

Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Analisis Sempurna

Hasan Basri¹⁾, Indira Meilita²⁾, Lily Nabilah³⁾, Yohanes Bowo Widodo⁴⁾

¹⁾²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

³⁾ Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

⁴⁾ Program Studi Teknik Informatika, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: basrihasan834@gmail.com, Jakarta, Indonesia

Received : 7 November 2021 Accepted : 15 November 2021 Published: 20 November 2021

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v2i1.947>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Analisis Sempurna, Depok. Adapun jumlah responden yaitu 86 karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Analisis dalam penelitian ini menggunakan software SPSS (*Statistical Packages For The Social Sciences*) 23.0 for Windows. Teknik analisis menggunakan analisis regresi berganda dengan persamaan kuadrat terkecil dan uji hipotesis menggunakan t-statistik serta uji F untuk menguji koefisien regresi secara parsial dan simultan, uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil (uji t) dengan nilai t-hitung > t-tabel yaitu sebesar $3,664 > 1,663$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Kemudian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil (uji t) dengan nilai t-hitung > t-tabel yaitu sebesar $8,160 > 1,663$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Dan secara bersama-sama terdapat pengaruh antara kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dalam dilihat berdasarkan hasil uji F dengan nilai F-hitung > F-tabel yaitu sebesar $88,025 > 3,11$ dan tingkat signifikansi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$.

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

Abstract

This study aims to determine the effect of occupational health safety and work environment on employee performance at PT. Anugrah Analisis Sempurna, Depok. The number of respondents is 86 employees. This research method uses a descriptive method with a quantitative approach. The analysis in this study uses SPSS (Statistical Packages for The Social Sciences) 23.0 for Windows software. The analysis technique uses multiple regression analysis with least squares equations and hypothesis testing using t-statistics and F-test to test the regression coefficients partially and simultaneously, test validity, test reliability, and test classical assumptions which include normality test, multicollinearity test, autocorrelation test and heteroscedasticity test.

The results showed that there was a positive and significant influence between the variables of occupational health and safety on employee performance. It can be seen based on the results (t test) with a t-count value > t-table, which is 3.664 > 1.663 and a significance level of <0.05, which is 0.000 <0.05, which means that Ha is accepted and H0 is rejected. Then there is a positive and significant influence between work environment variables that affect employee performance. It can be seen based on the results (t test) with a t-count value > t-table which is 8.160 > 1.663 and a significance level of <0.05, which is 0.000 <0.05, which means that Ha is accepted and H0 is rejected. And together there is an influence between occupational health and safety and the work environment on employee performance. This can be seen based on the results of the F test with the F-count > F-table which is 88.025 > 3.11 and the significance level is 0.000 <0.05.

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

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah aktifitas yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja sewaktu bekerja. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu di dalam melaksanakan tugas. Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit sementara dan tidak bisa bekerja. Karyawan tersebut tidak mampu lagi bekerja dengan baik atau tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu sehat. Oleh sebab itu, perlu sistem pemberian kompensasi akibat kecelakaan dan penyakit kerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan Hak Asasi Manusia (HAM). Kesadaran mengenai pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) harus selalu digugah, diingatkan, serta dibudidayakan dikalangan para pekerja. Pemahaman dan pelaksanaan K3 diperusahaan sangat diperlukan, terutama dalam perbaikan syarat-syarat kerja. Hal ini berkaitan dengan masalah perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja. Untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, perlu pemahaman dan pelaksanaan kesehatan keselamatan kerja (K3) secara baik dan benar. Sekarang ini, masalah kesehatan dan keselamatan kerja di Indonesia masih sering diabaikan, hal ini dapat dilihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja.

Kementerian Ketenagakerjaan meminta seluruh perusahaan di Indonesia menerapkan standar kesehatan dan keselamatan kerja yang terdapat dalam aturan baru Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan

Lingkungan Kerja. Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Kesehatan Keselamatan Kerja (PPK & K3), Sugeng Priyanto mengatakan masalah kesehatan dan keselamatan tenaga kerja di Indonesia belum mendapat perhatian yang proporsional. Dalam hal ini diatur untuk memberikan pedoman baru mengenai nilai ambang batas (NAB) faktor fisika dan kimia, standar faktor biologi, ergonomi dan psikologi. Juga diatur persyaratan higiene dan sanitasi, termasuk kualitas udara dalam ruangan. Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, Tahun 2019, angka kecelakaan kerja mencapai 77.295 kasus. Di tahun 2018, angka kecelakaan kerja mencapai 173.105 kasus yang mengalami peningkatan dibanding tahun sebelumnya yang mencapai 123.041 kasus. Meski angka kecelakaan kerja mengalami penurunan, namun perlu perhatian serius untuk peningkatan K3. Kesehatan keselamatan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang aman serta menciptakan kepuasan kerja karyawan di dalam organisasi dengan harapan yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah menjadi suatu faktor pendukung berjalannya sebuah organisasi.

Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Menurut Suma'mur dalam Eka Wilda Faida (2019:4) menyatakan bahwa "Kesehatan kerja adalah spesialis dalam ilmu kesehatan / kedokteran beserta prakteknya, agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik atau mental maupun sosial dengan usaha-usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit-penyakit / gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum."

Menurut Harrington and Gill dalam Eka Wilda Faida (2019:155) menyatakan bahwa "Kesehatan kerja merupakan promosi dan pemeliharaan kesejahteraan fisik, mental dan sosial pekerja pada jabatan apapun dengan sebaik-baiknya." Kesehatan kerja adalah ilmu yang mempelajari hubungan antara pekerjaan dan kesehatan. Hubungan itu dapat terjadi dua arah. Arah pertama adalah bagaimana pekerjaan mempengaruhi kesehatan, sedangkan arah kedua adalah bagaimana kesehatan mempengaruhi pekerjaan.

Menurut Irzal (2016:18) Penerapan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) memiliki beberapa dasar hukum pelaksanaan. Di antaranya rangkuman dasar-dasar hukum tersebut antara lain:

- 1) Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah Undang-Undang yang mengatur tentang keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.
- 2) Undang-Undang No. 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan. Undang-Undang ini menyatakan bahwa secara khusus perusahaan berkewajiban memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru, sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala. Sebaliknya para pekerja juga berkewajiban memakai alat pelindung diri (APD) dengan tepat dan benar serta mematuhi semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan. Undang-undang ini juga menekankan pentingnya kesehatan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya hingga diperoleh produktifitas kerja yang optimal. Karena itu, kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja dan syarat kesehatan kerja.
- 3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini mengatur mengenai segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan mulai dari upah kerja, jam kerja, hak maternal, cuti sampai dengan keselamatan dan kesehatan kerja.
- 4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja yang mengatur tentang setiap perusahaan yang memperkerjakan 100 (seratus) tenaga kerja atau lebih dan atau yang mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran lingkungan dan penyakit akibat kerja (PAK). Dan diatur untuk memberikan pedoman baru mengenai nilai ambang batas (NAB) faktor fisika dan

kimia, standar faktor biologi, ergonomi dan psikologi. Juga diatur persyaratan higiene dan sanitasi, termasuk kualitas udara dalam ruangan.

Menurut Nitisemito dalam Eka Wilda Faida (2019:108) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.”

Menurut Sedarmayanti dalam Eka Wilda Faida (2019:108) mengemukakan bahwa “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.”

Kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Marwansyah (2016:229) “Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.” Menurut Suparno Eko Widodo (2015:131) “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.”

Menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia disingkat LAN-RI dalam Harsuko Riniwati (2016:168) “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi.”

Menurut Syamsir Torang (2013:74) “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.”

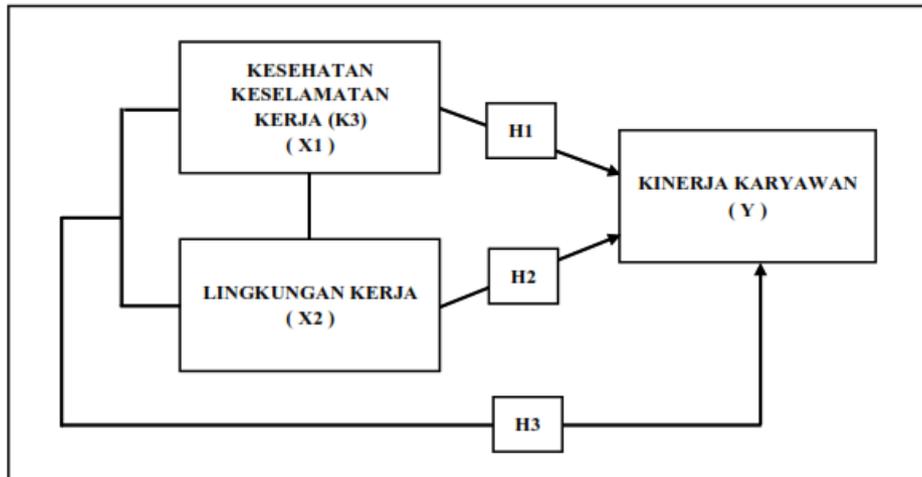
METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Anugrah Analisis Sempurna yang berlokasi di Graha AAS, Jl. Raya Jakarta Bogor KM 37 Sukamaju, Cilodong, Depok – Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak di bidang Laboratorium Analisa Farmasi, Industri dan Lingkungan. Penelitian ini dilakukan dalam waktu 3 (tiga) bulan dari bulan Februari 2020 sampai dengan Mei 2020.

PT. Anugrah Analisis Sempurna atau AAS Laboratory merupakan laboratorium independen yang mempunyai fokus utama dalam bidang jasa analisis untuk parameter-parameter: keamanan pangan (food safety), validasi metode pengembangan produk farmasi atau sejenisnya, lingkungan, dan kesehatan lingkungan kerja (Industrial Hygiene) serta Biomonitoring. Berdiri sejak tahun 2009, AAS Lab mengikuti standar internasional, lolos uji profisiensi yang diselenggarakan oleh FAPAS di Inggris, dan juga telah terakreditasi ISO/SNI 17025:2008 untuk sistem mutu laboratorium oleh Komite Akreditasi Nasional (KAN) dengan nomor LP-565-IDN. Dengan demikian hasil analisis AAS Lab mempunyai ketelusuran yang baik dan dapat dipertanggung jawabkan. Selain didukung oleh Sumber Daya Manusia yang kompeten dan sangat berpengalaman di bidangnya, AAS Lab juga memiliki dukungan peralatan/ instrumentasi laboratorium canggih, guna menjawab tantangan akan kebutuhan Jasa Analisis Laboratorium di Indonesia. AAS Lab membangun jejaring dengan sesama laboratorium sejenis di dalam negeri, baik yang dikelola oleh swasta nasional / internasional, maupun laboratorium riset lembaga penelitian dan perguruan tinggi.

Data jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 86 orang. Secara praktis pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan lebih dari 86 buah kuesioner. Hal ini didasarkan pada kenyataannya cukup banyak kuesioner yang memiliki respon yang tidak lengkap. Penentuan sampel dilakukan dengan terlebih dahulu memastikan bahwa responden sudah mengenal K3 dan lingkungan kerja di PT. Anugrah Analisis Sempurna.

Menurut Sekaran dan Bougie dalam Devi Nurmelita Sari (2018:90) kerangka teoritis merupakan fondasi dimana seluruh proyek penelitian di dasarkan. Kerangka teoritis adalah jaringan asosiasi yang disusun, dijelaskan dan dielaborasi secara logis antar variable yang dianggap relevan dengan situasi masalah dan diidentifikasi melalui proses seperti wawancara, pengamatan dan tinjauan literatur. Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka teoritis digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat baik secara positif maupun negative. (Sekaran dalam Devi Nurmalita Sari, 2017:102). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Variabel dependen merupakan variabel yang bergantung pada variabel bebas. Variabel terikat ini merupakan pengaruh dari hasil variabel bebas. (Creswell dalam Devi Nurmalita Sari, 2017:102). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Sudaryono (2014:93) menyatakan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Adapun penilaian jawaban responden dengan menggunakan rentang skala likert 1-5 poin untuk setiap pernyataan, sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert

Skor	Interval	Kategori
1		STS (Sangat Tidak Setuju)
2		TS (Tidak Setuju)
3		N (Netral)
4		S (Setuju)
5		SS (Sangat Setuju)

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan fakta sesuai yang diukur oleh kuesioner tersebut secara teliti dan tepat. Untuk melakukan uji validitas, yaitu dengan cara melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* (CITC). Jika nilai CITC lebih besar dari r-tabel, maka butir pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya (Imam Ghazali, 2013). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur variable-variabel yang dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r-tabel (0,212). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan tersebut adalah valid.

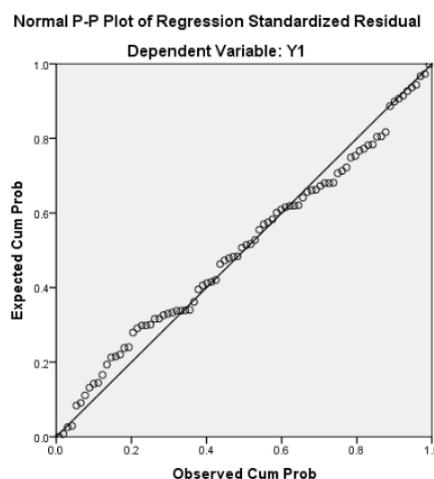
Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan reliabilitas item pernyataan kuesioner dalam keandalannya mengukur variable pada penelitian. Uji reliabilitas hanya dilakukan pada item-item pernyataan kuesioner yang telah valid dan dibuat menggunakan Teknik *Cronbach Alpha*.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kesehatan Keselamatan Kerja (X1)	0,861	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,845	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,841	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

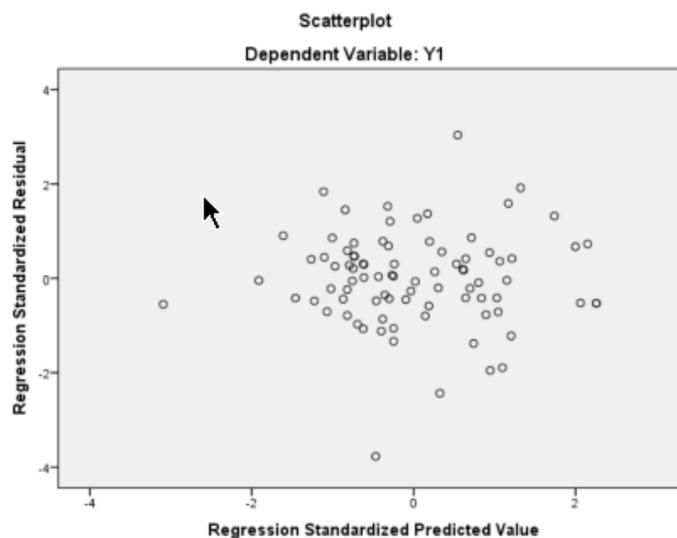
Dari keterangan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variable memiliki nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60, sehingga dapat diambil keputusan bahwa instrument tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik normal plot pada gambar 2 di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Dari output gambar 3 dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model regresi.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil tabel 3, dapat dilihat hasil Tolerance 0,654 > 0,10. Dan VIF 1,529, yang berarti bahwa tidak terjadi gejala Multikolonieritas diantara kedua variabel bebas diatas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Tolerance	VIF
Constant		
Kesehatan Keselamatan Kerja (X1)	0,654	1,529
Lingkungan Kerja (X2)	0,654	1,529

Sumber : Data primer diolah 2020

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Dengan melihat *Durbin-Watson* dengan ketentuan $du < dw < 4 - du$ jika nilai DW terletak antara du dan $4 - du$ berarti bebas dari autokorelasi.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin-Watson
1	.824	.680	.672	3.6273	1.841
a. Predictors (Constant), Lingkungan Kerja, K3					
b. Dependent Variable, Kinerja Karyawan					

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4 nilai DW hitung > du yaitu sebesar 1,841 > 1,697 dan DW hitung < 4 – du yaitu sebesar 1,841 < (4 – 1,697) = 2,303 atau dapat disimpulkan bahwa du < DW < 4 – du yaitu sebesar 1,697 < 1,841 < 2,303 sehingga model regresi yang digunakan sudah bebas dari masalah autokorelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menjelaskan kekuatan dan arah pengaruh variable independent terhadap variable dependen. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 23.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.113	4.758		1.705	.092		
	Kesehatan Keselamatan Kerja	.280	.076	.281	3.664	.000	.654	1.529
	Lingkungan Kerja	.511	.063	.627	8.160	.000	.654	1.529
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,113 + 0,280 X_1 + 0,511 X_2$$

Adapun hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Nilai konstanta (α) = 8,113 artinya, apabila variable kesehatan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja nilainya 0 (nol) atau variabel-variabel tersebut diabaikan, maka kinerja karyawan yang diperoleh adalah sebesar 8,113.

Koefisien regresi kesehatan keselamatan kerja (K3) (X_1) = 0,280 artinya apabila nilai dari variabel kesehatan keselamatan kerja (K3) (X_1) dinaikkan sebesar 1 maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,280.

Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) = 0,511 artinya, apabila nilai dari variabel lingkungan kerja (X_2) dinaikkan sebesar 1, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,511.

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh kesehatan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Pengujian menggunakan signifikansi 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.113	4.758		1.705	.092		
	Kesehatan Keselamatan Kerja	.280	.076	.281	3.664	.000	.654	1.529
	Lingkungan Kerja	.511	.063	.627	8.160	.000	.654	1.529

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent (kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), selain dengan menggunakan nilai signifikan juga dapat dilakukan melalui uji hipotesis dengan membandingkan t-hitung dan t-tabel. Apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel maka dapat dikatakan bahwa masing-masing dari setiap variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.

Untuk menentukan t-tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikan 0,05 dengan dua sisi (0,025) dengan degree of freedom sebagai berikut :

Degree of freedom (df) yaitu $N - k - 1$

dimana n : jumlah pengamatan

dan k : jumlah variabel bebas.

Jadi Degree of freedom = $86 - 2 - 1 = 83$

Maka, hasil t-tabel sebesar 1,66342 (dilihat pada baris ke 83 dengan tingkat signifikansi 0,05 dan uji dua arah).

Hipotesis penelitian pertama yang diajukan adalah :

H_0 : Secara parsial variabel kesehatan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

H_a : Secara parsial variabel kesehatan keselamatan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

Berdasarkan t-tabel :

- Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Berdasarkan signifikansi :

- Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Dari hasil yang didapat pada tabel 2 dapat diketahui $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $3,664 > 1,663$ dan nilai signifikansinya $<$ nilai alpha nya ($0,000 < 5\%$). Maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti secara parsial kesehatan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Analisis Sempurna.

Hipotesis penelitian kedua yang diajukan adalah:

H_0 : Secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

H_a : Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

Berdasarkan t-tabel :

- Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Berdasarkan signifikansi :

- Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

- Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Dari hasil yang didapat pada tabel 2 dapat diketahui t-hitung $>$ t-tabel yaitu $8,160 > 1,663$ dan nilai signifikansinya $<$ nilai alpha nya ($0,000 < 5\%$). Maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Analisis Sempurna.

Perhitungan F digunakan untuk melihat signifikan atau tidaknya regresi berganda yang dilakukan. Syarat untuk uji regresi berganda dan uji hipotesis menggunakan angka F hitung.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANNOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	2316.295	2	1158.148	88.025	.000
	Residual	1092.030	83	13.157		
	Total	3408.326	85			
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan						
b. Predictors : (Constant), Kesehatan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hipotesis :

H_0 : Kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H_a : Kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari hasil yang didapat pada tabel 3 dapat diketahui F-hitung yaitu sebesar 88,025 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Untuk menentukan F-tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikan 0,05 dengan dua sisi (0,025) dengan degree of freedom sebagai berikut :

a) Degree of freedom 1 (df 1) yaitu jumlah variabel bebas = 2

b) Degree of freedom 2 (df 2) yaitu $N - (k + 1)$

dimana n : jumlah pengamatan

dan k : jumlah variabel bebas.

Jadi $86 - (2 + 1) = 86 - 3 = 83$

Maka, F-tabel sebesar 3,11 (dilihat pada F-tabel dengan df 1 = 2, dan df 2 = 83).

Dari hasil yang didapat pada tabel 3 dapat diketahui $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ yaitu $88,025 > 3,11$ dan nilai signifikansinya $<$ nilai alpha nya ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau pengaruh variabel independent (Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) yaitu dengan mengkuadratkan koefisien korelasi.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji F)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,824	0,680	0,672

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (Adjusted R²) yang diperoleh yaitu sebesar 0,672. Hal ini berarti, variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67,2%. Sedangkan, sisa sebesar 32,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh antara Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai t-hitung (3,664) lebih besar dari t-tabel (1,663) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$).
2. Adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai t-hitung (8,160) lebih besar dari t-tabel (1,663) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$).
3. Adanya pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai F-hitung (88,025) lebih besar dari F-tabel (3,11) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$).
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,672, yang artinya bahwa variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

sebesar 67,2%, sedangkan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Setelah menguraikan kesimpulan, maka rekomendasi yang dapat diberikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan adalah :

1. Kesehatan keselamatan kerja (K3) yang selama ini telah berjalan harus tetap dijaga dan dipertahankan sehingga dapat menimbulkan kenyamanan karyawan pada saat beraktivitas dimana tersedia Alat Pelindung Diri dalam menunjang aktivitas pekerjaan sehingga dapat menimbulkan produktivitas. Namun ada beberapa hal yang harus diperhatikan pihak manajemen yaitu memberikan arahan mengenai kesehatan kerja dan mengadakan seminar / workshop / sosialisasi tentang Kesehatan dengan mengundang pakar Kesehatan sebagai pembicara. Bila dilakukan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja yang selama ini telah berjalan harus tetap dipertahankan sehingga dapat menimbulkan kenyamanan karyawan pada saat beraktivitas dimana tersedia lingkungan yang bersih dan fasilitas yang memadai dalam menunjang aktivitas pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Namun ada beberapa hal yang harus diperhatikan pihak manajemen yaitu mengawasi tingkat kebisingan, mengganti warna benda yang berada di ruang kerja dan hubungan koordinasi dan komunikasi antar sesama pegawai maupun dengan pimpinan. Bila dilakukan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan membangun kenyamanan dalam melakukan aktivitas pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya memperbaiki instrument penelitian dengan cara menambahkan jumlah indikator item pernyataan dan menambahkan jumlah variabel seperti kompensasi dan disiplin kerja yang belum digunakan dalam penelitian sekarang.

REFERENSI

- Faida, Eka Wilda. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Jakarta : Indomedia Pustaka
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Ginanjari, Rodi Ahmad. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman. Yogyakarta
- Gunawan, Ce. 2020. Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data. Yogyakarta : Deepublish
- Irzal. 2016. Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja : Jakarta : Kencana
- Jackson, Susan E, Randall S.Schuler, Steve Werner, 2011. Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, (B Prihartanto, Penerj), Jakarta: Salemba Empat
- Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan ke 5. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada (Rajawali Pers)
- Jack Matatula. 2015. Occupational Health and Safety Management Systems – Requirements. Jakarta : BSN
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Bandung : Alfabeta
- Mathis, RL & Jackson, JH. 2006, Human Resource Management, 10th edn, (D. Angelica, Penerjemah), Jakarta, Salemba Empat.
- Maykel, Dareho., Paulus, Kindangen., Christoffel, K. 2016. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT Delisa Minahasa Manado. Jurnal EMBA, Vol.5, No.3.
- Raymond Noe, John Hollenbeck, Barry Gerhart , Patrick Wright. 2015, Fundamentals of Human Resources Management. Sixth Edition. United States of America :Mc Graw Hill Education
- Riniwati, Harsuko. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Cetakan Pertama. Malang : UB Media
- Sari, Devi Nurmalita. 2017. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Kusuma Nanda Putra. Yogyakarta
- Sentono, Suryadi Prawiro . 2014. Manajemen Strategik dan Pengambilan Keputusan Korporasi. Jakarta :Bumi Aksara
- Simambela, Lijan Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 8. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudaryono, 2014. Aplikasi Statistika untuk Penelitian. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia
- Sudaryono, 2017. Pengantar Manajemen : Teori dan Kasus. Jakarta : PT. Buku Seru
- Soepomo. R. 2018. Pengantar Manajemen. Jakarta : Yrama Widya