennysus@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Jakarta, Indonesia

Abstract

BRENDA ARIM MELATI, The Effect of Occupational Health, Safety and Work Environment on the Performance of PT Tri Kemasindo Lestari Employees

Human resources have the meaning that labor or employees are needed and are the things that play the most important role in making profits, goods and services for the company. Therefore, it is very important from the company to pay attention to the safety and health of the workers because it greatly affects the success of the company itself, if the company does not control the safety and health of the workers it will be fatal both in terms of company performance and in terms of the workforce. alone, On the other hand, there are also factors from the work environment that the company is not paying attention to at this time. employees themselves, therefore the company must prepare adequate working environment conditions. The type of data used in this study is quantitative data, and the data analysis used is re with the number of samples in this study is 30 people. The data collection method used is a questionnaire with a measurement scale using a Likert scale. All data in this study were processed using SPSS 25 for Windows. Suggestion: It is expected that the company will always pay attention to the health and safety of employees, such as providing protective head hats for employees who work in the transfer of goods, holding counseling on procedures for using production equipment safely, providing medical clinics for workers who have work accidents, providing gloves or other means to protect workers. The company is expected to pay attention to the work space for workers, which must have adequate temperature, air circulation, and lighting, provide new innovations in the workspace so that it can provide comfort for workers, pay attention to environmental cleanliness for employee comfort.

Keywords: occupational health safety, work environment, employee performance

I. Pendahuluan

Keterbukaan dan globalisasi menjadi babak baru, kompetisi dalam perusahaan di kondisi saat ini akan semakin selektif, sebabnya sumber daya manusia (SDM) diminta agar selalu mampu untuk menggali serta menumbuhkan sikap kreatif dan inovatif. Sebagai sumber daya manusia (SDM) wajib melakukan pengkajian terhadap diri sendiri, yaitu dengan cara menumbuhkan rasa ingin selalu belajar dan berusaha dengan semangat maka dari itu kemampuan manusiawinya bertumbuh dengan maksimal.

Banyak arti dari sebuah manajemen sumber daya manusia (MSDM) salah satunya mencakup mengelola perusahaan, kemampuan mengatur banyak manusia yang memiliki sifat berbeda-beda satu sama lain, supaya mereka semua dapat mencapai tujuan bersama yang memang sudah mereka rencanakan bersama.

Mengenai hal dalam penyebutan manajemen sumber daya manusia (MSDM) tertera makna perihal tenaga kerja sebagai sumber daya atau pegawai terdaftar di dalam sebuah perusahaan itu adalah aset (modal) perusahaan itu sendiri yang memang harus selalu dijaga dan semua keperluan yang di butuhkan harus di wujudkan.

Lalu arti dari sumber daya manusia (SDM) itu sendiri ialah karyawan atau tenaga kerja yang memiliki kemampuan, kepandaian, pola pikir, dan segenap keterampilan sumber daya manusia (SDM) miliki sangat berguna untuk mencapai tujuan serta memecahkan suatu masalah yang terjadi di dalam sebuah perusahaan tersebut, ada tiga sumber daya strategi yang harus di miliki perusahaan agar dapat bersaing menjadi perusahaan unggul menurut (Ruky, 2011) yaitu:

1. Sumber daya yang berbentuk finansial, sebagai dana atau modal yang tersedia.
2. Modal insani yang bermakna tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan, terutama yang berskills tinggi dan kompeten.
3. Akses informasi, berupa *big data* dan informasi penting yang dimiliki perusahaan untuk mengatur perencanaan taktis dan strategis.

Bisa dilihat dari ke tiga resource yang sangat strategis, sebagian dari petinggi perusahaan memahami kompleksitas peranan SDM, faktor ini berkelindan antara kriteria yang dibutuhkan perusahaan, perkembangan industri dan pendidikan, dan keahlian yang berkesesuaian, terutama menjaga relevansi dengan era digital maka dari itu sangat di butuhkan SDM mumpuni perihal teknologi. Cekatan terhadap perubahan teknologi supaya perusahaan bisa terus kredibel dan relevan dengan persaingan dan digitalisasi.

Robbins (2017), berpandangan ketersediaan SDM menjadi pondasi utama untuk mencapai surplus dan menjaga tetap kompetitif serta memegang peranan kunci untuk strategi meraih kesuksesan organisasi. Dari paparan tersebut di jelaskan bahwa tenaga kerja atau karyawan sangat di butuhkan serta memegang peranan utama dalam mencetak laba, barang dan jasa bagi perusahaan.

Sebabnya pengutamaan keselamatan juga kesehatan buruh bermakna penting, dari para pekerja atau karyawan tersebut karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan itu sendiri. Jika perusahaan kurang mengontrol Keselamatan dan kesehatan para pekerja itu akan berakibat fatal baik dari segi performa perusahaan maupun dari sisi tenaga kerja itu sendiri, apabila itu sudah terjadi perusahaan akan mengalami rugi serta system kerja pada karyawan tidak maksimal dikarenakan kurangnya perhatian dari pihak perusahaan.

Pendefinisian Mangkunegara (2017), pengutamaan keselamatan kerja melingkupi perspektif dan jaminan perlindungan dan keparipurnaan, baik fisik, batin, serta psikis tenaga kerja secara khusus dan manusia secara umum. ini berkaitan erat dengan pembentukan budaya dan tata cara bermasyarakat yang adil dan sejahtera. Kongres memberlakukan **undang-undang keselamatan dan Kesehatan kerja tahun 1970** “Menanggung laki-laki dan serta perempuan yang bekerja dalam negeri ini untuk mendapat lingkungan kerja aman dan sehat agar sumber daya terlindungi” Sedangkan menurut UU RI No. 13 tahun 2003 Pasal 86 dan 87 berbunyi demikian.

a. Pasal 86

- 1) Ayat (1): Para pekerja /buruh memiliki hak dalam mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan Kesehatan kerja; moral, kesusilaan serta perlakuan yang selaras dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 2) Ayat (2): untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan Kesehatan kerja.

b. Pasal 87

- 1) Ayat (1): Tiap perusahaan wajib menjalankan system manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) yang terintergrasi dengan system manajemen perusahaan.

Dari uraian di atas dapat di jelaskan terdapat kewajiban perusahaan untuk memperhatikan dan menerapkan kesehatan dan keselamatan para buruh, baik dalam bentuk jasmani dan rohani serta kelengkapan dalam peralatan perlindungan diri dalam bekerja itu sangat penting untuk terus di pantau dan di sediakan oleh perusahaan. Supaya karyawan merasa aman, nyaman serta produktif dalam bekerja sehingga perusahaan juga mendapatkan hasil laba yang maksimal, karena memang hakekat nya harus sama sama saling menguntungkan dari pihak pekerja dan perusahaan.

Seperti yang kita pahami, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi semangat dan keinginan kerja para buruh menjalankan pekerjaan mereka. Beberapa contohnya ialah kompensasi, pelatihan, penempatan posisi atau ketersediaan jenjang karir, di sisi lain ada pula faktor dari lingkungan kerja yang memang sangat kurang di perhatikan oleh perusahaan pada saat ini lingkungan kerja mencakup aspek material dan non material yang menaungi kondisi kerja buruh. Hal ini berimplikasi kepada para pekerja saat menunaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sebabnya perusahaan diwajibkan menyediakan sarana dan prasana yang memenuhi standar seperti lingkungan material (pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan), serta non material (hubungan antara sesama keryawan, hubungan antara pemimpin dan karyawan, suasana kerja, kesejahteraan karyawan). Lingkungan kerja memang harus di perhatikan demi membawa dampak yang baik bagi karyawan dan yang paling utama menjadikan kinerja karyawan meningkat.

Jika karyawan merasa hak yang mereka dapatkan sudah terpenuhi, maka kinerja karyawan akan meningkat tentu nya itu sangat menguntungkan bagi perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2018), performa karyawan berkaitan dengan capaian dalam menuntaskan pekerjaan atas keterampilan, upaya dan ketersediaan waktu. Dari penjelasan itu dapat dipahami perihal kinerja berkaitan dengan perolehan yang dihasilkan, pemenuhan kewajiban, serta intruksi dari si pemberi tugas, yang bersumber atas keterampilan, daya dan tempo waktu yang sudah di tetapkan sebelumnya. Hal yang memang mempengaruhi

kinerja karyawan ialah mutu dari karyawan itu sendiri, keahlian yang di miliki karyawan dapat menjadi tolak ukur dalam penilaian kinerja, bukan hanya segi dari mutu dan keahlian yang menjadi penyebab dalam kinerja karyawan tetapi juga hal nya dari segi perusahaan berkewajiban memastikan lingkungan kerja yang layak untuk mendukung produktivitas yang optimal dan efisien.

Sebuah Riset dari Manda Dwipayani Bhastary dan Kursi Surwadi (2018) bertema Pengaruh kesehatan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Perdana. Menerangkan terdapat relevansi hasil pemeriksaan secara sinkron variabel bebas keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) bersamaan terbukti relevan atas variabel terikat kinerja (Y) karyawan di PT. Samudera Perdana yang menyentuh 68,4% dan menyisakan 31,6% bagi yang tidak terjangkau dalam riset.

Pada PT. TRI KEMASINDO LESTARI, yang beroperasi di sektor toll manufacturing di mana industrial membuat perajajian atau kontrak dengan perusahaan. Pada saat ini PT. TRI KEMASINDO LESTARI memiliki clients Currently PT SC Johnson and Son Indonesia, industri-industri yang berkembang dan modern sudah menggunakan jasa dari toll manufacturing guna mempercepat produksi yang ingin perusahaan tersebut capai atau dalam jumlah besar sehingga tidak perlu khawatir kehabisan stok produk atau barang. Untuk PT.TRI KEMASINDO LESTASI fokus pada bagian produksi pengolahan/pencampuran, pengisian botol, pengisian kantong dan pengemasan, berikut adalah contoh produk yang diolah Glade Toilet Gel, Axi Keramik, Kit Wash and Wax Pouch, mesin yang digunakan dalam mengolah produk tersebut adalah mesin manual serta bahan yang diolah memiliki aroma yang menyengat. Maka, penting sekali semua karyawan bagian produksi menggunakan perlengkapan yang memang melindungi diri mereka seperti sarung tangan, masker, helm, dan sepatu pelindung. Perlindungan secara basic seperti itu yang memang di butuhkan setiap karyawan tetapi dari sisi perusahaan tidak memberikan itu semua, padahal ketersediaan itu sangat berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan kerja serta kenyamanan para buruh.

TABEL 1.1

DATA KECELAKAAN PADA PT. TRI KEMASINDO LESTARI

Tahun	Jumlah karyawan	Kecelakaan ringan	Kecelakaan berat	Jumlah
2017	30	5	-	5
2018	30	3	1	4
2019	30	7	2	9

Pada tabel 1.1 di atas bisa dilihat angka kecelakaan kerja selama 3 tahun terakhir pada PT. Tri Kesemasindo Lestari dapat dikatakan rendah. Maka dari itu perusahaan harus mengambil tindakan nyata guna menerapkan kebijakan *safety* dan *health* kerja serta memperhatikan kondisi kawasan kerja supaya tetap nyaman dalam berbagai aspek. Dengan adanya kondisi lingkungan yang nyaman serta terjamin nya *safety* dan *health* kerja menopang buruh meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan uraian permasalahan riset ini

berjudul **“Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan“**.

Rumusan Masalah

Berlandaskan paparan di atas, rumusan masalah diantaranya:

1. Adakah pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja atas kinerja buruh PT. Tri Kemasindo Lestari Cakung Jakarta Timur?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja atas kinerja buruh PT. Tri Kemasindo Lestari Cakung Jakarta Timur?
3. Adakah implikasi Kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja atas kinerja buruh PT. Tri Kemasindo Lestari Jakarta Timur?

Tujuan Penelitian dan Manfaat penelitian

Riset ini bertujuan yang selaras dengan rumusan masalah, yakni:

1. Guna mengetahui implikasi keselamatan dan Kesehatan kerja atas kinerja buruh PT. Tri Kemasindo Lestari Jakarta Timur.
2. Guna mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja atas kinerja buruh PT. Tri Kemasindo Lestari Jakarta Timur.
3. Guna memahami implikasi yang terjadi dalam Kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja atas kinerja buruh pada PT. Tri Kemasindo Lestari Jakarta Timur.

II. Uraian Teori

A. Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

1. Definisi K3

Menurut (Mangkunegara A. P., 2016) kesehatan dan keselamatan (K3) merupakan bekerja pada dalam kondisi yang memadai dan layak, baik dari segi pekerjaanya, perusahaan, maupun lingkungan sosial.

Keselamatan kerja memiliki definisi sebagai suatu situasi karyawan itu sendiri didalam melakukan tugas dan pekerjaannya dengan tidak adanya rasa khawatir terjadi kecelakaan. Dalam menjalankan tugas dan pekerjaan pasti seseorang memiliki rasa cemas terhadap resiko mengalami kecelakaan. Maka dari itu karyawan akan tidak yakin dengan yang diakerjakan sehingga mengganggu fokus pada saat bekerja akibatnya tidak optimal. Resiko kerja menjadi sepaket dengan aktivitas kerja seperti resiko kebakaran, tersetrum, memar, terkilir, cedera membekas, gangguan panca indera, serta lainnya. (Mangkunegara, 2011).

2. Perkembangan K3 di Indonesia

Menurut (Mangkunegara A. P., 2016) kesehatan dan keselamatan (K3) merupakan bekerja pada dalam kondisi yang memadai dan layak, baik dari segi pekerjaanya, perusahaan, maupun lingkungan sosial. Berdasarkan permintaan dari pemerintah RI (Departemen Perburuhan pada saat itu), tahun 1953, diadakan suatu survei oleh salah seorang ahli yaitu Dr. Thiis Evenson dari Internasional Labour Organization (ILO), dari hasil survie tersebut menyatakan inspeksi industri hanya dilakukan oleh Departemen Perburuhan, ialah instansi Pengawas Perburuhan. Fungsi dari Departemen Kesehatan hanya sebagai konsultan. Asas dari inspeksi adalah Sebagian peraturan perburuhan dan *Veiligheids Ordonantie/Reglement* (VO) yang sudah dibikin pada tahun 1910, lalu pada tahun 1970 dicabut dengan diundangkannya UU No. 1 tahun 1970 mengenai keselamatan kerja (Lembar Negara RI No. 1 tahun 1970). Sesudah selesai survei yang dilakukan oleh ILO, baru disadari betapa pentingnya Kesehatan kerja lalu barulah ditetapkan seorang dokter ahli yang berkeja guna melakukan inspeksi (alm. Prof. dr. Karimuddin) di Departemen Perburuhan. Lalu di buatlah Lembaga K3 dibawah naungan Departemen Perburuhan yang saat ini berperan sebagai Lembaga Nasional K3. Memiliki fungsi guna pusat penelitian, Pendidikan, pelayanan industri, publikasi serta sebagai penghubung antara organisasi internasional.

Maka dari itu peraturan dan perundangan sangat penting dan di butuhkan guna mencegah penyakit yang di sebabkan oleh pekerjaan karena para karyawan merupakan masyarakat yang usianya berada dalam usia produktif serta menanggung beban orang yang tidak lagi bekerja (lansia) serta orang yang memang belum bekerja (anak). Sihingga dapat diketahui kecelakaan atau penyakit yang diderita para pekerja dapat menjadi kerugian bagi seluruh masyarakat serta menurunkan produktivitas.

3. Tujuan Kesehatan Keselamatan Kerja

Dapat di jelaskan bahwa Kesehatan memiliki tujuan yaitu menurut Ramlan Dj. (2020:327)

1. Mengupaayakan dan menaikkan derajat kesehatan masyarakat yang bekerja pada semua lapangan pekerjaan ke tingkatan yang lebih tinggi baik dari segi fisik, mental, dan kesejahteraan sosial.
2. Menangkal adanya gangguan pada Kesehatan masyarakat yang bekerja yang disebabkan oleh keadaan lingkungan kerja

3. Menyediakan perlindungan pada karyawan pada saat mereka menjalankan tugas dan kemungkinan terjadinya suatu kejadian yang diakibatkan faktor yang mengancam Kesehatan di dalam tempat kerja
4. Menaruh pekerja sesuai kemampuan dari fisik karyawan itu sendiri.

Berikut adalah tujuan dari keselamatan kerja:

1. Memberi perlindungan keselamatan kerja kepada para pekerja dalam menjalankan tugas mereka guna menyejahterakan hidup mereka dan menaikkan produktivitas nasional
2. Memberikan jaminan keselamatan untuk setiap pekerja
3. Akar dari pada produksi terjaga dan efektif.

4. Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016) menyatakan ada beberapa indikator dari Kesehatan dan keselamatan kerja:

1. Situasi kawasan kerja, yang mencakup:
 - a. Menyusun dan menyimpan benda dengan kategori bahaya yang abai dalam mempertimbangkan keamanan
 - b. Kawasan yang tidak memadai dan kecil.
 - c. Ketidaksesuaian saluran kotoran
2. Penggunaan peralatan kerja, yang mencakup:
 - a. Fasilitas yang usang
 - b. Mempergunakan mesin tidak dalam pengamanan yang baik
3. Kesehatan kerja mencakup:
 - a. Mengadakan fasilitas klinik atau dokter
 - b. Menyediakan air bersih
 - c. Memperhatikan kebersihan lingkungan

B. Lingkungan Kerja

1. Konsep lingkungan kerja

Agus (2015) dalam jurnal (Sihaloho et al., 2021) Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Atensi manajemen berandil signifikan pada perusahaan dalam kawasan kerja. Walaupun suatu lingkungan kerja tidak melakukan suatu produksi di suatu perusahaan, akan tetapi kawasan berimbas langsung untuk para buruh yang bertugas dalam produksi. Lingkungan kerja memiliki arti situasi yang dimana tempat karyawan dalam menjalankan kegiatan harian.

Kawasan kerja yang kondusif dan tenang mendukung karyawan guna bisa beraktivitas dengan maksimal. Apabila para pekerja senang dengan lingkungan bekerjanya pasti para pekerja akan merasa nyaman di tempat mereka bekerja, maka mereka akan melaksanakan pekerjaannya dengan waktu yang efektif. Sebaliknya jika memang mereka tidak nyaman akan berdampak pada turunnya kinerja karyawan tersebut.

Kawasan kerja meliputi keseluruhan kegiatan kerja karyawan yang dapat menunjang para karyawan untuk menjalankan pekerjaannya contohnya humiditas, sirkulasi udara, temperature, pencahayaan, dan kelayakan peralatan.

2. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Berbagai aspek yang perlu diperhatikan untuk mewujudkan lingkungan kerja yang layak:

1. Gedung di tempat bekerja
2. Tempat kerja atau ruangan yang luas
3. Sirkulasi udara yang baik
4. Adanya kesediaan tempat untuk beribadah
5. Menyediakan kendaraan untuk karyawan

Pada lingkungan kerja secara umum memiliki dua hal: bersifat fisik dan psikis, berikut penjelasannya:

1. Lingkungan fisik

Lingkungan ragawi ini merupakan bentuk material kawasan para karyawan. Suasana di dalamnya berimplikasi kepuasan \ para pekerja, meliputi:

a. Tata letak ruang kerja

Memiliki kesamaan penataan dan pengelolaan perkakas kerja. Yang demikian berimbas pada iklim kondusif dan koordinasi kerja buruh

b. Rangka pekerjaan

Mencakup kelengkapan kerja dan tahapan kerja, apabila kelengkapan terjadi tidak sesuai pada pekerjaan yang dilakukan pasti akan mempengaruhi kepada kesehatan akibat kerja para pekerja

c. Suasana lingkungan kerja

Kondisi pada pencahayaan dan keriuhan memberikan pengaruh terhadap kenyamanan karyawan pada saat mereka bekerja. Ventilasi udara, temperature, dan pencahayaan tepat berpengaruh kepada suasana seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Pada derajat peranan kerja pasti memerlukan area kerja mendukung personalitas untuk para pekerja. Arti dari privasi disini ialah “waktu pribadi” untuk hal apa saja yang terikat pada dirinya atau pun grupnya. Sementara itu acoustical privasi tentang pendengaran.

2. Faktor lingkungan psikis

Beragam faktor psikis yang meyangkut kepuasan para pekerja, yakni:

a. Pekerjaan yang berlebihan

Keterbatasan waktu dan pada saat penyelesaian suatu pekerjaan akan membuat penekanan pada para pekerja maka hasil yang dihasilkan tidak optimal

b. Pola pengawasan yang buruk

Ketidakefektifan pengawasan dapat menjadi bumerang dan menimbulkan ketidaknyamanan, kaya instabilitas kondisi politik dan rendaknya timbal balik prestasi kerja

c. Frustrasi

Akan jadi penghambat pada usaha memperoleh tujuan, contohnya ketidaksesuaian ekspektasi pekerja dengan realitas dalam perusahaan, kejadian ini berdampak stress bagi buruh.

d. Perubahan – perubahan dalam segala bentuk

Manajerial pergantian jam kerja berpengaruh kepada performa para karyawan, contohnya pergantian kawasan kerja seperti pergantian peranan, perombakan skema, dan perubahan manajer.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Perselisihan memiliki dampak yang buruk seperti memicu adanya friksi dan koordinasi yang lemah, hal ini berimbas pada produktivitas perusahaan. Meski terdapat hal baik dalam sebuah perselisihan, seperti iklim kompetitif yang meningkat, saling berlomba untuk menunjukkan performa maksimal, dan otokritik yang sehat.

Bisa kita lihat lingkungan fisik dan lingkungan psikis sangat berperan penting dan tidak bisa di pisahkan, maka dari itu pada sebuah perusahaan tidak bisa menggunakan satu domain kerja saja, karena mustahil tercipta kondisi yang proporsional dan profesional

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedamaryanti (2017) menerangkan bahwa ada beberapa indikator yang berperan dalam lingkungan kerja:

1. Penerangan

Didalam hal ini memang sangat dibutuhkan penerangan yang memadai dalam melakukan aktivitas kerja karena apabila penerangan yang kurang memadai dapat menghambat atau dapat timbul kesalahan pada saat bertugas.

2. Suhu udara

Suhu udara yang stabil pada saat melakukan tugas dapat membuat karyawan karyawan nyaman pada saat sedang bekerja.

3. Suara bising

Suara bising yang ditimbulkan dari sekitaran area bekerja dapat membuat karyawan tidak berkonsentrasi dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

4. Penggunaan warna

Pembilihan warna yang sesuai dengan pekerjaannya dapat menambahkan rasa nyaman pada karyawan.

5. Ruang gerak

Kondisi ruangan yang sempit dapat berpengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan serta dapat menimbulkan kerugian dan rasa tidak nyaman seorang karyawan.

6. Keamanan kerja

Pentingnya keamanan dalam bekerja karna dapat menumbuhkan rasa semangat bagi seorang karyawan di dalam peningkatan kinerja. Lingkungan tempat bekerja yang tidak nyaman akan menumbuhkan perasaan was – was bagi karyawan dalam hal tersebut dapat membuat perusahaan tersebut rugi.

7. Hubungan antara karyawan

Perlu nya keharmonisan di antara para pekerja guna menciptakan rasa nyaman didalam bekerja serta menumbuhkan rasa dihargai.

C. Kinerja Karyawan

1. Konsep Dasar Kinerja

Kinerja memiliki keselarasan arti dengan kata *performance* selaku kata benda (noun), bermakna capaian kerja dari individu dan kelompok pada produktivitas perusahaan. Pemenuhan ini bagian dari tanggung jawab dan peran tiap orang untuk memperoleh atau bahkan melampaui target perusahaan dengan absah, terstruktur, dan bermoral.

Performansi ialah pemberitahuan yang diwujudkan dari fungsi pada suatu tugas atau pekerjaan selama selama jangka waktu tertentu. Kinerja pada pegawai diartikan sebagai keterampilan karyawan didalam melaksanakan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja sangat di harus ada, karena dengan kinerja bisa membantu mengetahui seberapa jauh keterampilan yang dimiliki karyawan pada saat dia melakukan tugas dan tanggung jawab nya, maka dari itu dibutuhkan penentuan kriteria yang tepat dan ilmiah serta menjadi cita-cita bersama.

Mangkunegara (2016), mendeskripsikan kinerja bermakna capaian meliputi aspek mutu dan kapasitas dari pelaksanaan tanggung jawab dan kerja para buruh. Kualitas dari penjelasan diatas memiliki arti ketelitian, kelembutan, dan kesehatan didalam mereka bertugas, lalu arti dari kapasitas ialah jumlah atau banyaknya tugas yang memang harus di tuntaskan karyawan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.” Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya(Tampubolon et al., 2015).

Kinerja adalah bagian dari penataan tupoksi individu dan bermakna koordinasi tim. Alhasil, performa merupakan kemauan individu dan satu kesatuan unit yang bekerja secara terkoordinir untuk meraih atau melampaui target. Secara paling mikro, kinerja sebagai capaian individu yang berkorelasi dengan tuntutan pekerjaan. Secara menyeluruh ia bermakna capaian satu kesatuan dari kerja kolektif.

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Pandangan (Wibowo, 2017), terdapat ragam aspek yang berpengaruh, ialah:

1. Personal, terdapat korelasi kemauan, keterampilan, dan komitmen.
2. Kepemimpinan, kapasitas kepemimpinan dalam membangun keseluruhan tim.
3. Kelompok/grup, berkaitan dengan jenis dukungan yang dikasih oleh teman kerja
4. Sistem, Manajerial dan penataan kerja serta kelayakan fasilitas kerja.
5. Situasi, dinamika dan atmosfer lingkungan kerja.

3. Penilaian Kinerja

Pada dasarnya adalah cara penilaian partisipasi dari seseorang sebagai kerja kolektif untuk kemajuan organisasi. Penilaian ini bermakna penting untuk memonitoring capaian dan grafik selanjutnya bagi para buruh. Inti dari ini untuk memahami seberapa bernilainya seorang pekerja. Kapasitas skills yang mesti ditingkatkan dan asas keberlanjutan baik bagi perusahaan dan masyarakat keseluruhan.

Adapun tujuan penilaian kinerja, di antaranya:

a. Tujuan Evaluasi

Reaksi dari pengkajian ulang sebagai basis bagi pertimbangan regular pada hasil kerja peserta organisasi, mencakup:

- 1) Analisis gaji. Pertimbangan – pertimbangan kompensasi yang meliputi kenaikan bonus dan gaji adalah manfaat utama dari evaluasi yang berlangsung.
- 2) Kebutuhan promosi, diperlukan pengukuran ilmiah dari grafik yang berlangsung untuk pengangkatan pekerja, promosi jabatan, serta *reward* dan *punishment* bagi prestasi kerja.

b. Tujuan dari Pengembangan

- 1) Himpunan data yang tercakup amat berguna untuk meningkatkan kapasitas organisasi dalam berbagai level.
- 2) Menetapkan dan mendukung prestasi kerja. Sebagai pemahaman secara professional bagi pekerja agar mengerti arti dedikasi, profesionalitas, kredibilitas dan motivasi bagi pekerja.
- 3) Grafik kerja berguna untuk pegangan bagi para buruh dan organisasi perihal skills, keterampilan, dan peningkatan kapasitas seiring tantangan kemajuan zaman.
- 4) Menetapkan tujuan – tujuan progresi karier. Penilaian kinerja bisa membagikan arahan kepada karyawan sebagai landasan pembahasan tujuan dan rencana karier berkepanjangan.

4. Indikator Kinerja

Robbins (2016) berpandangan, tercakup enam indikator pengukuran, di antaranya:

1. Kualitas, pengukuran ini berpadanan dengan mutu dan kompetensi yang diinstruksikan atasan kepada buruh. Ini bertujuan agar barang yang dihasilkan berkualitas dan berdaya saing.
2. Kuantitas, bermakna besaran jumlah baik satuan, unit, perputaran aktivitas yang terselesaikan.
3. Ketepatan waktu, penunaian pekerjaan yang sesuai dengan tenggat yang diberikan, serta tidak mengurangi mutu yang diperlukan.
4. Efektivitas, efisiensi penggunaan *resources* (tenaga, teknologi, modal, suku cadang) guna ditingkatkan supaya menaikkan capaian.
5. Kemandirian, adalah ukuran untuk perseorangan buruh dalam memenuhi kerjanya. Ini bermakna suatu ukuran terhadap buruh untuk mempunyai komitmen kerja, dedikasi, dan tanggung jawab kepada tempat ia bekerja.

5. Hipotesis

Menurut model teori tersebut dapat diuraikan melalui variabel pada penelitian. Supaya bisa dipelajari dan diukur maka dari itu diuraikan beberapa indikator melalui bentuk postulat. Bentuk ini diartikan sebagai, Hipotesis atau jawaban temporer tentang pertanyaan kunci pada riset yang di mana rumusan masalah riset sudah dijelaskan melalui kalimat pernyataan (Sugiyono, 2014).

- a. Termuat implikasi positif dan relevansi kesehatan dan keselamatan kerja antar atas kinerja buruh pada PT. Tri Kemasindo Lestari
- b. Termuat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja atas kinerja buruh diterima pada PT. Tri Kemasindo Lestari

- c. Termuat implikasi yang signifikan antara variabel bebas keselamatan, kesehatan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) atas variabel terikat kinerja (Y) buruh di PT. Tri Kemasindo Lestari.

III. Metodologi Penelitian

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Pada penyusunan riset telah ditentukan tempat riset yaitu riset terlaksana pada PT. Tri Kemasindo Lestari, yang memiliki alamat Prima Guna Hatta Asri, Jl. Pulobuaran III No. 04, RW. 09, Jatinegara, Kecamatan Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Riset berlangsung di bulan Juni 2022.

2. Jenis Penelitian

Riset ini memakai pendekatan kuantitatif. Pandangan (Sugiyono, 2013) bahwa pendekatan kuantitatif ialah cara riset yang dilandasi oleh filsafat positivism, yang dipakai dalam penelitian pada populasi atau sampel tertentu, di mana pengumpulan data memakai perangkat riset, dan analisis data memiliki sifat yang kuantitatif/statistik, serta memiliki tujuan guna menguji hipotesis yang sudah ditentukan.

Jenis penelitian pada penelitian ini ialah studi kasus dengan mengambil serta mengumpulkan sampel dari satu populasi dengan alat pengumpul data yaitu kuesioner kepada para responden.

3. Jenis dan sumber data

Riset ini menghimpun data melalui kuesioner/angket. Adapun kuesioner itu memiliki arti tersendiri yaitu Teknik pengumpulan yang dimana peneliti sebagai pengumpul data mengajukan beberapa pertanyaan secara tertulis guna mendapatkan respon dari beberapa responden dan akan dikeloh kembali.

Pendefinisian (Sugiyono, 2015) kuesioner / angket menjadi metode pengumpulan data lewat menyebutkan pertanyaan atau dengan membuat pernyataan yang ditujukan untuk responden. Teknik ini efisien untuk periset yang memahami variabel apa yang mesti diperiksa lebih dalam dan ekspektasi responden.

5. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Pandangan Sugiyono (2015) menggariskan sebagai domain abstraksi sebagai fungsi populasi, yang terbagi menjadi beberapa bagian yaitu objek, subjek, kulaitas serta kekhususan spesifik yang sudah ditetapkan periset guna ditelaah lebih dalam dan proses menyimpulkan. Didalam riset ini populasi yang digunakan adalah dari PT. Tri Kemasindo Lestasi yang berjumlah 30 pekerja bagian produksi

b. Sampel

Riset ini bersampel keseluruhan dari pekerja produksi dari PT.Tri Kemasindo Lestari. Menurut (Kurniawan, 2016). Pada analisis data dengan menggunakan kuantitatif itu menghasilkan statistik sampel yang akan digunakan untuk menduga parameter pupulasinya, dalam hal ini peneliti bisa meneliti semua anggota populasi atau hanya meneliti separuh dari bagian pada populasi.

6. Pengujian Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas lewat medium cara memenuhi perbandingan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan memiliki derajat signifikansi 5% dari df (*degree of freedom*) = $n-2$ (n yaitu nilai total sampel). Lalu bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ alhasil pernyataan tersebut dikatakan sah dan apabila kebalikannya maka pernyataan dikatakan tidak sah (Ghozali, 2018).

b. Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas ini penulis memakai program SPSS lewat pengujian *Cronbach Alpha* (α). Variabel akan dinyatakan reliabel bila menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* $>0,7$ namun apabila memberikan nilai sebaliknya maka dikatakan kurang reliabel (Ghozali, 2018).

c. Uji Asumsi Klasik

Guna memperoleh hasil analisis regresi yang tidak biasa. Macam macam uji asumsi klasik di antara nya:

a) Uji normalitas

Pengujian yang dipakai dalam melihat nilai residual apakah normal atau tidak. Uji normalitas digunakan dalam memperoleh variabel independent, variabel independent, model regresi apakah mengandung distribusi data mendekati normal atau normal (Ghozali, 2018).

b) Uji multikolinieritas

Pemeriksaan multikolinieritas bermaksud apakah mode regresi mengandung hubungan antara variabel independent (Ghozali, 2018). Bila *tolerance* $> 0,1$ atau *VIP* $<$ dinyatakan tidak ditemukan multikolinieritas.

c) Uji heteroskedastisitas

Pemeriksaan dipakai guna memeriksa model regresi. Terdapat ketentuan uji Heterokedastisitas (Ghozali, 2018):

1. Bila titik berbentuk pola tertentu yang tertata bisa mengidentifikasi sudah terjadi heterokedastisitas.
2. Bila pola yang terkandung sembarangan, noktah-noktah tersebar di atas dan bawah 0 pada sumbu Y, non heterokedastisitas.

b. Pengujian hipotesis

Pada hipotesis dijalani pengujian secara parsial guna melihat adanya pengaruh pada setiap variabel. Dalam pengujian hipotesis ini yang dipakai pada penelitian ini yaitu teknis analisis berganda dengan uji t (parsial). Yang berarti uji t berfungsi guna menguji tingkat signifikansi keterkaitan di antara variabel bebas (Ghozali, 2018). Bisa dilakukan dengan cara memperbandingkan nilai pada t_{hitung} dengan t_{tabel} (titik kritis). Maka jika nilai pada statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$, hasil H_0 ditolak dan H_a diterima dan hipotesis di terima (Ghozali, 2018). Ada beberapa kriteria untuk mengambil keputusan pengujian hpotesis untuk uji t yaitu:

1. Tingkat pada signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$
2. Sedangkan kriteria pada pengujian H_0 mendapati kesesuaian bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, lalu H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika $p\text{-value (sig)} < \alpha$ (Ghozali, 2018).
3. Uji F: Pemeriksaan berproses serentak dari variabel independent ke variabel dependen.

a) Uji regresi linear sederhana

Pendefinisian Sugiyono (2015), Regresi sederhana dilandasi relasi fungsional antar variabel independen dengan variabel dependen. Pada diagnosis ini, relasi diantara variabel bersifat linear, maka transformasi pada variabel X akan diikuti oleh transformasi variabel Y secara konstan.

Target utama pemakaian regresi ini ialah untuk memperkirakan besaran implikasi antara variabel X atas variabel Y. Uji regresi linear sederhana memakai SPSS 25.

b) Regresi linear berganda

Pada riset ini jenis analisis yang dipakai yaitu regresi linier berganda. Korelasi linier berganda ialah hubungan diantara satu independen variabel dengan dua atau lebih (Arikunto 2017:339). Riset terdapat variabel independen (X) yakni Keselamatan Kesehatan kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sedangkan kan variabel dependen yang ada di penelitian ini ialah Kinerja Karyawan (Y). Dibawah merupakan persamaan regresi linier berganda pada riset ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan	
X_1	= K3
X_2	= Lingkungan Kerja
Y	= Kinerja
α	= Bilangan Konstan
$\beta_1 \beta_2$	= Koefisien Variabel independen

c. Transormasi Data

Menurut Riduwan (2011) sebelum data yang akan dihitung menggunakan SPSS, data pada penelitian yang merupakan data skala ordinal akan di trasformasiakan ke dalam data berskala interval berguna untuk memenuhi beberapa syarat analisis parametik yang dimana data harus berskala interval dengan menggunakan program Excel.

IV. Pembahasan

1. Deskripsi Reponden

a. Berdasarkan umur

Tabel 1

Umur responden

Keterangan	Jumlah Responden	Peresntase
17-23 Tahun	22	73.4%
24-30 Tahun	4	13.3%
31-38 Tahun	1	3.3%
>38 Tahun	3	10%
Total	30	100%

Sumber: Olah data peneliti 2022

Data diatas memperlihatkan bahwasanya cakupan responden berumur 17-23 tahun berjumlah 22 orang (73.4%), untuk responden berusia 24-30 tahun berjumlah 4 orang (13.3%), untuk responden berusia 31-38 tahun hanya 1 orang dengan persentase berjumlah 3.3%, sedangkan untuk responden berusia >38 tahun ke atas menyentuh 3 orang dengan persentase 10%. Data menunjukkan responden lebih besar usia 17 sampai 23 tahun sebesar 73.4%.

b. Berdasarkan jenis kelamin

Tabel 2

Jenis kelamin responden

Keterangan	Jumlah Responden	Peresntase
Laki-laki	5	17%
Perempuan	25	83%
Jumlah	30	100%

Sumber: Olah data peneliti 2022

Dilihat hasil datas bahwasanya dari 30 orang responden, untuuk laki-laki berjumlah 5 orang (17%) dan untuk perempuan mencapai 25 orang (83%). Berbasis data cakupan perempuan lebih besar dengan besaran 83%.

c. Berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 3

Tingkat pendidikan responden

Keterangan	Jumlah Responden	Peresntase
SMP	1	3%
SMA/SMK	29	97%
S1	0	0%
JUMLAH	30	100%

Sumber: Olah data peneliti 2022

Data menerangkan besaran responden tingkat pendidikan SMP hanya 1 orang (3%), untuk tingkat pendidikan SMA/SMK mencapai 29 orang (97%), dan nir untuk tingkat pendidikan S1 sebanyak 0 orang (0%). Berbasis data tingkat pendidikan yang dominan adalah SMA/SMK dengan besaran 97%.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 5

Hasil uji validitas (X1)

Item pertanyaan	rhitung	Rtabel	Syarat	Keterangan
X1.1	0.801	0.361	rhitung>rtabel	Sahih
X1.2	0.822	0.361	rhitung>rtabel	Sahih
X1.3	0.931	0.361	rhitung>rtabel	Sahih
X1.4	0.920	0.361	rhitung>rtabel	Sahih
X1.5	0.680	0.361	rhitung>rtabel	Sahih
X1.6	0.856	0.361	rhitung>rtabel	Sahih
X1.7	0.851	0.361	rhitung>rtabel	Sahih
X1.8	0.904	0.361	rhitung>rtabel	Sahih
X1.9	0.927	0.361	rhitung>rtabel	Sahih
X1.10	0.892	0.361	rhitung>rtabel	Sahih

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2022

Data menerangkan nilai r_{hitung} untuk pertanyaan Keselamaan Kesehatan Kerja (X1) memperlihatkan seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Hasil pengukuran r_{tabel} didapat nilai 0,361 yang diperoleh dari nilai r_{tabel} untuk $N-2= 30-2= 28$ dengan skala signifikansi 5%. Dengan demikian tergolong valid untuk semua pertanyaan.

Tabel 6

Hasil uji validitas (X2)

Item Pertanyaan	rhitung	Rtabel	Kriteria	Keterangan
X2.1	0.920	0.361	rhitung>rtabel	Sahih
X2.2	0.918	0.361	rhitung>rtabel	Sahih
X2.3	0.913	0.361	rhitung>rtabel	Sahih
X2.4	0.873	0.361	rhitung>rtabel	Sahih
X2.5	0.907	0.361	rhitung>rtabel	Sahih
X2.6	0.903	0.361	rhitung>rtabel	Sahih
X2.7	0.804	0.361	rhitung>rtabel	Sahih

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2022

Tabel 7

Hasil uji validitas (Y)

Item Petanyaan	Rhitung	Rtabel	Kriteria	Keterangan
Y1	0.866	0.361	rhitung>rtabel	Sahih
Y2	0.939	0.361	rhitung>rtabel	Sahih
Y3	0.961	0.361	rhitung>rtabel	Sahih
Y4	0.941	0.361	rhitung>rtabel	Sahih
Y5	0.921	0.361	rhitung>rtabel	Sahih

Y6	0.954	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Sahih
----	-------	-------	--------------------------	-------

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2022

Berlandaskan tabel diatas dilihatan bahwasanya nilai r_{hitung} untuk pertanyaan Kinerja karyawan (Y) memperlihatkan seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Hasil pemeriksaan r_{tabel} didapat nilai 0,361 yang diperoleh dari nilai r_{tabel} untuk $N-2= 30-2= 28$ dengan skala signifikansi 5%. Dengan demikian, tiap pertanyaan tergolong valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 8

Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Keselamatan Kesehatan (X1)	0.959	0.70	Reliabil
Lingkungan Kerja (X2)	0.956	0.70	Reliabil
Kinerja Karyawan (Y)	0.819	0.70	Reliabil

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2022

Berlandaskan nilai diatas, dapat dilihat bahwasanya pemeriksaan reliabilitas didapat seluruh variabel lebih kuat dari 0,70. Maka itu dapat dikatakan data reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

Tabel 9

Hasil uji normalitas *one sample kolmogrove smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02750647
	Positive	.099
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2022

Dengan menggunakan hasil uji penerimaan klasikal guna memeriksa normalitas residual yakni lewat pengujian one sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) diraih signifikansi sebesar 0,200 yaitu diatas alpha (0,05). Sisanya terdistribusi secara normal.

Tabel 10

Hasil uji multikolineritas

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2022

Data menerangkan hasil pemeriksaan multikolinearitas, toleransi semua variabel > 0,10 dan nilai VIF < 0,10. Pada model regresi 10 tidak mengalami multikolinearitas.

Tabel 11
Hasil uji heteroskedastisitas glesjer

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.250	.879		1.421	.167
	Keselamatan	-.040	.130	-.222	-.306	.762
	Lingkungan	.072	.182	.287	.394	.696

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2022

Berlandaskan uji heteroskedastisitas lewat metode Glesjer diraih signifikansi seluruh variabel melebihi 0,05. Hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas pada data.

d. Uji Hipotesis

Tabel 12
Hasil uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.251	1.265		.199	.844
	K3	.608	.050	.917	12.130	.000

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2022

Data menerangkan Keselamatan Kesehatan Kerja memiliki nilai thitung = 12,130 > ttabel = 1,701 dengan skala signifikansi 0,000 < 0,05, berarti **H₀ ditolak dan H₁ diterima**. Kesimpulannya Keselamatan Kesehatan Kerja berimplikasi atas Kinerja Karyawan.

Tabel 13
Hasil uji F

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.647	1.253		.516	.610		
	Keselamatan	.319	.185	.480	1.721	.097	.069	14.418
	Lingkungan	.420	.259	.452	1.622	.116	.069	14.418

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	699.061	2	349.531	79.164	.000 ^b
	Residual	119.213	27	4.415		
	Total	818.274	29			

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2022

Data menerangkan nilai Fhitung $79.164 > 3,35$ Ftabel dan signifikan untuk Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja, ialah 0,000 atau kurang dari 0,05. Dengan demikian, model regresi Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja, secara sinkron berimplikasi atas Kinerja Karyawan. Hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H0: Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berimplikasi signifikan atas Kinerja Karyawan.

H1: Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja secara simultan berimplikasi signifikan atas Kinerja Karyawan.

Tabel 13
Hasil determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.854	.844	2.10126

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2022

Data menerangkan, besaran *R Square* yaitu 0,854. Hasil pemeriksaan statistik bermakna kesanggupan variabel independen (Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja) untuk menjelaskan transformasi variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 85,4% sisanya 14,6% diterangkan variabel lain diluar domain ini.

e. Regresi Linear Sederhana

Tabel 14

Hasil analisis regresi linear sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.251	1.265		.199	.844
	K3	.608	.050	.917	12.130	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2022

Data menerangkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS terdapat nilai constant 0,251 dan koefisien regresi 0,608. Dengan demikian, persamaan regresi sederhana bisa dipersandingkan:

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 0,251 + 0,608X_1$$

Regresi Linear Sederhana X_1 Y (Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Karyawan)

f. Regresi Linear Berganda

Tabel 15

Hasil analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.647	1.253		.516	.610
	K3	.319	.185	.480	1.721	.097

Lingkungan	.420	.259	.452	1.622	.116
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2022

Data menerangkan, persamaan regresi linier berganda dapat disusun:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2$$

$$Y = 0,647 + 0,319 + 0,420$$

Dari persamaan tersebut bisa diuraikan bahwasanya:

- Nilai konstanta sebesar 0.647, menerangkan variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja, jika tergolong konstan (0), berarti Kinerja Karyawan ialah 0,647.
- Koefisien regresi variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (x1) 0,319. Yang maknanya tiap kenaikan Keselamatan Kesehatan Kerja sebesar 1% mampu menaikkan Kinerja Karyawan 0,319.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (x2) sebesar 0,420. Yang bermakna tiap kenaikan Lingkungan Kerja sebesar 1% menumbuhkan tingkat Kinerja Karyawan 0,420.

5. Kesimpulan

Hasil riset yang sudah dilakukan pada karyawan PT. Tri Kemasindo Lestari dengan memakai teknik pengumpulan data (kuesioner), peneliti mendapatkan beberapa kesimpulan perihal implikasi keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja atas kinerja karyawan, berikut ini:

- Implikasi Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) atas Kinerja Karyawan PT. Tri Kemasindo Lestari. Terkandung signifikansi secara parsial antara variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) atas Kinerja karyawan, yakni $0,001 < 0,05$ dan diverifikasi lewat pengujian statistic t, dengan hasil thitung $>$ ttabel yakni $3,905 > 1,701$. Maka bisa diartikan bahwasanya variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berimplikasi signifikan atas Kinerja Karyawan PT. Tri Kemasindo Lestari.
- Implikasi Lingkungan Kerja atas Kinerja Karyawan PT. Tri Kemasindo Lestari. Menunjukkan bahwasanya adanya signifikansi secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja atas Kinerja karyawan, yakni $0,022 < 0,05$ dan diverifikasi lewat pengujian statistik t, dengan hasil thitung $>$ ttabel yakni $2,427 > 1,701$. Dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berimplikasi signifikan atas Kinerja Karyawan PT. Tri Kemasindo Lestari.
- Implikasi Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja atas Kinerja Karyawan PT. Tri Kemasindo Lestari. Menunjukkan bahwa Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh atas Kinerja Karyawan. Hal ini memperlihatkan nilai Fhitung $175,015 > 3,35$ Ftabel dan signifikan untuk Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja adalah 0,000 atau tidak melebihi 0,05.

6. Saran

Riset ini memajukan catatan rekomendasi periset bagi perusahaan, yakni:

1. Diharapkan perusahaan selalu memperhatikan Kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, seperti menyediakan topi pelindung kepala untuk pegawai yang bekerja pada bagian pemindahan barang-barang dan menyediakan klinik pengobatan untuk para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.
2. Diharapkan perusahaan memperhatikan ruang kerja bagi para pekerja, dimana harus memiliki suhu, sirkulasi udara, dan pencahayaan yang memadai dan membuat kondisi ruangan kerja yang kedap suara supaya para pekerja dapat berkonsentrasi dalam bekerja.
3. Perusahaan harus mengadakan pelatihan dalam mempergunakan atau pengoprasian pada mesin dengan benar sehingga karyawan dapat meminimalisir kesalahan pada saat proses produksi dilakukan dan perusahaan harus meningkatkan manajemen waktu yang baik supaya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurniawan, Z. P. (2016). *etode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Riduwan, A. (2011). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. J. (2017). *Organizational Behaviour, edisi 13, jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedamaryanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sihaloho, R. D. Y., Anggraini, N., & Silvanita, K. (2021). Hubungan Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Victory Offset Prima. *Fundamental Management Journal*, 06(02), 40–64.
- Tampubolon, E., Purba, V. N. T., & Anggraini, N. (2015). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR WILAYAH IV PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Pusat. *Ilmiah*, 19(03), 42–59.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.