

## **Pengaruh K3 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dept Injection Phylon Di PT Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan**

**Ainun Jariah<sup>1</sup>, Dodi Prasada<sup>2</sup>**

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang<sup>1,2</sup>*

*E-mail:ainunjariyah@gmail.com*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh K3 dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *sensus* menggunakan dengan sampel sebanyak 90 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi, analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini K3 memiliki sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang artinya K3 berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki sig  $0,000 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.  $F$  hitung  $85,004 > 3,10$  dan sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang artinya K3 dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. K3 yang efektif dan lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** K3 , Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*This research aims to determine the influence of K3 on employee performance, to determine the influence of the work environment on employee performance, to determine the effect of K3 and the work environment simultaneously on employee performance. The method used is associative quantitative. The sampling technique used was a census with a sample of 90 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, correlation analysis, multiple linear regression analysis. The results of this research K3 has a sig of  $0.000 < 0.05$ , so  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, which means K3 has a significant and influential effect on employee performance. The work environment has a sig of  $0.000 > 0.05$ , so  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected, which means the work environment has no effect and is not significant on employee performance.  $F$  count  $85.004 > 3.10$  and sig  $0.000 < 0.05$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, then  $H_0$  is rejected,  $H_a$  is accepted, which means that K3 and the work environment have a simultaneous and significant effect on employee performance. Effective K3 and a good work environment will be able to improve employee performance.*

**Keywords:** K3, Work Environment, Employee Performance

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan

keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Oleh sebab itu karyawan merupakan salah satu modal sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya dalam setiap sendi operasional karena sumber daya manusia adalah salah satu aset utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan. Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan. Faktor-faktor produksi dalam perusahaan seperti modal, mesin, dan material dapat bermanfaat apabila telah diolah oleh SDM. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi sebagai ujung tombak kehidupan suatu organisasi itu sendiri. Menyadari bahwa manusia adalah sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan, maka perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik. Hal ini agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai, dengan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien, Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru di bidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan. Upaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawan nya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisiensi,

Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia yaitu tindakan tidak aman dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan, kurang terampilnya pekerja itu sendiri. Sedangkan dari faktor lingkungan yaitu keadaan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut antara lain peralatan atau mesin-mesin. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan nya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan seluruh pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan kinerja kerja karyawan meningkat

Memperhatikan hal tersebut, maka program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kinerja karyawan menjadi penting untuk dikaji, dalam tujuannya mencapai visi dan misi perusahaan. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di PT Pratama Abadi Industri Dept Injection Phylon, kondisi saat ini masih banyak penyimpangan yang disebabkan kurang patuhnya karyawan terhadap penggunaan alat-alat pelindung diri saat bekerja dalam pabrik yang mengakibatkan adanya potensi bahaya kecelakaan kerja, selain itu pula kecelakaan kerja di luar pabrik dikarenakan karyawan diduga kurangnya konsentrasi saat berkendara waktu berangkat dan pulang kerja yang pada akhirnya akan menyebabkan hasil kinerja kerja karyawan tidak sesuai dengan target yang diinginkan oleh perusahaan.

Permasalahan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat terjadi di bidang organisasi usaha apa saja, baik itu pada perusahaan yang bergerak di bidang industri atau manufaktur maupun jasa. PT Pratama Abadi Industri Dept Injection Phylon, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri sepatu dan memproduksi sepatu Merek Nike, dalam proses kegiatan produksi karyawan PT Pratama Abadi Industri Dept Injection tidak lepas dari penggunaan peralatan dan mesin yang berbahaya, yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan karyawan nya. Dalam melakukan pra riset di PT Pratama Abadi Industri Dept

Injection Phlon, penulis masih menjumpai kecelakaan yang terjadi, selain kecelakaan di dalam pabrik, kecelakaan kerja yang terjadi pada PT Pratama Abadi Industri Dept Injection Phylon

bahwa kondisi lingkungan kerja di PT Pratama Abadi Industri Dept Injection Phylon, menjelaskan lingkungan kerja secara keseluruhan masih kurang baik dilihat dari observasi terkait lingkungan kerja diatas menunjukkan beberapa point yang masih belum sesuai dan harus diperbaiki yaitu pengadaan peralatan belum berjalan dengan efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang baik yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan di suatu perusahaan yang nantinya akan memberikan dampak positif kepada perusahaan tersebut. Rendahnya kinerja karyawan Dept Injection PT Pratama Abadi Industri dapat disebabkan oleh beberapa faktor.

## **LANDASAN TEORI**

### **Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kesulitan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia (MSDM) di masa depan tentu tidak akan sama lagi dengan kondisi masa lampau. Kesulitan nya adalah bagaimana menciptakan organisasi yang semakin beragam dan menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif. Pada masa lalu mekanisme organisasi sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya non manusia, tetapi pada masa sekarang keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang semakin berkualitas.

Menurut Kaizen dalam sutrisno (2020:11), istilah kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan kemauan yang dapat di tunjukan oleh sumber daya manusia. Tingkat itu dibandingkan dengan tingkat yang dibutuhkan dari waktu ke waktu oleh organisasi yang memiliki sumber daya manusia tersebut. kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.

Abdullah dalam dan Ancok dalam sependapat bahwa kualitas sumber daya manusia selalu tidak akan terlepas dari sebuah kerja profesional. Dengan demikian sebuah kualitas kerja, haruslah di libatkan dalam konteks kerja yang merupakan profesi seseorang. Karenannya, tidak mengherankan apabila kualitas sumber daya manusia yang tinggi diharapkan muncul pada kaum profesional, dan tidak mengeherankan kaum profesionallah yang memiliki keahlian, organisasi dan kode etik yang memudahkan mereka mengembangkan konsep, tolak ukur, bahkan ukuran yang bisa mereka gunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Oleh sebab itu, perhatian yang lebih besar harus diberikan pada MSDM itu sendiri. Dewasa ini yang perlu dilakukan adalah meningkatkan pemahaman tentang maksud kegiatan MSDM itu sendiri, sehingga SDM dapat memberikan sumbangan yang optimal untuk keberhasilan oprasional organisasi. Setiap langkah yang diambil dalam MSDM haruslah berkaitan erat dengan kewajiban yang harus diselesaikan oleh organisasi.

### **Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Strategi sumber daya manusia berkaitan dengan visi, misi, strategi perusahaan, SBU (*strategy Business Unit*), dan juga strategi fungsional. Penentuan strategi sumber daya manusia perlu memperhatikan dan mempertimbangkan visi, misi, serta strategi korporat, serta perlu di rumuskan secara logis, jelas, dan aplikatif. Strategi sumber daya manusia mendukung pengimplementasian strategi korporat dan perlu di terjemakan dalam aktivitas-aktivitas SDM, kebijakan-kebijakan program-program yang sejalan dengan strategi perusahaan akan mempengaruhi pencapaian sasaran perusahaan.

Strategi SDM berkaitan antara lain pembentukan suatu budaya perusahaan yang tepat, perencanaan SDM, mengaudit SDM baik dari segi kualitatif maupun kuantitatif, serta mencakup pula aktivitas SDM seperti pengadaan SDM (dari rekrutmen sampai seleksi), orientasi, pemeliharaan, pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian SDM. Dalam

menentukan strategi SDM, faktor-faktor eksternal perlu dipertimbangkan mengacu pada *future trends and needs, demand and supply*, peraturan pemerintah, kebutuhan manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya, potensi pesaing, perubahan-perubahan sosial, demografis, budaya maupun nilai-nilai, teknologi. Kecenderungan perubahan lingkungan akan mempengaruhi perubahan strategi perusahaan yang juga berarti bahwa strategi SDM pun perlu dipertimbangkan ulang, dan kemungkinan besar perlu disesuaikan. Perubahan strategi SDM bukanlah sesuatu yang tabu namun perlu dilakukan dengan pertimbangan yang matang.

Perusahaan harus memilih strategi bisnis yang tepat supaya mampu memanfaatkan peluang bisnis dan mengantisipasi kendala-kendala yang terjadi sebagai dampak dari perubahan lingkungan yang cepat. Salah satu kunci yang sangat penting dalam meraih keuntungan kopetitif adalah melalui pengelolaan strategi sumber daya manusia secara efektif. Pengembangan dan pengimplementasian strategi sumber daya manusia yang tercermin pada kegiatan-kegiatan SDM, seperti pengadaan, pemeliharaan, dan pengembangan harus sejalan dengan strategi bisnis dan budaya perusahaan.

Kemitraan dengan perusahaan lain merupakan karakteristik untuk meningkatkan kinerja dan prestasi perusahaan. Sebab itu, *network structure* dan budaya perusahaan yang mengacu pada inovasi, kreativitas, dan belajar berkesinambungan (*continous learning*) merupakan pilihan yang tepat bagi perusahaan yang ingin survive dan berkembang. Desain ulang SDM (*Redesigning Human Resource*) sering kali perlu dilakukan dengan seksama dan bijak agar sasaran perusahaan dapat di capai. Desain SDM berkaitan dengan desain pekerjaan yang mengacu pada *Job Characteristic Model*. Hacman dan Oldham dalam Sutrisno (2020:13) mengemukakan bahwa JCM terdiri dari *taks indenty, taks signifinance, taks varienty, authority*, dan *feedback* yang berimplikasi pada struktur organisasi. Dengan perkataan lain, desain ulang pekerjaan dapat di lakukan dengan mengacu pada peningkatan kelima karakteristik tersebut. Dalam menghadapi pasar bebas Asia (AFTA), mutu SDM indonesia cukup mengkhawatirkan. *Manpower planning* secara nasional perlu dilakukan dengan seksama. Secara umum, mutu universitas-universitas terkemuka indonesia masih menduduki peringkat jauh dibawah sepuluh besar, padahal universitas merupakan suatu wadah pendidikan dan pengembangan ilmu. Pendidikan berperan besar dalam meningkatkan mutu SDM, sebab itu mutu pendidikan di indonesia perlu di tingkatkan baik secara kuantitas maupun kualitas. Kurikulum dalam sistem belajar mengajar perlu di tinjau kembali dan di tingkatkan. Pelatihan-pelatihan yang efektif perlu di rancang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Sementara itu ditingkat mikro perusahaan-perusahaan perlu berperan aktif untuk ikut meningkatkan mutu sumber daya manusia. Perusahaan perlu mengkaji dan menganalisis kebutuhan dan kesenjangan sumber daya manusia terhadap strategi perusahaan masa mendatang. Aset sumber daya manusia yang perlu di evaluasi adalah bobot/kualitas dan potensi yang di miliki saat ini, kebijakan-kebijakan sumber daya manusia, sistem pengadaan, pemeliharaan dan pelatihan pengembangan, nilai-nilai yang ada, baik yang positif maupun negatif secara kemampuan mengelola keragaman sumber daya manusia. Berkaitan dengan aset sumber daya manusia suatu perusahaan, dalam menyusun strategi sumber daya manusia perlu di evaluasi sejauh mana elemen-elemen organisasi sudah selesai dengan strategi korporat, SBU (*Strategy Business Unit*), visi, misi, sasaran perusahaan. Disamping itu perlu dirancang suatu alat ukur untuk mengetahui mutu dan kualitas sumber daya manusia, potensi sumber daya manusia, serta keterkaitan strategi sumber daya manusia dengan *Performance* perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Operasional Variabel Penelitian**

Operasional variabel menurut Sugiyono (2019:63) berpendapat “operasional variabel adalah sebagai berikut: “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya”. Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar. Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Adapun penjelasan dari masing-masing variabel itu adalah sebagai berikut:

### **Variabel Independen atau Bebas (X1 dan X2)**

Menurut Sugiyono (2019:33) berpendapat “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen)”. Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang diukur atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini meliputi. Yang menjadi indikator keselamatan dan kesehatan kerja dalam skripsi ini adalah menurut Mangkunegara (2013:163), antara lain:

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Mangkunegara (2009) dalam Ryani dan Putriawati (2020) keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan mencakup aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, pengelihan, pendengaran. Kesehatan kerja merupakan usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi perubahan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja dengan optimal.

### **Lingkungan Kerja (X2)**

Menurut Sedarmayanti (2020:21) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”. Adapun indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: Penerangan, Suhu udara di ruang kerja, Keamanan kerja, Privasi ruang kerja, Peralatan kantor, Penggunaan warna.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskriptif Penilaian atau Jawaban Responden**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan (Y). Dalam menganalisis, penulis menggunakan analisa deskriptif dengan memberikan gambaran mengenai hasil penelitian, bagaimana karakteristik subyek penelitian sehubungan dengan variabel yang diteliti. Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor masing-masing variabel dengan memberikan skor total dengan jumlah item dari variabel yang dibobot, melalui pertanyaan yang diberikan peneliti dalam kuesioner. Pembobotan dalam penelitian ini menggunakan metode pengukuran *Likert*, dimana pernyataan mengandung 5 alternatif jawaban dengan menentukan rentang skala dari setiap variabel dapat ditetapkan interval untuk memberikan interpretasi berdasar baik dan tidak baik. yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1. Interval Tanggapan Responden**

Rentang Skala	Keterangan / Kriteria	Disingkat
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju / Sangat Tidak Baik	STS /STB
1,80 – 2,59	Tidak Setuju / Tidak Baik	TS / TB
2,60 – 3,39	Kurang Setuju / Kurang Baik	KS / KB
3,40 – 4,19	Setuju / Baik	S / B
4,19 – 5,00	Sangat Setuju / Sangat Baik	SS / SB

Sumber: Sugiyono (2019:95)

Berdasar pada kriteria di atas, maka dapat dilakukan penilaian atau jawaban responden menurut item pernyataan sebagai berikut:

**Tabel 2. Kriteria Rentang Skala**

No	Skor	Interval	Jawaban
1	5	4,20-5,00	Sangat setuju (SS)
2	4	3,40-4,19	Setuju (S)
3	3	2,60-3,39	Kurang Setuju (KS)
4	2	1,80-2,59	Tidak Setuju (TS)
5	1	1,00-1,79	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: sugiyono (2017:25)

Penulis melakukan analisis responden melalui penyebaran kuesioner maka dalam penelitian ini digunakan skala likert yang menghasilkan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dalam berbagai rentang nilai, maka perhitungan rata-rata skor jawaban dilakukan dengan kategori sebagai berikut :

1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Setuju

1,80 – 2,59 = Tidak Setuju

2,60 – 3,39 = Kurang Setuju

3,40 – 4,19 = Setuju

4,20 – 5,00 = Sangat Setuju

Nilai rata-rata lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki kategori sangat tinggi 4,43 yaitu pada indikator “Keamanan kerja” dimana Perusahaan memberikan jaminan keamanan dan keselamatan kerja (asuransi) bagi karyawan nya. Selain itu terdapat skor paling terendah yaitu sebesar 4.14 yaitu pada indikator “Suhu diruangan kerja” yang dimana Suhu udara di tempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 26, terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian. Dimana dalam Uji t didapatkan hasil nilai  $t_{hitung}$  untuk lingkungan kerja sebesar 13,785 lebih besar dibandingkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,987. Selain hal tersebut diatas dalam uji t juga diperoleh hasil sig  $\alpha$  untuk variabel disiplin kerja adalah  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki kategori sangat tinggi 4,54 yaitu pada indikator “Tanggung Jawab Pekerjaan” yang dimana Karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Selain itu terdapat skor paling terendah yaitu sebesar 4.27 yaitu pada indikator “Kualitas Kerja” dimana Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang ditentukan.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 26, terbukti bahwa keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil penelitian, dimana dalam Uji F didapatkan hasil F hitung untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan adalah sebesar 85,004 lebih besar dibanding  $F_{tabel}$  sebesar 3.10 Selain hal tersebut diatas dalam Uji F juga diperoleh hasil sig  $\alpha$  untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan sebelumnya, maka sebagai bagian akhir dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terbukti Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) Berpengaruh Positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) Pada Dept Injection Phylon Di PT Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7.746 > 1,987)$  hal tersebut diperkuat juga dengan nilai  $\rho$  value  $< \text{Sig.}0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ , dan persamaan regresi linier sederhana  $Y = 19,592 + 0,541 X_1$ , persamaan regresi linier sederhana  $Y = 19,592 + 0,541 X_1$ . Maka  $H_0$  ditolak yang berarti variabel keselamatan dan kesehatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Terbukti Lingkungan Kerja (X2) Berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) Pada Dept Injection Phylon Di PT Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan, Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(13,785 > 1,993)$ . Hal tersebut diperkuat juga dengan nilai  $\rho$  value  $< \text{Sig.}0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ , persamaan regresi linier sederhana  $Y = 13,501 + 0,708 X_2$ . Maka  $H_0$  di tolak yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SARAN

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, maka sebagai bagian akhir dari hasil penelitiandapat disarankan sebagai berikut :

1. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya terus memperkuat dan mengembangkan program K3. Ini bisa dilakukan melalui pelatihan rutin, penyediaan alat pelindung diri yang memadai, serta penegakan aturan K3 secara konsisten. Perusahaan juga bisa mempertimbangkan untuk memperbarui regulasi keselamatan sesuai dengan standar terbaru untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi karyawan.
2. Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penting bagi perusahaan untuk tetap memperhatikan aspek-aspek lingkungan kerja. Peningkatan kualitas lingkungan kerja, seperti pengaturan suhu ruangan yang nyaman, penerangan yang cukup, dan peralatan kerja yang aman dan ergonomis, dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.
3. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa K3 dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan holistik yang mengintegrasikan kedua aspek ini. Misalnya, menciptakan program K3 yang juga mempertimbangkan aspek lingkungan kerja, seperti ergonomi dan kenyamanan kerja, serta mengadakan evaluasi rutin untuk menilai dan memperbaiki kondisi K3 dan lingkungan kerja secara berkala. Dengan cara ini, perusahaan dapat memastikan bahwa keduanya berjalan seiringan dan saling mendukung dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, E. N., Baraba, R., & Annisa, N. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Volatilitas Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(6), 345-356.
- Ardan. "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Rizano Cipta Mandiri." (2021).

- Diana Fikri, Ayu Agustin. *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Pelatihan Dan Penggunaan Alat Pelindung Diri Terhadap Keselamatan Kerja Operator Rtg Di Kso Tpk Koja*. Diss. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, 2022.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Lathifah, Ifah, And Ardhya Febri Kurniawati. "Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer (Stmik) Aub Surakarta." *Bhirawa* 6.1 (2021): 30-39.
- Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Pt. Bumi Aksara, Jakarta.
- Qurbani, Derita, And Upay Selviyana. "Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Cabang Bsd." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Universitas Pamulang* (2018).
- Ramadani, Thoriq, And Eviana D. Sofyaningrum. "Strategi Komunikasi Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral Dalam Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Jabatan Fungsional." *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik* 23.2 (2020): 239.
- Parashakti, Ryani Dhyana. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 1.3 (2020): 290-304.
- Sihaloho, Ronal Donra, And Hotlin Siregar. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9.2 (2020): 273-281.
- Simbolon, Julius. "Pengaruh K3 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Dwi Lestari Nusantara." *J. Manajemen Bisnis* 17 (2017): 25-26.
- Sunarsi, Denok, Et Al. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta." *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*. Vol. 5. No. 1. 2020.
- Trisnawati, Tika, And Soni Kurniawan. "Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* 18.1 (2021).