

# PENGARUH KESEHATAN, KESELAMATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TJIWI KIMIA MOJOKERTO

Mochammad Fatkhur Rhozman<sup>1</sup>, Nugroho Mardi Wibowo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Wijaya Putra

e-mail: [fatkhurrhozman15@gmail.com](mailto:fatkhurrhozman15@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to identify the effect of occupational health, occupational safety, and work environment on employee performance at PT Tjiwi Kimia Mojokerto. The research method used is quantitative method with multiple regression analysis. Data were collected from 75 paper production employees using questionnaires and documentation. The results of the analysis show that occupational health, occupational safety, and work environment have a positive effect on employee performance. Employees who have good occupational health and safety and a conducive work environment have better performance. The health variable has a positive and significant influence partially on employee performance at PT Tjiwi Kimia Mojokerto. The safety variable also has a partially positive and significant effect on employee performance at PT. Tjiwi Kimia Mojokerto. The work environment variable also has a partially positive and significant effect on employee performance at PT. Tjiwi Kimia Mojokerto. Health variables, safety variables, and work environment variables together have a significant effect on employee performance at PT. Tjiwi Kimia Mojokerto.*

**Keywords:** *Health, Safety, Work Environment, Employee Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tjiwi Kimia Mojokerto. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Data dikumpulkan dari 75 karyawan produksi kertas menggunakan kuisioner dan dokumentasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kesehatan dan keselamatan kerja yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif memiliki kinerja yang lebih baik. Variabel kesehatan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Tjiwi Kimia Mojokerto. Variabel keselamatan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Tjiwi Kimia Mojokerto. Variabel lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Tjiwi Kimia Mojokerto. Variabel kesehatan, variabel keselamatan, dan variabel lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tjiwi Kimia Mojokerto.

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

## PENDAHULUAN

Dalam perusahaan proses produksi juga menjadi salah satu pemegang peran penting dalam pengendalian kualitas dan efisiensi produksi. Diperlukan bahan evaluasi perbaikan produksi yang demi menghasilkan produk dengan kualitas yang baik. Salah satu faktor untuk meningkatkan daya saing perusahaan adalah dengan memberikan

produk dengan kualitas yang baik. Perusahaan yang aman adalah perusahaan yang baik, karena erat kaitannya dengan kesehatan dan keselamatan kerja, yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh industri terkait dimana semuanya telah tertata dan terpelihara dengan baik karena perusahaan merupakan tempat perlindungan bagi banyak pekerja (Kamaludin & Sulistiono, 2013).

PT. Tjiwi Kimia Mojokerto merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi kertas-kertas yang dibutuhkan untuk kebutuhan sehari-hari, kegiatan utamanya adalah memproduksi berbagai jenis kertas dan turunannya seperti kertas fotocopy, coated dan carbonless. Selain itu juga memproduksi beragam jenis stationery dan produk perlengkapan kantor seperti buku tulis, memo, notepad, loose leaf, spiral, amplop, kertas komputer, kertas kado, shopping bag dan produk fancy yang diminati pasar internasional serta juga memproduksi produk kertas industri dan di antaranya adalah karton (boxboard) yang dipergunakan untuk kemasan industry. PT. Tjiwi Kimia Mojokerto selalu memegang mutu kualitas produk serta menyajikan pelayanan yang cepat, tepat, dan aman. Untuk dapat mewujudkan semuanya seorang pemimpin perusahaan harus mampu memberikan dorongan kepada karyawannya dalam melakukan pekerjaannya, sehingga nantinya kinerja para karyawan dapat lebih meningkat.

Fenomena yang terjadi saat ini masih ada beberapa peralatan kerja yang ada di dalam bagian produksi masih belum tercukupi dengan baik seperti halnya banyak kunci mesin yang hilang tidak ada di tempatnya ketika dibutuhkan untuk memperbaiki mesin produksi, karena tidak sesuainya tempat dan lokasi sparepart berada sehingga banyak peralatan yang susah dijangkau, sparepart mesinya juga tidak tersedia selalu ketika dibutuhkan harus menunggu teknisi untuk memperbaiki, lokasi briefing yang kadang kurang aman (berada di jalur keluar masuk forklift/kendaraan), kurangnya ketersediaan earplug untuk karyawan, kurangnya tanda lokasi potensi kecelakaan kerja di area mesin, kurangnya tempat minum di area dekat mesin untuk menghindari dehidrasi, kurangnya kebersihan di ruang makan. Perbaikan terhadap K3 (kesehatan keselamatan kerja) secara bertahap dan berkesinambungan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Untuk mendukung tekad tersebut PT. Tjiwi Kimia Mojokerto berkomitmen untuk memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan, peraturan lingkungan, peraturan K3 (kesehatan keselamatan kerja) dan peraturan terkait lainnya.

Dalam hal kecelakaan kerja yang terjadi lebih disebabkan oleh kesalahan dalam penggunaan peralatan kerja yang digunakan pada saat melaksanakan pekerjaan. Ini tentu berdampak buruk bagi kinerja perusahaan dimana pekerjaan yang sedang dilaksanakan akan terhambat, berikut adalah data jumlah kecelakaan kerja yang terjadi tahun 2020 sampai 2022.

Kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Tjiwi Kimia Mojokerto pada umumnya disebabkan oleh karyawan tidak memenuhi aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak menggunakan pelindung diri. Pada tahun 2020 sebanyak 7 orang mengalami kecelakaan kerja berat maupun ringan, pada tahun 2021 meningkat menjadi 9 orang dan pada tahun 2022 sebanyak 6 orang mengalami kecelakaan kerja. Sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan bahwa perusahaan harus menganggarkan untuk program safety dalam penunjang operasi perusahaan.

Menjalankan program kesehatan dan keselamatan kerja sebagai suatu bentuk tindakan dalam manajemen resiko, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya program K3 yang menunjang pada perusahaan untuk mengurangi jumlah kecelakaan kerja yang terjadi. Untuk itu kesadaran mengenai

pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja harus selalu diingatkan serta dibudidayakan dikalangan para pekerja (Nugraha, 2019). Pemahaman dan pelaksanaan K3 diperusahaan sangat diperlukan, terutama dalam perbaikan syarat-syarat kerja. Hal ini berkaitan dengan masalah perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja, guna meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja perlu pemahaman dan pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja secara baik dan benar.

Menurut Maslow dalam Dwiyawanawati (2014), manusia memiliki lima kebutuhan, salah satunya adalah kebutuhan kesehatan dan keselamatan Kerja. Teori Maslow ini sangat berperan dalam memahami kebutuhan K3, baik dalam diri seseorang, di tengah masyarakat, ataupun di lingkungan kerja. Pada lingkungan kerja terutama pada pekerjaan yang menggunakan mesin berteknologi tinggi, alat kerja, dan material cenderung menjadi sumber bahaya. Oleh karena itu, menurut Teori Maslow, aspek K3 telah menjadi kebutuhan umum dan perlu diperhatikan. Apabila K3 tidak sesuai dengan kondisi yang selayaknya, maka dapat terjadi keluhan-keluhan yang mengganggu karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dan menimbulkan perasaan bosan, sehingga dengan cara demikian dapat mengurangi atau menghindari pemborosan waktu dan biaya. Dengan adanya peningkatan program ini diharapkan dapat terjadi kinerja karyawan yang baik dan menimbulkan kelancaran dalam proses pekerjaan.

Kesehatan kerja menurut Mathias dan Jakson dalam Makadao et al. (2017) kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cidera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas. Adapun unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktifitas.

Menurut (Kartikasari & Swasto, 2018) mengatakan kesehatan kerja digambarkan sebagai bentuk usaha-usaha dan aturan-aturan untuk menjaga tenaga kerja atau karyawan dari kejadian atau keadaan yang bersifat merugikan kesehatan saat karyawan tersebut melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja.

Selain kesehatan kerja hal penting menjadi faktor mempengaruhi kinerja adalah keselamatan kerja, pentingnya sebuah perusahaan untuk menyediakan fasilitas perlindungan untuk keselamatan tenaga kerja yang dimiliki, supaya setiap tenaga kerja melaksanakan rutinitas pekerjaan dengan nyaman dan terhindar dari resiko bahaya pada area pekerjaan. Menurut (Dwiyawanawati, 2014) upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman dapat diwujudkan perusahaan dengan memperhatikan dan memberi rangsangan kepada karyawan. Tujuannya adalah agar karyawan dapat bekerja dengan segala daya dan upaya sehingga tugas dan kewajiban yang diberikan dapat terlaksana dengan baik. Keselamatan kerja diartikan sebagai keselamatan kerja yang berkaitan dengan alat kerja, mesin, proses pengelolaan tempat kerja, lingkungannya serta sistem melakukan pekerjaan (Kartikasari & Swasto, 2018).

Selain itu lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor pendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan didalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja terdiri dari dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik mengarah kepada faktor fisik yang ada disekitar karyawan dapat mempengaruhi emosional karyawan seperti pencahayaan, kebisingan, keamanan, warna dan lain-lain. Sementara lingkungan kerja non fisik mengarah kepada hubungan kekeluargaan dan komunikasi antara hubungan sesama karyawan ataupun hubungan karyawan dengan atasan (Rangkuti & Singarimbun, 2021). Lingkungan kerja yang aman, kondusif dan nyaman dapat

membuat karyawan lebih optimal dalam bekerja. Jika karyawan semakin optimal dalam bekerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Namun jika lingkungan kerja tersebut tidak nyaman maka akan mengganggu emosional karyawan yang akan berpengaruh kepada penurunan kinerja karyawan tersebut.

Lingkungan kerja dalam perusahaan akan memberikan gambaran bahwa seseorang bekerja akan menghasilkan output yang baik bila mereka cocok dengan perusahaan dan pekerjaannya. Dengan adanya program ini diharapkan dapat terjadi kinerja karyawan yang baik dan menimbulkan kelancaran dalam proses pekerjaan. Program kesehatan dan keselamatan kerja menjadi aspek yang sangat penting dalam setiap pekerjaan yang dilakukan di PT. Tjiwi Kimia Mojokerto Semesta, agar tercipta lingkungan kerja yang aman, sehat berbudaya K3.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kartikasari & Swasto, 2018) menginformasikan bahwa secara simultan dan parsial keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberitahukan bahwa perusahaan telah memberikan jaminan bagi karyawan supaya bekerja dengan aman serta dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja dan meningkatnya kenyamanan karyawan saat bekerja sehingga karyawan merasa dilindungi. Penelitian (Putri et al., 2023) menyebutkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tetapi dalam penelitian lain yang dilakukan oleh (Firmanzah et al., 2017) berjudul keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Kediri Jawa Timur menunjukkan keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki kontribusi negatif dan terjadi hubungan tidak searah yang berarti keselamatan kerja di PT. PLN (Persero) Area Kediri Jawa Timur sudah baik dan perlu dipertahankan agar kinerja karyawan tidak menurun.

Dari beberapa penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian pada variabel keselamatan sedangkan variabel kesehatan dan lingkungan kerja sama-sama memiliki hasil yang positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang telah disampaikan penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tjiwi Kimia Mojokerto".

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kesehatan kerja**

Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial, dengan social prefentif, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum. Kondisi Kesehatan pekerja haruslah menjadi perhatian karena pekerja adalah penggerak atau aset perusahaan konstruksi. Jadi kondisi fisik harus maksimal dan sehat agar tidak mengganggu proses kerja. (Zuleha, 2021).

Menurut Mathias dan Jakson dalam Makadao et, al (2017) kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara

umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas. Adapun unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktifitas.

Menurut Moenir dalam Kartikasari dan Swasto (2017:90) yang dimaksud dengan kesehatan kerja merupakan sebuah usaha dan keadaan yang seorang individu mempertahankan kondisi kesehatannya saat dalam aktivitas bekerja.

Menurut Soepomo dalam Kartikasari dan Swasto (2017:90) mengatakan kesehatan kerja digambarkan sebagai bentuk usaha-usaha dan aturan-aturan untuk menjaga tenaga kerja atau karyawan dari kejadian atau keadaan yang bersifat merugikan kesehatan saat karyawan tersebut melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja.

### **Keselamatan Kerja**

Pentingnya sebuah perusahaan untuk menyediakan fasilitas perlindungan untuk keselamatan tenaga kerja yang dimiliki, supaya setiap tenaga kerja melaksanakan rutinitas pekerjaan dengan nyaman dan terhindar dari resiko bahaya pada area pekerjaan. Menurut Novia (2021) upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman dapat diwujudkan perusahaan dengan memperhatikan dan memberi rangsangan kepada karyawan. Tujuannya adalah agar karyawan dapat bekerja dengan segala daya dan upaya sehingga tugas dan kewajiban yang diberikan dapat terlaksana dengan baik.

Menurut Mondy dalam Makadao et al (2017) keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Keselamatan kerja berkaitan juga dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi.

Keselamatan kerja diartikan sebagai keselamatan kerja yang berkaitan dengan alat kerja, mesin, proses pengolahan tempat kerja, lingkungannya serta sistem melakukan pekerjaan. (Sama'mur dalam Kartikasari dan Swasto (2017). Sedangkan menurut Megginson dalam Kartikasari dan Swasto (2017) menyampaikan keselamatan kerja diilustrasikan sebagai suatu kondisi yang aman dari kesengsaraan, kerusakan di tempat kerja dan kerugian.

### **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehinggalah dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien, hal tersebut menurut Sihaloho dan Siregar (2020).

Sedangkan menurut Sondang (2014), "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan tentang pengertian lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan



pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi. Dengan lingkungan kerja nyaman juga karyawan dapat menjadi betah dan setia kepada perusahaan, sehingga ini menjadi sebuah keuntungan yang besar bagi perusahaan dalam mengefisiensi biaya-biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, hal ini menurut Wirawan dalam Sihalo dan Siregar (2020). Menurut Thoah dalam Oktarina (2021) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Adapun faktor individu meliputi kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman dan penghargaan dan sebagainya. Sedangkan faktor lingkungan organisasi atau perusahaan meliputi: hirarki organisasi, tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem pengendalian, kepemimpinan dan sebagainya.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda untuk menguji hubungan antara kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tjiwi Kimia Mojokerto. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di bagian produksi kertas yang berjumlah 250 orang. Sampel diambil menggunakan teknik proportional stratified random sampling, sehingga sampel berjumlah 75 responden. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dokumentasi.

Data akan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi), analisis regresi linier berganda, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05, maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Analisis Deskriptif**

Berdasarkan uji statistik deskriptif, seluruh karyawan laki-laki dan perempuan yang berada di PT. Tjiwi Kimia Mojokerto, dengan jumlah sebanyak 75 orang. Jumlah responden terbanyak dengan usia  $>30$  tahun memiliki persentase 53,3% atau 40 orang, berikutnya responden usia 25-30 tahun dengan persentase 29,3% atau 22 orang, sedangkan responden dengan usia  $<20$  tahun adalah 17,3% atau 13 orang. Jumlah responden terbanyak berdasarkan jenis kelaminnya adalah laki-laki dengan persentase 76,0% atau 57 orang dan untuk responden perempuan dengan persentase 24,0% atau 18 orang. Jumlah responden terbanyak berdasarkan lama kerja 11 sampai 30 tahun dengan persentase 82,7% atau 62 orang, responden dengan lama bekerja lebih dari 30 tahun dengan persentase 10,73% atau 8 orang, sedangkan untuk responden dengan lama kerja kurang dari 1 sampai 10 tahun dengan persentase 6,7% atau 5 orang. Jumlah responden terbanyak berdasarkan status pernikahan kawin memiliki persentase 77,3% atau 58 orang dan responden dengan status pernikahan belum kawin dengan persentase 22,7% atau 17 orang.

### Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan untuk setiap skor indikator dengan total skor item dalam setiap variabel secara statistik, hasil analisis dari korelasi product moment (rhitung) dan nilai kritis (rtabel). Hasil uji validitas penelitian mempunyai nilai rhitung yang lebih besar atau berada diatas nilai rtabel yakni sebesar 0,2242 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pada instrumen penelitian dinyatakan valid.

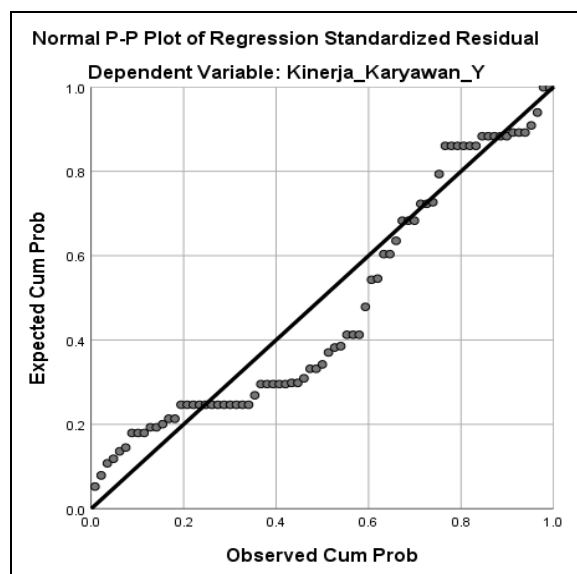
### Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik atau reliabel jika nilai  $\alpha > 0.6$ . Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui masing-masing variabel mempunyai nilai alpha  $> 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berikut penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dan melihat histogram dari residualnya hasil uji normalitas di lihat pada gambar:



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: olah data spss

Berdasarkan pada Gambar 1 diketahui data (titik) menyebar dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat di simpulkan model regresi berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance value*, diketahui nilai *tolerance* masing-masing variabel independent memiliki nilai lebih dari 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independent, dan nilai VIF juga menunjukkan hasil yang sama yaitu variabel independent memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel independent dalam regresi ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas pada grafik *scatterplot* tidak terdapat pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokadastisitas pada model regresi ini.

### Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi yang dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson diketahui bahwa nilai DW 2,557 nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, jumlah sampel  $N=75$  dan jumlah variabel Independen  $3 (k=3) = 3$ ; 75 diperoleh nilai DU 1,709.

Nilai DW 2,557 lebih besar dari batas atas (DU) 1,709 dan lebih kecil dari  $(4-DU) 4 - 1,709 = 2,291$ . Yang artinya berada pada daerah tidak ada autokorelasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linier tidak terdapat masalah atau tidak terjadi gejala autokorelasi.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1 Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	9.390	2.521	
Kesehatan	.141	.127	.129
Keselamatan	.200	.150	.232
Lingkungan Kerja	.234	.164	.257

Sumber: Olah data spss

Berdasarkan pada Tabel 1 hasil perhitungan regresi linear berganda dapat diketahui bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut:

$$Y = 9,390 + 0,141 X_1 + 0,200 X_2 + 0,234 X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Keputusan Pembelian Ulang
- X<sub>1</sub> = Kesehatan
- X<sub>2</sub> = Keselamatan
- X<sub>3</sub> = Lingkungan kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai (Constant) yang berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat sebesar 9,390 atau dengan kata lain variabel kinerja karyawan (Y) akan konstan sebesar 9,390 jika tidak dipengaruhi kesehatan (X<sub>1</sub>) keselamatan (X<sub>2</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>).

Kesehatan (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,141 yang berarti jika variabel kesehatan mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,141. Jika variabel kesehatan mengalami penurunan maka kinerja



karyawan akan mengalami penurunan pula dengan asumsi bahwa variabel bebas lain yaitu  $X_1 = 0$ .

Keselamatan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,200 yang berarti jika variabel keselamatan mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,200. Jika variabel keselamatan mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan pula dengan asumsi variabel bebas lain yaitu  $X_2 = 0$ .

Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,234 yang berarti jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,234. Jika variabel lingkungan kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan pula dengan asumsi bahwa variabel bebas lain yaitu  $X_3 = 0$ .

## Pengujian Hipotesis

### Uji $t$ (Uji Parsial)

**Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji  $t$ )**

Variabel	$t$	Sig
Kesehatan	1.906	.002
Keselamatan	1.833	.017
Lingkungan Kerja	1.726	.058

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2 hasil Uji  $t$  digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel  $X$  terhadap  $Y$  secara parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 75 orang, sehingga pengujian menggunakan uji  $t$  dengan  $df = n-3$  atau  $df = 72$ , dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% maka diperoleh ttabel sebesar 1,66629.

1. Pengaruh Kesehatan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

Diketahui bahwa nilai thitung variabel kesehatan (1,906) > ttabel (1,666) dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,002, sehingga  $H_1$  yang berarti variabel kesehatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima, sedangkan  $H_0$  yang berbunyi variabel kesehatan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tjiwi Kimia Mojokerto.

2. Pengaruh Keselamatan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

Diketahui bahwa nilai thitung variabel keselamatan (1,833) > ttabel (1,666) dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,017 sehingga  $H_2$  yang berarti variabel keselamatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima, sedangkan  $H_0$  yang berbunyi variabel keselamatan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tjiwi Kimia Mojokerto.

3. Pengaruh Lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

Diketahui bahwa nilai thitung variabel lingkungan kerja (1,726) > ttabel (1,666) dan

nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu 0,058 sehingga H2 yang berarti variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima, sedangkan H0 yang berbunyi variabel lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tjiwi Kimia Mojokerto.

#### Uji Simultan (Uji f)

**Tabel 3 Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.416	3	16.472	9.867	.000 <sup>b</sup>
	Residual	118.531	71	1.669		
	Total	167.947	74			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_X3, Kesehatan_X1, Keselamatan_X2						

Sumber: olah data spss

Berdasarkan pada tabel Tabel 3 dapat dilihat nilai Fhitung diperoleh sebesar 9,867. Cara mencari F tabel dengan taraf kesalahan 5%  $f(k; (n-k) = f(4; (75-4))$ .  $f = (4; 71)$  maka diperoleh F tabel sebesar 2,50. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung  $> F$  tabel yaitu  $9,867 > 2,50$ . Dan diketahui bahwa nilai signifikansi regresi sebesar  $0,000 < \text{nilai signifikansi } 0,05$ . Maka variabel kesehatan, variabel keselamatan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama sama terhadap kinerja karyawan di PT. Tjiwi Kimia Mojokerto.

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

**Tabel 4 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.542 <sup>a</sup>	.694	.264	1.292	2.557

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja\_X3, Kesehatan\_X1, Keselamatan\_X2

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

Sumber: olah data spss

Berdasarkan pada Tabel 6 dari output model summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,694. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) sama dengan 69,4% angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kesehatan, variabel keselamatan serta variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Tjiwi Kimia Mojokerto sebesar 69,4% sedangkan sisanya 30,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

## **Pembahasan**

### *Pengaruh Kesehatan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)*

Berdasarkan nilai thitung variabel kesehatan  $>$  ttabel dan nilai signifikan  $<$  0,05, sehingga H1 yang berarti variabel kesehatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima, Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tjiwi Kimia Mojokerto.

Kesehatan kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawannya baik maka perusahaan dapat mencapai target dan tujuan dengan optimal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Firmanzah et al. (2017) dengan judul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### *Pengaruh Keselamatan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)*

Berdasarkan nilai thitung variabel keselamatan  $>$  ttabel dan nilai signifikan  $<$  0,05 yaitu sehingga H2 yang berarti variabel keselamatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima, Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tjiwi Kimia Mojokerto.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan keselamatan kerja di PT. Tjiwi Kimia Mojokerto Semesta maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Keselamatan kerja merupakan hal yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan keselamatan kondisi tempat kerja dan kondisi kerja bagi karyawannya.

### *Pengaruh Lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)*

Berdasarkan nilai thitung variabel lingkungan kerja  $>$  ttabel dan nilai signifikan  $<$  0,05 sehingga H3 yang berarti variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima, Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tjiwi Kimia Mojokerto.

### *Pengaruh Kesehatan (X1), Keselamatan (X2) dan Lingkungan kerja (X3) Terhadap kinerja karyawan (Y)*

Berdasarkan hasil uji secara simultan diketahui bahwa dengan melihat hasil uji F diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan diketahui bahwa nilai signifikansi regresi sebesar  $0,000 <$  nilai signifikansi 0,05. Maka variabel kesehatan, variabel keselamatan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Tjiwi Kimia Mojokerto.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis statistik dan pembahasan yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian t (parsial) variabel kesehatan terhadap kinerja karyawan diterima, Jadi, dapat disimpulkan bahwa kesehatan mempunyai pengaruh

- positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tjiwi Kimia Mojokerto.
2. Berdasarkan hasil pengujian t (parsial) variabel keselamatan terhadap kinerja karyawan diterima, Jadi dapat disimpulkan bahwa keselamatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tjiwi Kimia Mojokerto.
  3. Berdasarkan hasil pengujian t (parsial) variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima, Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tjiwi Kimia Mojokerto.
  4. Berdasarkan hasil uji secara simultan kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja secara bersma-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tjiwi Kimia Mojokerto.

## SARAN

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan, pihak PT. Tjiwi Kimia Mojokerto harus mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif dan faktor keselamatan kerja di dalam lingkungan perusahaan, hal ini bertujuan agar dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan karyawan dapat bekerja dengan maksimal, serta untuk menghindari resiko kecelakaan kerja baik dari fisik maupun psikis.
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Tjiwi Kimia Mojokerto harus memperhatikan khususnya kondisi kesehatan karyawannya. Terjaganya kondisi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang mencakup jaminan kesehatan, pelayanan kesehatan dan pemeriksaan tenaga kerja kepada setiap karyawan. Hal ini bertujuan agar kinerja karyawan tersebut dapat meningkat karena setiap karyawan mendapat pemeliharaan kesehatan tenaga kerja.
3. Untuk penelitian berikutnya diharapkan memperdalam mengenai variabel kesehatan, variabel keselamatan dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan juga faktor atau indikator lain apa saja yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan kerja PT. Tjiwi Kimia Mojokerto.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanawati, N. (2014). Pengaruh Program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Produksi Pabrik III di PT. Petrokimia Gresik. *Publika*, 2(2).
- Firmanzah, A, Hamid, D, Djudi, M. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. pln (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 42(2). 1–9.
- Kamaludin, & Sulistiono. (2013). Kualitas Produk Sebagai Faktor Penting Dalam Pemasaran Ekspor Pada PT. Eurogate Indonesia Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesatuan. *Sekolah Tingi Ilmu Ekonomi Kesatuan*, 1–45.
- Kartikasari, R., dan Swasto, B. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Asbes Cement Group Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 44, No.1, Hal. 147-159.
- Makadao, E., Kawet, L., & Rondonuwu, C. N. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bimoli Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Novia, N. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vadhana Internasional Di Duri (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Nugraha, D. M. (2019). Analisis Risiko Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Menggunakan Metode Hazard Identification, Risk Assessment, And Risk Control (Hirarc) Di Bagian Produksi (Studi Kasus: Cv. Hasstex Textile Industries) (Doctoral dissertation, Universitas Pasundan).
- Oktarina, O. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Yang Bertugas Di Ruang Rawat Inap Rsu Ganesha. *Infokes*, 11(1), 306-311.
- Putri, N. B., Wardhani, M., & Purwoko, M. (2023). Pengaruh Kebisingan Tempat Kerja Terhadap Tingkat Stres Pekerja PT. X CIKAMPEK. *IJOH: Indonesian Journal of Public Health*, 1(2), 91-97.
- Rangkuti, E., & Singarimbun, F. R. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(1), 80-86.
- Sondang, P. S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
- Zuleha, O. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Kontruksi Pada Pt. Surya Nusa Silampari Palembang (Doctoral dissertation, university of palembang).