

Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rofikul Amin¹, Putra Sari'ul Ichsan²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Merdeka Malang

[*rofikul.amin@ummer.ac.id](mailto:rofikul.amin@ummer.ac.id)

Abstrak. Penelitian dilakukan di PT Pelindo III (Persero) Sub Regional Java Surabaya dengan fokus menganalisis dampak Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), motivasi kerja, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan melibatkan 50 karyawan dari PT Pelindo III (Persero) Sub Regional Java Surabaya sebagai sampel, analisis dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda. Temuan menunjukkan bahwa K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan bekerja dalam kondisi yang aman dan sehat, yang pada gilirannya dapat mengurangi risiko cedera atau kecelakaan kerja. Karyawan yang merasa aman dan sehat cenderung lebih produktif dan berkinerja baik. Sementara motivasi kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh thd kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja tertentu. Implikasinya dapat digunakan oleh manajemen perusahaan untuk meningkatkan kondisi K3, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, sehingga memperbaiki kinerja karyawan dan efisiensi operasional secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi PT Pelindo III (Persero) Sub Regional Java Surabaya, tetapi juga dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain dalam upaya peningkatan kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja;

Abstract. The study was conducted at PT Pelindo III (Persero) Sub Regional Java Surabaya with a focus on analyzing the impact of Occupational Safety and Health (OSH), work motivation, and the work environment on employee performance. Involving 50 employees from PT Pelindo III (Persero) Sub Regional Java Surabaya as samples, the analysis was conducted using the multiple linear regression method. The results indicate that OSH significantly affects employee performance, ensuring employees work in safe and healthy conditions, consequently reducing the risk of injury or workplace accidents. Employees who feel safe and healthy tend to be more productive and perform well. However, work motivation and the work environment do not significantly influence employee performance. This study provides a deep understanding of the factors influencing employee performance in specific work environments. Its implications can be utilized by company management to enhance OSH conditions, work motivation, and the work environment, thus improving overall employee performance and operational efficiency. Hence, this research is not only beneficial for PT Pelindo III (Persero) Sub Regional Java Surabaya but also serves as a reference for other companies striving to enhance employee well-being.

Keywords: Employee Performance; Occupational Health and Safety; Work Environment; Work Motivation;

Pendahuluan

Kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Pencapaian dapat mengukur sejauh mana seorang karyawan atau pegawai berhasil menjalankan pekerjaannya, baik dalam hal mutu maupun jumlah, sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kasmir (2016) menjelaskan peningkatan kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena ketika perusahaan meningkatkan kinerjanya maka semua fungsi internal perusahaan dapat dilakukan dengan cepat dan hasilnya baik karena tenaga kerja bekerja dengan maksimal. Amelia (2017) hasil dari hasil penelitian ini, ditemukan adanya korelasi positif yang signifikan antara Keselamatan Kerja dan Kinerja pegawai.

Wibowo & Wahyuningsih (2023) menyatakan bahwa proses bongkar muat merupakan kegiatan inti yang mendukung operasional pelabuhan. Oleh karena itu, Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja diwujudkan dalam sebuah pernyataan tertulis yang ditandatangani oleh kontraktor dan/atau manajemen senior. Pernyataan tersebut mencerminkan visi dan

tujuan perusahaan secara keseluruhan, serta menunjukkan komitmen dan tekad untuk melaksanakan praktik kesehatan dan keselamatan kerja. Menurut Suma'mur (2015), faktor-faktor seperti lingkungan dan faktor manusia dapat menjadi penyebab kecelakaan kerja. Faktor lingkungan mencakup aspek seperti praktik atau regulasi terkait dengan implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), peralatan kerja, kondisi tempat kerja, dan metode kerja.

Mangkunegara (2019) menjelaskan bahwa motivasi karyawan merupakan kondisi atau situasi yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi dianggap sebagai suatu bentuk energi yang mampu menciptakan dorongan atau semangat secara internal. Sementara itu, menurut Rivai & Basri (2017), motivasi dapat diartikan sebagai kumpulan sikap dan nilai-nilai yang memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang dalam lingkungan kerja. Penting untuk dicatat bahwa motivasi kerja karyawan dapat berdampak langsung pada kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan tersebut. Menurut Hidayat (2015), motivasi kerja dalam konteks organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses di mana karyawan didorong untuk bekerja dalam batas yang telah ditentukan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi optimal untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Motivasi kerja ini dianggap sebagai energi yang mendorong individu untuk bekerja dengan fokus pada pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan mencapai tujuan tersebut dapat terwujud ketika karyawan dapat menjaga motivasi yang tinggi dan tetap memperhatikan perubahan, pengembangan teknologi, ilmu pengetahuan dan isu sosial, penghargaan, dan pemenuhan diri secara berkelanjutan. Motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Ini berarti bahwa motivasi kerja yang tinggi membantu meningkatkan output kerja dan kontribusi individual terhadap tujuan perusahaan secara keseluruhan. Hasil penelitian Dewi & Sundari (2021), dan Saputra & Fernos (2023) menjelaskan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Berbeda dengan temuan Siahaan & Bahri (2019) yang menemukan bahwa motivasi tidak memengaruhi kinerja pegawai.

Sihaloho & Siregar (2020) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua hal atau elemen yang bisa secara langsung ataupun tidak langsung memengaruhi organisasi atau perusahaan, dan memiliki potensi untuk memberikan dampak positif atau negatif pada kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Keberadaan lingkungan kerja yang menyenangkan dianggap sangat krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja dianggap optimal jika karyawan mampu memberikan kontribusi yang signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap kesuksesan perusahaan. Hidayat (2015), Saputra & Fernos (2023) dan Oktavia & Fernos (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Hasil berbeda dengan temuan Siahaan & Bahri (2019) yang menemukan lingkungan kerja tidak memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki peran yang tak terbantahkan bagi karyawan dan perusahaan, dengan dampaknya yang signifikan pada kesejahteraan karyawan dan kinerja perusahaan. Lingkungan kerja yang positif memberikan fondasi bagi karyawan untuk berkembang secara pribadi dan profesional. Ketika lingkungan kerja menciptakan atmosfer yang mendukung, inklusif, dan berorientasi pada pengembangan individu, karyawan merasa didukung untuk mengembangkan keterampilan, mengejar peluang karir, dan mencapai potensi mereka secara maksimal. Ketika karyawan merasa nyaman dan terlindungi di tempat kerja, karyawan cenderung lebih fokus, produktif, dan berkinerja tinggi.

Pelabuhan Indonesia (Pelindo) terletak di kepulauan terbesar di dunia dan memiliki sejarah panjang yang dipengaruhi oleh kehidupan maritim. Sebagai pelabuhan kelas dunia,

Pelindo menyajikan layanan terintegrasi yang menghubungkan pelabuhan di seluruh Indonesia. Pelindo adalah gabungan dari empat perusahaan milik negara yang mengelola pelabuhan utama, yakni PT Pelindo I (Persero), PT Pelindo II (Persero), PT Pelindo III (Persero), dan PT Pelindo IV (Persero), yang dibentuk resmi pada tanggal 1 Oktober 2021.

Pembentukan Pelindo sebagai upaya integrasi strategis untuk memperkuat konektivitas dan jaringan ekosistem logistik nasional dilakukan oleh Direksi sebagai pemegang saham. Perkembangan koneksi di laut semakin pesat, baik di antara pelabuhan domestik maupun antara pelabuhan dalam dan luar negeri, memberikan dukungan yang kuat bagi peran Pelindo dalam memajukan aktivitas logistik dan perdagangan di Indonesia.

Pelindo mengalami peningkatan dalam koordinasi, standarisasi, dan efisiensi. Harapannya adalah agar memberikan manfaat yang besar kepada masyarakat, khususnya bagi pengguna layanan Pelindo. Integrasi Pelindo membawa manfaat sinergis sebagai BUMN yang mengelola satu-satunya pelabuhan dengan standar operasi dan proses bisnis yang lebih efisien. Dampak positif pada kesejahteraan sosial dan ekonomi akan tercipta melalui peningkatan kinerja pelabuhan yang berasal dari integrasi tersebut.

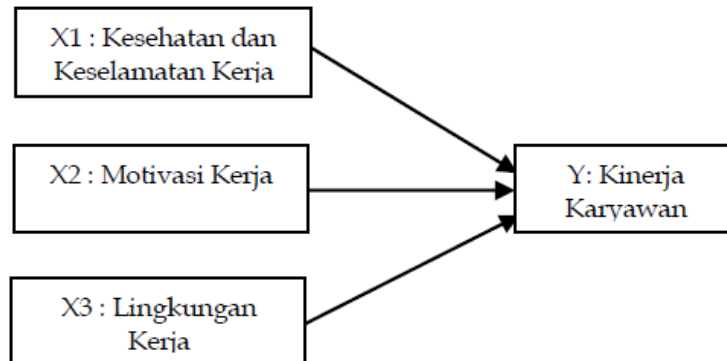
Integrasi Pelindo juga mengoptimalkan operasional di seluruh pelabuhan nasional melalui standarisasi teknologi informasi. Dengan adanya integrasi, pengendalian strategis yang lebih baik dapat diterapkan dalam perencanaan jaringan secara keseluruhan, mengurangi biaya logistik, serta meningkatkan infrastruktur dan kapasitas secara berkelanjutan.

Pelabuhan yang baik memiliki peran penting dalam mendukung pergerakan barang dan manusia di negeri ini. Pelabuhan adalah sarana komunikasi utama antara pulau dan benua. Minato adalah salah satu rantai antar pulau dan internasional. Sebagai titik pertemuan antara transportasi laut dan darat, peran pelabuhan sebagai mesin pertumbuhan ekonomi menjadi sangat aktif, terutama di daerah-daerah yang banyak diangkut barang dan orang. Sebagai bagian dari sistem transportasi, pelabuhan memainkan peran penting dalam ekonomi transportasi.

Karyawan diharapkan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan peran yang telah diberikan oleh perusahaan. Sebaliknya, perusahaan juga berkewajiban untuk mengidentifikasi dan memperbaiki penurunan kinerja karyawan secara cepat, karena hal tersebut dapat memberikan dampak negatif pada kelangsungan perusahaan. Terdapat banyak aspek yang perlu diperbaiki agar perusahaan dapat mencapai target yang sudah ditentukan.

Salah satu langkah yang bisa diambil dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan yakni melalui penerapan K3. Ini sebagai upaya perlindungan yang bertujuan untuk menjamin bahwa karyawan individu lain di tempat kerja senantiasa ada dalam suasana selamat dan sehat, sehingga setiap sumber daya produksi bisa dimanfaatkan dengan efisien dan aman. Motivasi untuk bekerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berefek positif terhadap kinerja dan semangat karyawan. Oleh karenanya, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian khusus terhadap penciptaan lingkungan kerja yang baik guna mendorong kinerja dan semangat kerja karyawan. June & Siagian (2020) Keselamatan dan kesehatan yaitu gagasan dan upaya untuk memastikan kesempurnaan pekerjaan fisik dan mental karyawan secara umum dan budaya kesejahteraan dan keadilan, yang memberikan pemahaman tentang keselamatan dan kesehatan karyawan adalah psikologi fisik dan psikologis tenaga kerja. Karena lingkungan kerja, jumlah karyawan yang terluka atau sakit akan berkurang jika langkah-langkah keselamatan kerja diterapkan secara efektif. Budhiartini (2022) perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja menciptakan retensi staf yang baik. Perlindungan K3 harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan melalui nasihat dan pelatihan yang baik, sehingga mereka mengetahui perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja untuk diri mereka sendiri dan perusahaan. Hal ini mendorong pentingnya K3

untuk ditanamkan pada pekerja bahkan perlu diberikan sanksi kepada pekerja yang tidak menggunakan alat keselamatan kerja (misalnya sarung tangan, masker, masker wajah) selama bekerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini antara lain:

H1 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yakni penelitian kuantitatif dengan bantuan kuisioner untuk mengumpulkan data primer. Dengan identifikasi variabel penelitian sebagai berikut: K3 (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) sebagai variabel bebas, sementara Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Populasi pada penelitian ini yakni seluruh karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Pesero) Sub Regional Jawa Surabaya yang berjumlah sekitar 50 karyawan. Dengan metode sensus sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling* yakni memberikan kesempatan yang sama bagi masing-masing anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan maka digunakan kuisioner dengan membuat daftar pernyataan yang ditujukan untuk responden yang menjadi sampel. Kemudian data primer dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25 dengan melalui beberapa tahapan analisis data.

Analisis regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Diketahui:

Y : Kinerja Karyawan

a : Koefisien Konstanta

b₁, b₂, b₃ : Koefisien Regresi

X₁ : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

X₂ : Motivasi Kerja

X3 : Lingkungan Kerja
e : Error disturbance

Hasil dan Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

Regresi linear berganda dipakai oleh peneliti saat ingin memprediksi perubahan variabel dependen (kriteria) dengan menggunakan tiga variabel bebas sebagai prediktor. Inilah hasil dari model multiple linear regression.

Tabel 1. Analisis statistik deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kesehatan Keselamatan Kerja	50	13	25	20,88	2,918
Motivasi Kerja	50	14	25	20,66	2,677
Lingkungan Kerja	50	13	25	20,70	2,787
Kinerja Karyawan	50	14	25	21,26	2,456
Valid N (Listwise)	50				

Tabel 1 merupakan suatu ringkasan statistik deskriptif yang menggambarkan empat variabel yang diamati dalam riset ini, yakni K3, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Tiap variabel mempunyai 50 observasi atau sampel yang dicatat. Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 13 dan maksimum = 25, dengan mean sekitar 20,88 dan standar deviasi sekitar 2,918. Sementara untuk variabel Motivasi Kerja, nilai-nilainya berkisar antara 14 hingga 25, dengan mean = 20,66 dan standar deviasi = 2,677. Lingkungan Kerja menunjukkan nilai minimum = 13 dan maksimum = 25, dengan mean = 20,70 dan standar deviasi sekitar 2,787. Akhirnya, variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum = 14 dan maksimum = 25, dengan rata-rata sekitar 21,26 dan standar deviasi sekitar 2,456.

Berdasarkan uraian di atas bisa disarikan bahwa dalam melakukan sebuah pekerjaan, responden lebih dominan memperhatikan tanggung jawabnya serta berusaha menyelesaikan pekerjaan yang sudah dibebankan secara mandiri sebagai pendorong dalam memaksimalkan kinerja.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Pengujian validitas dimanfaatkan untuk mengevaluasi apakah suatu instrumen penelitian, seperti kuesioner, dapat dianggap valid atau tidak. Validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen pengukuran, seperti kuesioner, benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur atau menggambarkan dengan tepat sesuatu yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam konteks penggunaan kuesioner, validitas menilai sejauh mana pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di dalamnya memang mampu menggambarkan konsep atau variabel yang sedang diukur (Ghozali, 2016).

Tabel 2. Uji Validitas

	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0,804			
X1.2	0,723			
X1.3	0,524			
X1.4	0,762			
X1.5	0,692			
X2.1		0,708		
X2.2		0,713		
X2.3		0,625		
X2.4		0,815		
X2.5		0,596		
X3.1			0,719	
X3.2			0,792	
X3.3			0,703	
X3.4			0,686	
X3.5			0,671	
Y.1				0,703
Y.2				0,745
Y.3				0,629
Y.4				0,586
Y.5				0,669

Dari data tabel tersebut, bisa dikatakan bahwa masing-masing pernyataan di kuesioner dianggap valid karena memiliki nilai lebih besar dari r tabel 0,279.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu sebuah metode yang digunakan untuk menilai seberapa efektif sebuah kuesioner dalam mengukur variabel atau konstruk tertentu. Suatu kuesioner dianggap dapat diandalkan jika tanggapan yang diberikan oleh peserta terhadap pertanyaan dalam kuesioner tersebut tetap konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016).

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan kerja	0,748	5	Reliabel
Motivasi Kerja	0,731	5	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,756	5	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,689	5	Reliabel

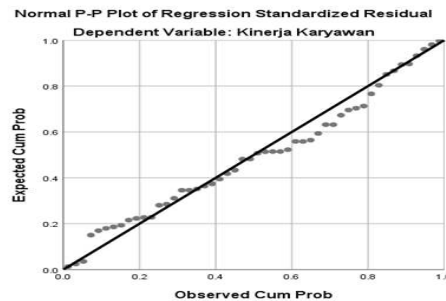
Dari tabel 3, menunjukan bahwa *Cronbach's Alpha* keseluruhan variabel yang diteliti mempunyai nilai melebihi 0,6. Hal ini menandakan bahwa keseluruhan pernyataan pada semua variabel dalam riset ini bisa dianggap Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dipakai untuk menilai apakah distribusi data menunjukkan karakteristik normal atau tidak. Normalitas data yaitu saat data terdistribusi secara simetris di sekitar nilai tengahnya, membentuk pola lonceng atau kurva normal. Pengujian normalitas

dapat dilakukan dengan beberapa cara, salah satunya yakni dengan memeriksa distribusi data pada garis diagonal grafik (misalnya, plot Q-Q atau histogram). Pada grafik tersebut, pola atau bentuk distribusi data dapat memberikan petunjuk apakah data memiliki karakteristik normal atau tidak.



Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot

Dari ilustrasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal, terbukti dari sebaran data berada di kisaran garis diagonal. Di samping itu, uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) juga bisa dipergunakan untuk menguji normalitas residual, sesuai dengan yang dijelaskan oleh Ghozali (2016).

Tabel 4. Pengujian Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,78192470
Most Extreme Differences	Absolute	,094
Kolmogorov-Smirnov Z		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

Sumber : data diolah

Dari tabel 4, bisa dijelaskan bahwa data berdistribusi normal, dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Uji Multikolonieritas

Pemeriksaan multikolinieritas dilakukan dengan mengevaluasi Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Semakin tinggi nilai VIF, semakin besar tingkat multikolinieritas. Tolerance, di sisi lain, adalah kebalikan dari VIF dan menunjukkan seberapa banyak variasi dalam variabel independen yang tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen yang lain. Semakin rendah nilai tolerance, semakin tinggi tingkat multikolinieritas.

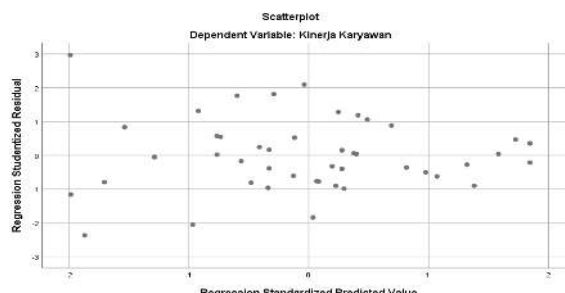
Tabel 5. Uji Multikolonieritas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kesehatan Keselamatan Kerja	,630	1,587
	Motivasi Kerja	,387	2,586
	Lingkungan Kerja	,547	1,827

Tabel 5 menampilkan hasil uji multikolinieritas untuk model regresi yang melibatkan tiga variabel independen: Kesehatan Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja. Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja memiliki nilai Tolerance VIF kurang dari 5. Dengan demikian, hasil uji menunjukkan tidak adanya potensi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi apakah model regresi menunjukkan ketidakseragaman varians dari residual antara satu amata ke amatan lainnya. Hal ini bertujuan untuk memeriksa apakah varians dari residual dalam model regresi tidak konsisten di seluruh rentang nilai dari variabel independen. (Ghozali, 2016).



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan visualisasi yang diberikan pada gambar 3, bisa diamati bahwa tidak ada pola yang terdefinisi dengan jelas dalam sebaran titik-titik di sekitar nilai 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menyiratkan bahwa tidak terdapat bukti yang signifikan untuk adanya heteroskedastisitas dalam model regresi yang dievaluasi.

Di samping menggunakan scatter plot, pengujian heteroskedastisitas juga dapat dilakukan melalui metode uji Glejser. Metode uji Glejser merekomendasikan regresi dari nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil dianggap signifikan secara statistik jika nilai signifikansinya melebihi tingkat kepercayaan sebesar 5%.

Tabel 6. Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,827	1,456		4,003	,000
	Kesehatan Keselamatan Kerja	-,102	,068	-,253	-1,504	,139
	Motivasi Kerja	,024	,095	,053	,248	,805
	Lingkungan Kerja	-,138	,077	-,325	-1,800	,078

Berdasarkan hasil Uji Glejser dapat diketahui pada kolom signifikan menunjukkan bahwa nilai signifikansi kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 0,139, nilai probabilitas variabel motivasi kerja sebesar 0,805 dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja dengan nilai 0,078. Tingkat signifikansi ketiga variabel menandakan bahwa keseluruhan variabel bebas nilai signifikansinya melebihi dari probabilitas 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis simultan, yang juga dikenal sebagai uji F, dilakukan untuk mengevaluasi secara keseluruhan signifikansi garis regresi yang diamati dan diestimasi terhadap variabel

independen, dalam hal ini K3, motivasi kerja dan lingkungan kerja, terhadap variabel dependen Y (Ghozali, 2016).

Tabel 7. Uji Hipotesis Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.297	3	4.099	3.357	.027 ^b
	Residual	56.172	46	1.221		
	Total	68.469	49			

Berdasarkan hasil yang tertera dalam tabel 7 di atas, didapati informasi bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh secara bersamaan dari variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y yaitu sebesar 0,027, yang menunjukkan signifikansi pada tingkat kepercayaan 0,05. Di samping itu, nilai F hitung mencapai 3,357, melebihi nilai kritis F tabel sebesar 2,80. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, variabel independen X1, X2, dan X3 secara signifikan mempengaruhi variabel dependen Y dengan arah yang positif.

Tabel 8. Uji Hipotesis Parsial (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,989	2,423			2,472	,017
	Kesehatan Keselamatan Kerja	,291	,113	,346		2,568	,014
	Motivasi Kerja	,241	,158	,262		1,525	,134
	Lingkungan Kerja	,204	,127	,231		1,599	,117

Sumber: Diolah

Hasil uji hipotesis parsial menandakan bahwa variabel K3 memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan untuk variabel K3 (X1), dimana nilai signifikansinya adalah 0,014 yang kurang dari nilai ambang signifikansi 0,05, dan nilai t hitung = 2,568 melebihi nilai t tabel sebesar 1,928.

Namun, variabel Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) hanya menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk variabel Motivasi Kerja (X2), nilai signifikansinya adalah 0,134 yang melebihi dari nilai ambang signifikansi 0,05, dan nilai t hitung = 1,525 kurang dari nilai t tabel sebesar 1,928. Sedangkan untuk variabel Lingkungan Kerja (X3), nilai signifikansinya yaitu 0,117 yang juga lebih besar dari nilai ambang signifikansi 0,05, dan nilai t hitung = 1,599 kurang dari nilai t tabel sebesar 1,800.

Secara keseluruhan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang dominan dengan hasil signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan, dibandingkan dengan Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan ketika ingin melakukan proyeksi atau prediksi tentang bagaimana variabel dependen (kriteria) akan berubah, baik naik maupun turun. Dengan demikian, dapat membuat estimasi tentang bagaimana variabel dependen akan bereaksi terhadap perubahan dalam nilai-nilai variabel independen. Ini memungkinkan peneliti untuk membuat proyeksi tentang hasil yang mungkin terjadi dalam situasi tertentu

atau untuk menguji hipotesis tentang hubungan antarvariabel dalam kerangka kerja analisis statistik. Dari tabel 8 persamaan Regresi yang didapatkan yaitu :

$$Y = 5,989 + 0,291 X_1 + 0,241 X_2 + 0,204 X_3 + e$$

Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besar nilai dari kinerja karyawan (Y). Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dinyatakan konstan dengan nilai Kinerja Karyawan sebesar 5,989.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yakni ukuran yang memperlihatkan seberapa besar variasi semua dalam nilai variabel terikat yang bisa dijelaskan oleh hubungan linear dengan variabel bebas dalam suatu model regresi.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,688 ^a	,474	,439	1,839

Berdasarkan output pada tabel 10 diatas besarnya nilai *Adjusted R Square* 0,439 yang berarti 43,9 %. Dapat di simpulkan bahwa pengaruh variable independent yaitu K3, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan variable dependent Kinerja Karyawan adalah sebesar 43,9% sementara sisanya = 56,1% (100% - 43,9%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar regresi dalam riset ini.

Pembahasan

Temuan riset memperlihatkan bahwa K3 berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 2,568 dengan signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$ sehingga bisa diartikan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh positif K3 mempunyai arti bahwa variabel K3 mempunyai pengaruh searah terhadap Kinerja Karyawan (Y), apabila Kesehatan Keselamatan Kerja naik sebesar 2,568, maka akan diikuti kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 2,568 secara signifikan. K3 yang baik dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Program K3 yang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawan dianggap sangat membantu dalam meningkatkan kinerja mereka. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa hampir semua kegiatan perusahaan dapat menimbulkan risiko kecelakaan atau musibah di berbagai tempat dan waktu. Dengan adanya program K3, karyawan dapat merasa lebih aman dalam menjalankan tugas pekerjaan. Sesuai dengan tabel 2 pada X1.1 tentang lingkungan kerja yang aman dan nyaman memiliki skor yang paling besar nilai ini harus menjadi prioritas perusahaan untuk dirawat dan dipertahankan. Pada X1.3 tentang penerangan memiliki skor yang paling kecil yaitu penerangan, sirkulasi udara dan suhu maka pihak perusahaan untuk memperhatikan dan memperbaiki X1.3 supaya kinerja karyawan tetap terjaga. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parashakti & Putriawati (2020), Chotimah (2018) dan Maghfira et al. (2023) yaitu K3 memengaruhi Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menandakan bahwa Motivasi Kerja (X2) tidak memengaruhi kinerja karyawan. Temuan riset ini mendukung Siahaan & Bahri (2019) yang menjelaskan motivasi kerja tidak memengaruhi kinerja. Sebagai hasilnya, Motivasi Kerja memiliki dampak positif yang kecil terhadap Kinerja Karyawan secara sebagian, karena semua indikator motivasi di perusahaan memiliki pengaruh yang kecil tetapi dari indikator tersebut ada yang mempunyai

nilai paling besar yaitu X2.4 penghargaan. Nilai penghargaan ini akan mempengaruhi motifasi paling besar diantara indikator-indikator lainnya dari motivasi kerja (X2). Pada X2.4 aktualisasi diri sekor paling kecil bahwa perusahaan perlu menyediakan ruang untuk actualisasidiri yang lebih baik untuk menjaga kenerja karyawan bahwa actualisasi dari bagian dari motifasi yang memiliki pengaruh terhadap kinerja yang poling kecil tidak. Temuan penelitian ini tidak mendukung Dewi & Sundari (2021) dan Saputra & Fernos (2023) yang menemukan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Faktor Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif sebesar 1,599 dengan tingkat signifikansi 0,117, menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan tersebut terhadap Kinerja Karyawan (Y) bersifat positif namun tidak signifikan. Di tabel 2 X3.2, perusahaan memiliki skor tertinggi dalam sirkulasi udara, menunjukkan pelayanan yang baik untuk X3.2 perlu dipertahankan dan ditingkatkan meskipun pengaruh kecil terhadap kinerja. Dengan skor keamanan di tempat kerja sebesar X3.5 yang terendah, perusahaan harus meningkatkan fasilitas keamanan di tempat kerja agar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tetap ada meskipun kecil. Penolakan X3 terhadap hal tersebut bertentangan dengan temuan yang dihasilkan oleh Penelitian Parashakti & Putriawati (2020), Saputra & Fernos (2023) dan Oktavia & Fernos (2023) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai dampak signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Temuan riset ini mendukung Siahaan & Bahri (2019) yang menjelaskan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Variabel K3 mempunyai pengaruh terbesar terhadap variabel dependent, dengan nilai t tabel 2.568 lebih tinggi dari variabel Motivasi Kerja (X2) yang hanya 1.525 dan Lingkungan Kerja yang 1.599. K3 memiliki pengaruh besar pada kinerja karyawan, implementasi yang baik akan meningkatkan produktivitas dalam jangka panjang. Ketika aspek-aspek K3 dikelola dengan baik, kinerja karyawan cenderung meningkat secara signifikan karena mereka merasa lebih aman, sehat, dan didukung dalam melakukan pekerjaan mereka dengan efektif. K3 memiliki peran yang sangat penting baik bagi karyawan maupun perusahaan. K3 bertujuan untuk melindungi karyawan dari potensi risiko dan bahaya di tempat bekerja. Ini termasuk pencegahan cedera akibat kecelakaan kerja, atau kondisi tempat yang tidak sehat. Dengan mengutamakan K3, perusahaan memberikan jaminan kepada karyawan bahwa kesejahteraan karyawan menjadi prioritas utama. Selanjutnya, K3 juga berdampak langsung pada produktivitas dan efisiensi. Tempat kerja yang aman dan sehat menciptakan kondisi yang mendukung karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus, efektif, dan efisien. Selain itu, dengan mengurangi risiko kecelakaan atau cedera, perusahaan dapat menghindari gangguan pada alur kerja dan mempertahankan tingkat produktivitas yang optimal. K3 juga menjadi faktor penting dalam menjaga reputasi perusahaan. Perusahaan yang memperhatikan K3 menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan karyawan dan tanggung jawab sosial. Hal ini dapat memperkuat citra perusahaan di mata karyawan, pelanggan, dan masyarakat umum. Tidak hanya itu, investasi dalam K3 juga dapat membantu perusahaan mematuhi peraturan hukum dan regulasi yang berlaku. Dengan mematuhi standar K3, perusahaan dapat menghindari sanksi hukum, denda, atau bahkan penutupan operasional yang dapat merugikan. K3 membantu mengurangi biaya jangka panjang yang terkait dengan kecelakaan kerja atau cedera karyawan. Biaya-biaya ini mencakup biaya medis, asuransi, kompensasi pekerja, dan biaya penggantian karyawan yang cedera. Dengan mencegah kecelakaan dan cedera, perusahaan dapat mengurangi risiko finansial dan menjaga stabilitas keuangan jangka panjang. Dengan memperhatikan pentingnya K3 bagi karyawan dan perusahaan, pengembangan kebijakan K3 yang efektif dan implementasi yang konsisten adalah suatu keharusan bagi setiap organisasi. Temuan penelitian ini mendukung Parashakti & Putriawati (2020) dan Chotimah (2018) yang menjelaskan bahwa K3 memengaruhi Kinerja Karyawan.

Simpulan

Temuan dari penelitian memperlihatkan bahwa K3 memengaruhi kinerja karyawan. Sementara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian K3 memiliki pengaruh yang lebih besar dan penting terhadap kinerja karyawan daripada motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Referensi

- Amelia, S. V. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asia Citra Industries Tanah Putih, Rokan Hilir. *Jom Fekon*, 4, 3359–3373.
- Budhiartini, D. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XI. Axiata Medan. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 5(1), 251–260. <https://doi.org/10.33395/juripol.v5i1.11332>
- Chotimah, C. (2018). Pengaruh Kompetensi dan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding Di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 118–125. <https://doi.org/10.1145/3300224>
- Dewi, N. N., & Sundari, S. (2021). Pengaruh (K3) dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *IQTISHADequity Jurnal Manajemen*, 3(2), 278–289. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i2.938>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, C. N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *Agora*, 3(2), 78–82.
- June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Lestari Shipyard. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407–420.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. 4(1), 13–19.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 1–13.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2017). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 62–74.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Suma'mur, P. (2015). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Wibowo, T., & Wahyuningsih, S. (2023). Analisis Operasional Kegiatan Bongkar Muat Unit Kendaraan di Pelabuhan Patimban. *Jurnal Ilmiah Kemaritiman Nusantara*, 3(1), 49–57. <https://ejournal.amc.ac.id/ind>