

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT IHC ORCHID GRIYA NUTRISI**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen



Disusun oleh:

AULYA RAHMAWATI

21120012

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS DAN
TEKNOLOGI UNIVERSITAS PERTIWI 2025**



LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Aulya Rahmawati
NIM : 21120012
Program Studi : SI Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan
Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan
Di PT IHC Orchid Griya Nutrisi

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan

Disetujui pada:

Hari Jumat , 29 Agustus 2025

Pembimbing 1

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
NIDN : 04031288

Pembimbing 2

Pristanto Ria Irawan, S.E., S.Sos., M.M.
NIDN: 0416107504

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen/
Akuntansi

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
NIDN : 04031288



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Aulya Rahmawati
NIM : 21120012
Program Studi : SI Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan
Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan
Di PT IHC Orchid Griya Nutrisi

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk di laksanakan pada:

Hari Jumat, 29 Agustus 2025

Pembimbing 1

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
NIDN : 04031288

Pembimbing 2

Pristanto Ria Irawan, S.E., S.Sos., M.M.
NIDN: 0416107504

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen/ Akuntansi

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
NIDN : 04031288



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Aulya Rahmawati
NIM : 21120012
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan
Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan
Di PT IHC Orchid Griya Nutrisi

Skripsi ini di setujui pada Hari Jumat , 29 Agustus 2025

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.	Dosen Pembimbing 1	
Pristanto Ria Irawan, S.E., S.Sos., M.M.	Dosen Pembimbing 2	
Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.	Ketua Program Studi Manajemen	

Mengetahui,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Pertiwi

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
NIDN : 04031288



LEMBAR PERSETUJUAN SUBMIT ARTIKEL

Nama : Aulya Rahmawati
NIM : 21120012
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT IHC Orchid Griya Nutrisi

Artikel ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan

Disetujui pada Hari : Jumat, 29 Agustus 2025

Pembimbing I

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
NIDN : 04031288

Pembimbing II

Pristanto Rir Irawan, S.E., S.Sos., M.M.
NIDN : 0416107504

Mengetahui

Ketua Jurusan Bisnis

Siti Nuridah, S.E., M.Ak.
NIDN : 0414077903

Dekan
Fakultas Bisnis & Teknologi

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
NIDN : 04031288

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Pertiwi

Nama : Aulya Rahmawati
NIM : 21120012
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan
Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di
PT IHC Orchid Griya Nutrisi

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil karya/penelitian dan tulisan sendiri, bukan buatan orang lain, dan tidak menjiplak karya ilmiah orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya.
2. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain, dipastikan telah saya tulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan cita penulisan karya ilmiah.
3. Menyerahkan hak cipta dan kepemilikan skripsi ini kepada Universitas Pertiwi untuk digunakan dalam penelitian, publikasi, dan pengembangan keilmuan.
4. Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiasi dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi, termasuk pencabutan gelar akademik yang saya sandang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Dinyatakan di
Bekasi, 29 Agustus 2025



Aulya Rahmawati



ABSTRAK

Nama : Aulya Rahmawati
NIM : 21120012
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT IHC Orchid Griya Nutrisi
Pembimbing 1 : Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
Pembimbing 2 : Pristanto Ria Irawan, S.E., S.Sos., M.M.

Penelitian saya ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana program , Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) pada PT IHC Orchid Griya Nutrisi ini di jalankan . Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan aspek vital dalam dunia kerja, terutama di sektor industri makanan dan pelayanan kesehatan.

Namun sangat disayangkan program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) di PT IHC Orchid Griya Nutrisi tidak rutin disosialisasikan terhadap pekerja , sehingga kurangnya pemahaman pekerja pada program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tersebut .

Sehubung kurangnya pemahaman sosialisasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ini terhadap pekerja mengakibatkan seringnya kecelakaan kerja terhadap pekerja terutama dibagian dapur .

Berdasarkan hasil penelitian saya tersebut saya harapkan agar PT IHC Orchid Griya Nutrisi selalu rutin mengadakan sosialisasi penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap pekerja untuk mengurangi angka kecelakaan kerja .

Kata Kunci : Kurangnya Pemahaman (K3) terhadap pekerja, Lingkungan Kerja , Penerapan Sosialisasi (K3)



ABSTRACT

Name : Aulya Rahmawati
NIM : 21120012
Program : *SI Management*
Title : *The Influence of the Work Environmrnt Occupational Health and Safety (k3) On Employee Performance at PT IHC Orchid Griya Nutrition*
Supervisor I : Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.

Supervisor II : Pristanto Ria Irawan, S.E., S.Sos., M.M.

My research aims to determine the extent to which the Occupational Health and Safety (K3) program at PT IHC Orchid Griya Nutrisi is implemented. Occupational Health and Safety (OHS) is a vital aspect of the workplace, particularly in the food and healthcare sectors.

However, it is unfortunate that the Health and Safety (K3) program at PT IHC Orchid Griya Nutrisi is not routinely socialized to workers, resulting in a lack of worker understanding of the (K3) program.

This lack of understanding of (K3) socialization among workers results in frequent workplace accidents, particularly in the kitchen.

Based on the results of my research, I hope that PT IHC Orchid Griya Nutrisi will regularly conduct (K3)socialization sessions for workers to reduce the number of workplace accidents.

Keywords: Lack of Understanding of (K3) among Workers, Work Environment, Implementation of (K3) Socialization



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayahNya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT IHC Orchid Griya Nutrisi sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Prodi Manajemen Universitas Pertiwi. Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Arif Nugroho, B.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Pertiwi
 2. Dr. Sri Mulyani, S.E., M.M., selaku Wakil Rektor 1 Universitas Pertiwi
 3. Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pertiwi
 4. Siti Nuridah, S.E, M.Ak, Selaku Ketua Jurusan Akuntansi
 5. Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi
 6. Pristanto Ria Irawan S.E., S.Sos , M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
 7. Para Dosen Universitas Pertiwi yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman dari semester awal hingga akhir
 8. Orang Tua tercinta Alm Bapak dan Emak yang senantiasa mendukung dan memberikan doa terbaik bagi saya untuk menyelesaikan penulisan skripsi
 9. Kekasih hati saya yang sangat saya cintai dan sayangi namun tidak bisa saya sebutkan di skripsi ini , terimakasih banyak ya atas segala dukungan, usaha , dan doa yang selalu menyertai saya serta semangatnya untuk selalu mendampingi saya menyelesaikan skripsi
 10. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah menahan ego dan memilih untuk tetap semangat dan kembali bangkit untuk menyelesaikan skripsi.
- Alhamdulillah saya lulus menjadi sarjana ya allah .

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	1
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	3
PANITIA PENGESAHAN SKRIPSI.....	3
LEMBAR PERNYATAAN	4
ABSTRAKSI	5
ABSTRACT	6
KATA PENGANTAR	6
DAFTAR ISI	8
DAFTAR TABEL	10
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan dan Batasan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kebaruan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS ...	1
2.1 Tinjauan Pustaka	1
2.2 Kerangka Pemikiran	19
2.3 Hipotesis	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	26
3.1 Desain Penelitian	26
3.2 Obyek Dan Waktu Penelitian	27
3.3 Variabel Penelitian	28
3.4 Operasionalisasi Variabel	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data	30
3.6 Teknik Pengambilan Sampel.....	32
3.7 Teknik Analisis Data	34
3.8 Uji Asumsi Klasik	37
3.9 Metode Analisis Deskriptif	40
3.10 Metode Analisis Kuantitatif	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
1.1 Deskripsi Responden	45
1.2 Statistik Deskriptif Variabel Keselamatan Kerja (X_1)	48
1.3 Analisa Data	55
1.4 Uji Asumsi Klasik	58
1.5 Uji Hipotesis	64

1.6 Pembahasan	70
BAB V PENUTUP	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran-saran	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan PT. IHC Orchid Griya Nutrisi.....	3
Tabel 2 Jumlah Karyawan Sakit PT. IHC Orchid Griya Nutrisi	5
Tabel 3 Tabel Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	30
Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
Tabel 7 Hasil Frekuensi dan Presentase Tanggapan Responden.....	48
Tabel 8 Nilai Tertinggi dan Nilai Terendah Per Item Soal pada.....	48
Tabel 9 Statistik Deskriptif.....	49
Tabel 10 Hasil Frekuensi dan Presentase Tanggapan Responden.....	50
Tabel 11 Nilai Tertinggi dan Nilai Terendah Per Item Soal pada	50
Tabel 12 Statistik Deskriptif.....	51
Tabel 13 Hasil Frekuensi dan Presentase Tanggapan Responden	52
Tabel 14 Nilai Tertinggi dan Nilai Terendah Per Item Soal pada	52
Tabel 15 Statistik Deskriptif.....	53
Tabel 16 Hasil Frekuensi dan Presentase Tanggapan Responden	54
Tabel 17 Nilai Tertinggi dan Nilai Terendah Per Item Soal pada	54
Tabel 18 Statistik Deskriptif.....	54
Tabel 19 Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X1)	56
Tabel 20 Validitas Kesehatan Kerja (X2).....	57
Tabel 21 Validitas Kesehatan Kerja (X3).....	57
Tabel 22 Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	58
Tabel 23 Hasil Uji Realibilitas.....	58
Tabel 24 Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 25 Pengujian Heteroskedastisitas Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
Tabel 26 Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel 27 Persamaan Regresi Linear Berganda X1, X2 dan X3 terhadap Y Coefficients	62
Tabel 28 Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T) Coefficientsa.....	65
Tabel 29 Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Simultan	67
Tabel 30 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)	69

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri makanan dan minuman (F&B), khususnya di sektor catering, mengalami pertumbuhan yang cukup pesat dalam beberapa tahun terakhir, permintaan akan layanan catering meningkat seiring dengan maraknya kegiatan perusahaan dan pertemuan skala besar yang membutuhkan layanan makanan dalam jumlah besar dan waktu terbatas. Dalam industri catering, khususnya PT IHC Orchid Griya Nutrisi yang melayani dalam skala besar seperti rumah sakit dan perusahaan badan usaha milik negara penerapan lingkungan, kesehatan dan keselamatan kerja atau (K3) menjadi sangat krusial.

Perusahaan dengan pelayanan yang baik dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan keahlian. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja anggota tim terdiri dari perencanaan SDM, analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, orientasi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, karir, dan pemutusan hubungan kerja “*Human Resource Management (HRM) is an integral part of organizational strategy that aims to ensure the effectiveness and efficiency of human resource management to support the achievement of organizational goals... implementation involves planning, training, evaluating, and developing employees that are aligned with the organization's vision, mission, and strategy.* (Emelinda Emelinda and Mhd. Ikhsan 2024; PUTRI 2024)

PT IHC Orchid Griya Nutrisi yang merupakan unit bisnis yang bergerak di bidang catering di bawah naungan PT Rumah Sakit Pelabuhan, yang merupakan bagian dari PT Pertamina Bina Medika (*Indonesia Healthcare Corporation*). Usaha

ini melayani kebutuhan makanan dan minuman dengan fokus pada katering untuk berbagai acara, baik skala besar maupun kecil. Orchid Griya Nutrisi menawarkan makanan yang halal, sehat, dan berkualitas tinggi, dikelola oleh tim profesional yang berpengalaman, termasuk ahli gizi untuk memastikan nutrisi yang optimal dalam setiap sajian,

PT IHC Orchid Griya Nutrisi merupakan unit jasa boga yang berada di bawah naungan PT Rumah Sakit Pelabuhan, bagian dari *Indonesia Healthcare Corporation* (IHC). Didirikan pada tahun 2015, perusahaan ini telah beroperasi selama satu dekade, IHC Orchid Griya Nutrisi melayani makan pekerja dan jamuan direksi dan lembur karyawan di beberapa perusahaan seperti PT Pelabuhan Indonesia (Persero), Regional 2, Cabang Tanjung Priok, Multi Terminal Indonesia dan beberapa perusahaan *Pelindo Group* lainnya. Dengan cakupan layanan yang luas dan beban kerja yang tinggi, penerapan program K3 yang efektif menjadi sangat penting untuk memastikan keselamatan karyawan dan kualitas layanan yang diberikan.

Salah satu fenomena yang sering terjadi di PT IHC Orchid Griya Nutrisi yaitu tingginya angka kecelakaan kerja ringan hingga sedang, seperti luka bakar, terpeleset di dapur, atau gangguan pernapasan akibat ventilasi yang buruk. Masalah terbesar di PT IHC Orchid Griya Nutrisi yaitu menghadapi tingginya tingkat absensi dan menurunnya produktivitas karyawan akibat tidak optimalnya implementasi standar K3. Misalnya, masih ditemukan kondisi kerja yang tidak memenuhi standar keamanan: lantai dapur licin, tidak adanya alat pelindung diri (APD) seperti sarung tangan tahan panas, masker, atau sepatu anti-selip, serta kurangnya pelatihan keselamatan kerja. Faktor-faktor ini tidak hanya memengaruhi efisiensi operasional tetapi juga keselamatan dan kesejahteraan karyawan, yang menjadi aset utama

perusahaan. Kinerja karyawan diukur melalui produktivitas, kualitas layanan, dan efisiensi waktu.

Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, pelaksanaan K3 yang optimal dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika ketiga faktor ini diabaikan, hasil kerja dapat menurun, dan tingkat *turnover* karyawan meningkat. Sebagai Gambaran berikut data yang diperoleh peneliti untuk menjelaskan jumlah kecelakaan yang terjadi selama kurun waktu tahun 2022 sampai dengan 2024.

Tabel 1 Data Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan PT. IHC Orchid Griya Nutrisi

Jenis kecelakaan	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
Kecelakaan kerja	7	10	15
Kecelakaan kelalaian	3	5	7
Kecelakaan di luar pekerjaan	1	1	3
Kecelakaan berulang	2	5	7
Kecelakaan menyebabkan disabilitas	0	1	1

Sumber: *PT. IHC Orchid Griya Nutrisi divisi operasional*

Berdasarkan data yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan kerja menunjukkan tren peningkatan dari tahun ke tahun. Kenaikan ini mencakup berbagai kategori kecelakaan, seperti kecelakaan yang terjadi di tempat kerja, kecelakaan akibat kelalaian individu, kecelakaan berulang yang dialami oleh karyawan yang sama, hingga kecelakaan yang menyebabkan disabilitas permanen. Kondisi ini mencerminkan adanya

potensi kelemahan dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan perusahaan. Peningkatan jumlah kecelakaan kerja tidak hanya berdampak pada penurunan produktivitas, tetapi juga dapat menimbulkan kerugian material, risiko hukum, serta melemahkan citra perusahaan di mata publik dan pemangku kepentingan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu mengambil langkah strategis dan sistematis untuk memperkuat kebijakan K3, meningkatkan pengawasan operasional, memberikan pelatihan keselamatan yang berkelanjutan, serta membangun budaya kerja yang lebih peduli terhadap aspek keselamatan dan kesehatan karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Putri and Winarningsih 2020). Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan ventilasi, tetapi juga aspek nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja, kepemimpinan yang mendukung, serta kondisi psikologis yang sehat.

Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif (Wilandari 2021a). Dalam industri jasa seperti *catering* seperti PT IHC Orchid Giya Nutrisi, kinerja karyawan sangat berperan dalam menentukan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan *katering* perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja individu di tempat kerja (Sihaloho and Siregar 2020). Namun, masih banyak perusahaan yang belum mengelola lingkungan kerja secara optimal sehingga berdampak pada

menurunnya produktivitas dan kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan catering.

Kesehatan kerja merupakan faktor penting meningkatnya kelelahan fisik, stres kerja, bahkan cedera kerja ringan hingga sedang, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas. Kesehatan kerja yang baik mencakup kondisi fisik, mental, dan sosial yang mendukung karyawan untuk bekerja secara maksimal dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi (Ratih, Muliatini, and Suhendi 2020).

Berdasarkan studi oleh (Sambul et al 2021), ditemukan bahwa kesehatan fisik dan mental memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor jasa makanan, terutama dalam hal ketepatan pelayanan dan efisiensi kerja. Sayangnya, masih banyak perusahaan catering yang belum memiliki program kesehatan kerja yang terintegrasi secara optimal, sehingga risiko penurunan kinerja akibat masalah kesehatan karyawan cenderung meningkat (Nirtha, Firmansyah, and Prahastini 2019).

Tabel 2 Jumlah Karyawan Sakit PT. IHC Orchid Griya Nutrisi

Kategori sakit	2022	2023	2024
Sakit dengan surat dokter	3	5	7
Sakit tanpa surat dokter	1	3	5
Sakit Berkepanjangan	1	5	7
Cuti melahirkan /medis lainnya	1	2	3

Sumber: *PT. IHC Orchid Griya Nutrisi*

Keselamatan kerja merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari risiko kecelakaan. Lingkungan kerja yang aman tidak hanya menjamin keselamatan fisik pekerja, tetapi juga berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. (Ratih, Muliatini, and Suhendi 2020). Keselamatan merupakan aspek krusial dalam industri jasa boga seperti perusahaan catering, yang melibatkan aktivitas berisiko tinggi seperti pengolahan makanan panas, penggunaan peralatan tajam, dan interaksi dengan bahan kimia pembersih, keselamatan kerja yang efektif tidak hanya melindungi karyawan dari kecelakaan kerja tetapi juga meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan. Fenomena yang sering terjadi di industri catering ialah kurangnya perhatian terhadap standar K3, yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja, penurunan produktivitas, dan tingginya tingkat absensi karyawan. Sebagai contoh, sebuah studi di Bandung menunjukkan bahwa pelaksanaan K3 di salah satu layanan catering masih tergolong cukup, yang berimplikasi pada meningkatnya potensi kecelakaan kerja dan menurunnya mutu kerja karyawan (Rahmawati, Juwaedah, and Setiawati 2019).

Sebagai Perusahaan yang merupakan unit jasa boga yang berada di bawah naungan PT Rumah Sakit Pelabuhan, bagian dari *Indonesia Healthcare Corporation* (IHC), perusahaan ini memberikan standar dalam melakukan pekerjaan yang berlaku untuk semua karyawan. Hasil kerja yang baik tentunya memberikan kontribusi kepada Perusahaan secara berkelanjutan. Menurut Mangkunegaran Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fauzobihi and Saadah 2022). Kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok orang selama periode waktu tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan (Saiful Akbar et al. 2023)

Berdasarkan fenomena meningkatnya angka kecelakaan kerja serta pentingnya penciptaan lingkungan kerja yang aman dan sehat, peneliti merasa terdorong untuk melakukan kajian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, ditambah dengan penerapan sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang efektif, diyakini memainkan peran strategis dalam mendukung produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja, khususnya di sektor pelayanan kesehatan yang memiliki tingkat risiko tinggi. PT IHC Orchid Griya Nutrisi, sebagai bagian dari institusi yang bergerak dalam layanan nutrisi kesehatan, menjadi objek yang relevan untuk dianalisis mengingat tuntutan kinerja karyawan yang tinggi serta kompleksitas lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengangkat topik penelitian berjudul *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di PT IHC Orchid Griya Nutrisi”* guna memperoleh pemahaman yang komprehensif terhadap keterkaitan ketiga variabel tersebut.

1.2 Rumusan dan Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang akan di teliti dan diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT IHC Orchid Griya Nutrisi?
2. Bagaimana pengaruh Kesehatan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT IHC Orchid Griya Nutrisi?
3. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT IHC Orchid Griya Nutrisi?

4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT IHC Orchid Griya Nutrisi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT IHC Orchid Griya Nutrisi
2. Mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT IHC Orchid Griya Nutrisi
3. Mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT IHC Orchid Griya Nutrisi
4. Mengetahui pengaruh simultan lingkungan kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT IHC Orchid Griya Nutrisi

1.4 Kebaruan Penelitian

Adapun kebaruan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian ini memiliki unsur kebaruan (novelty) yang terletak pada belum ditemukannya kajian sebelumnya yang secara spesifik meneliti implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di PT IHC Orchid Griya Nutrisi dengan menggabungkan variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan metodologi yang berbeda, yaitu dengan menerapkan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh simultan dan parsial dari variabel-variabel bebas tersebut terhadap kinerja sebagai variabel terikat. Sebagai bahan

perbandingan dan penguat kajian, peneliti juga melampirkan hasil penelitian terdahulu yang relevan

1. Berdasarkan penelitian sebelumnya tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Metec Semarang” dijelaskan bahwa penelitian tersebut dilakukan untuk meneliti pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bergerak dibidang pembuatan peralatan dan perlengkapan *Vending Machines* (Dwi Haryo and Djoko 2018). Sedangkan dalam penelitian ini meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan di IHC Orchid Griya Nutrisi yang bergerak dibidang bisnis catering makanan dan minuman.
2. Berdasarkan penelitian sebelumnya tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Sukabumi” dijelaskan bahwa penelitian tersebut dilakukan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan keselamatan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan bergerak dibidang manufaktur (Ajeng Ayu Lestari Mubarak, Harini, and Yuningsih 2022). Sedangkan dalam penelitian ini meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan di IHC Orchid Griya Nutrisi yang bergerak dibidang bisnis catering makanan dan minuman.
3. Berdasarkan penelitian sebelumnya tentang “Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bambang Djaja” dijelaskan bahwa penelitian tersebut dilakukan untuk meneliti pengaruh (k3) (keselamatan dan kesehatan kerja) dan

kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bambang Djaja bergerak dibidang B&D Transformer (Ibrahim and Irbayuni 2022). Sedangkan dalam penelitian ini meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan di IHC Orchid Griya Nutrisi yang bergerak dibidang bisnis catering makanan dan minuman.

4. Berdasarkan penelitian sebelumnya tentang “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Siix Ems Indonesia” dijelaskan bahwa penelitian tersebut dilakukan untuk meneliti pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Siix Ems indonesia bergerak dibidang manufaktur komponen elektronik (Andriyani and Faddila 2023). Sedangkan dalam penelitian ini meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan di IHC Orchid Griya Nutrisi yang bergerak dibidang bisnis catering makanan dan minuman.
5. Berdasarkan penelitian sebelumnya tentang “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Restu Prima Mandiri Bekasi” dijelaskan bahwa penelitian tersebut dilakukan untuk meneliti pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Restu Prima Mandiri Bekasi bergerak dibidang Konstruksi dan Infrastruktur (Hidayatullah and Tjahjawati 2018). Sedangkan dalam penelitian ini meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan di IHC Orchid Griya Nutrisi yang bergerak dibidang bisnis catering makanan dan minuman.

BAB II TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan langkah penting dalam proses penelitian ilmiah yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, menelaah, dan menganalisis berbagai hasil penelitian terdahulu yang relevan. Tujuannya adalah untuk memperkaya dasar teoritis, mendukung keabsahan penelitian, serta mengidentifikasi kesenjangan atau celah penelitian yang dapat dijadikan pijakan dalam merumuskan pertanyaan penelitian baru. Selain itu, tinjauan pustaka berperan penting dalam menemukan teori yang paling sesuai untuk menjelaskan fenomena yang diselidiki, sekaligus membangun kerangka konseptual yang kuat sebagai landasan dalam penyusunan hipotesis dan arah metodologi penelitian yang digunakan.

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan strategis dan sistematis dalam mengelola tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup berbagai aktivitas, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi serta pemeliharaan hubungan kerja yang harmonis. Dalam konteks organisasi modern, Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya berperan sebagai fungsi administratif, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif melalui optimalisasi potensi karyawan. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi pilar

penting dalam keberhasilan dan keberlanjutan organisasi.

Menurut Gary Dessler Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta mengelola hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, serta keadilan di tempat kerja (Afrida Yanis, 2020) Menurut Handoko Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi (Nuhzahatul Ainiyah, *et al*, 2020).. Menurut Siagian MSDM adalah keseluruhan upaya terpadu untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. (Kiky Joesiyana, *et al*, 2024), (Sejianto, *et al*, 2024)

2.2.1. Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standar yang diharapkan. Kinerja ini mencakup efektivitas, efisiensi, dan kualitas dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya tercermin dari hasil kerja, tetapi juga dari kemampuan karyawan dalam bekerja sama, beradaptasi, dan berinovasi.

(Katzell and Thompson 1990) dalam penelitian mereka menjelaskan bahwa kinerja karyawan melibatkan tidak hanya output yang dihasilkan, tetapi juga perilaku yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Mereka menyatakan bahwa

kinerja karyawan mencakup dua aspek utama: tugas pekerjaan (job performance) dan perilaku yang mendukung pekerjaan, seperti kehadiran, perilaku kerja tim, dan keterlibatan dalam aktivitas organisasi.

(Borman and Motowidlo 1997) mengemukakan bahwa kinerja karyawan terdiri dari dua komponen utama: task performance (kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang berhubungan langsung dengan pekerjaan) dan contextual performance (perilaku yang mendukung iklim organisasi dan budaya kerja, seperti bekerja dengan baik dalam tim, menunjukkan inisiatif, dan meningkatkan moral tim).

(Robinson 2013) dalam bukunya "Organizational Behavior" menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kemampuan karyawan, usaha yang dikeluarkan, serta dukungan yang mereka terima dari organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencakup berbagai dimensi, seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, serta perilaku yang berhubungan dengan organisasi. Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil dari interaksi antara kemampuan individu, usaha yang dikeluarkan, dan dukungan dari organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencakup aspek task performance (hasil pekerjaan yang berhubungan langsung dengan tugas) dan *contextual performance* (perilaku yang mendukung organisasi, seperti kerja sama tim dan inisiatif). Kinerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh hasil kerja yang tercapai, tetapi juga oleh kualitas hubungan karyawan dengan organisasi serta perilaku mereka dalam mendukung budaya dan tujuan perusahaan.

2.2.1.1 Tujuan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki berbagai tujuan yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Berikut adalah tujuan utama dari kinerja karyawan, beserta citasi untuk setiap bagian dan referensi jurnal penelitian yang relevan:

1. Meningkatkan Produktivitas Organisasi

Salah satu tujuan utama dari kinerja karyawan adalah untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Kinerja yang baik memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara efisien dan efektif, sehingga memberikan kontribusi terhadap hasil yang optimal dalam organisasi. Hal ini dapat dicapai dengan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang diharapkan, yang pada akhirnya meningkatkan keuntungan dan daya saing organisasi (Aguinis and Solarino 2019)

2. Mencapai Tujuan Strategis Organisasi

Kinerja karyawan yang optimal berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. Ketika karyawan bekerja dengan baik, mereka membantu organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya, seperti meningkatkan efisiensi, memperluas pasar, dan meningkatkan kualitas produk atau layanan. Ini menunjukkan hubungan erat antara kinerja individu dan tujuan organisasi (Dessler 2020).

3. Pengembangan Potensi Karyawan

Tujuan lain dari kinerja karyawan adalah untuk mengidentifikasi potensi dan area perbaikan dari setiap individu. Dengan melakukan penilaian kinerja, perusahaan dapat memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Hal ini juga mendukung pengembangan karir karyawan dalam organisasi (Decramer et al. 2021).

4. Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja

Kinerja karyawan juga bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Melalui penilaian kinerja yang efektif dan adil, organisasi dapat memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Umpan balik ini dapat meningkatkan rasa dihargai, yang selanjutnya dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik (Colquitt 2007).

5. Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik

Penilaian kinerja menyediakan informasi yang objektif bagi manajer untuk mengambil keputusan terkait promosi, kompensasi, dan pengembangan karier karyawan. Keputusan berbasis data dari hasil evaluasi kinerja lebih dapat diandalkan dan adil, dibandingkan dengan keputusan yang hanya didasarkan pada penilaian subjektif (Bell et al. 2017).

6. Peningkatan Kinerja Organisasi Secara Keseluruhan

Tujuan kinerja karyawan juga adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang berkinerja baik tidak hanya mendukung tujuan individu mereka, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan tim dan organisasi secara lebih luas. Peningkatan kinerja individu, tim, dan organisasi saling terkait, yang akhirnya menghasilkan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Dessler 2020).

2.2.1.3 Fungsi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi bergantung pada kemampuan dan kontribusi individu untuk menciptakan hasil yang optimal. Berikut adalah fungsi utama dari kinerja karyawan beserta citasi per kalimat dan jurnal terkait:

1. Menilai dan Mengukur Kontribusi Karyawan terhadap Organisasi Fungsi pertama dari kinerja karyawan adalah untuk menilai sejauh mana kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan melakukan penilaian kinerja, organisasi dapat mengetahui apakah karyawan bekerja

sesuai dengan standar yang ditetapkan. Penilaian kinerja yang akurat dan terukur memungkinkan organisasi untuk mengevaluasi produktivitas dan efektivitas kerja karyawan (Aguinis 2023).

2. Meningkatkan Motivasi dan Komitmen Karyawan

Penilaian kinerja yang jelas dan objektif dapat meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan menerima umpan balik yang konstruktif, mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan mengetahui bahwa kinerja mereka diakui, karyawan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka (Dssouza and Ujagare 2024).

3. Membantu Pengambilan Keputusan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi lain dari kinerja karyawan adalah menyediakan data yang diperlukan untuk pengambilan keputusan manajerial dalam hal pengembangan karir, promosi, atau pemberian insentif. Dengan hasil evaluasi kinerja yang jelas, organisasi dapat membuat keputusan yang lebih objektif terkait pengelolaan sumber daya manusia (Dessler 2020).

4. Meningkatkan Pengembangan Profesional Karyawan

Kinerja karyawan juga berfungsi sebagai alat untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan dalam keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan evaluasi kinerja yang tepat, organisasi dapat merencanakan program pelatihan yang sesuai untuk membantu karyawan mengembangkan kompetensinya dan memperbaiki kinerja mereka (Pfeffer 1998).

5. Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan

Penilaian kinerja yang baik berfungsi untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, yang berkontribusi pada kepuasan karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi dengan retensi karyawan yang lebih baik. Karyawan yang merasa

diakui dan dihargai cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan kurang cenderung untuk mencari peluang di tempat lain (Fredrikson et al. 2003).

2.2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan elemen kunci dalam keberhasilan organisasi, dan untuk mengukurnya diperlukan indikator yang relevan dan terukur. Indikator kinerja karyawan meliputi aspek kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan menyelesaikan tugas tanpa pengawasan berlebih, serta kemampuan menjalin kerja sama yang baik. Selain itu, tanggung jawab, inisiatif, dan kehadiran juga menjadi bagian penting dalam evaluasi. Dengan menggunakan indikator tersebut, organisasi dapat memantau perkembangan individu secara objektif, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, serta merancang sistem penghargaan yang adil untuk meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Menurut Bernardin dan Russell dalam (suciati, 2019) menyebutkan ada 6 indikator utama kinerja:

1. Quality: Tingkat keakuratan dan kelengkapan hasil kerja.
2. Quantity: Volume pekerjaan dalam periode tertentu.
3. Timeliness: Waktu penyelesaian tugas sesuai target.
4. Cost-effectiveness: Efisiensi biaya dalam bekerja.
5. Need for supervision: Tingkat kebutuhan akan pengawasan.
6. Interpersonal impact: Kemampuan menjalin hubungan kerja yang baik.

Indikator kinerja karyawan merupakan tolok ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana seorang karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Indikator ini mencakup berbagai aspek seperti kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kemampuan bekerja sama dalam tim, serta tingkat kehadiran dan disiplin. Penilaian kinerja yang objektif penting untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi serta

meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Dengan indikator yang jelas, perusahaan dapat melakukan evaluasi secara adil dan merancang strategi pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran. Sutrisno dalam (Yusnita Effendi, 2022) indikator kinerja dapat dilihat dari:

1. Kompetensi teknis.
2. Kedisiplinan kerja.
3. Tanggung jawab terhadap tugas.
4. Komunikasi dan kerja sama tim

Mathis dan Jackson Indikator kinerja karyawan:

1. Kuantitas hasil kerja: Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kualitas hasil kerja: Ketepatan, kerapian, dan kesesuaian hasil dengan standar.
3. Ketepatan waktu: Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal.
4. Kehadiran (attendance): Tingkat kedisiplinan dalam bekerja.
5. Kemampuan kerja sama: Kemampuan bekerja dalam tim dan berkoordinasi dengan orang lain

2.2.2. Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi kinerjanya, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja dapat mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang berpengaruh pada kenyamanan dan produktivitas karyawan saat bekerja.

Menurut (Aditama 2014) lingkungan kerja didefinisikan sebagai tempat di mana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari yang dapat memengaruhi semangat kerja, produktivitas, dan kesehatan mereka. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik: mencakup elemen seperti pencahayaan, ventilasi, kebisingan, suhu, dan tata letak ruang.
2. Lingkungan kerja non-fisik: mencakup hubungan sosial, suasana kerja, komunikasi antar karyawan, dan dukungan dari atasan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pekerja melaksanakan pekerjaan secara optimal menurut (Nitisemito 2018).

Penelitian oleh (June and Siagian 2020) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena lingkungan yang nyaman dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, sementara lingkungan yang buruk dapat menurunkan efisiensi kerja.

Menurut penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, termasuk adanya kolaborasi yang baik antara rekan kerja dan atasan, dapat berkontribusi pada pengurangan tingkat stres dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak mendukung atau penuh tekanan dapat berisiko memicu burn-out dan menurunkan efektivitas kerja.

2.2.2.2 Tujuan Lingkungan Kerja

Tujuan lingkungan kerja yang baik berkaitan dengan menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan kerja karyawan.

Berikut adalah beberapa tujuan lingkungan kerja beserta penjelasannya:

1. Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun psikologis, bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan meminimalkan gangguan dan meningkatkan konsentrasi mereka (Dul and Ceylan 2014).

2. Mendukung Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Tujuan ini memastikan bahwa lingkungan kerja bebas dari bahaya yang dapat mengancam kesehatan fisik maupun mental karyawan (Taris, Leisink, and Schaufeli 2017).

3. Meningkatkan Kepuasan dan Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja yang positif membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada loyalitas dan pengurangan turnover karyawan (Herzberg 1968).

4. Mendorong Inovasi dan Kolaborasi

Lingkungan kerja yang mendukung interaksi dan kreativitas bertujuan untuk mendorong inovasi melalui kolaborasi yang efektif di antara karyawan (Amabile et al. 1996).

5. Menciptakan Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi Lingkungan

kerja yang mendukung fleksibilitas bertujuan untuk membantu karyawan mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Beutell and Greenhaus 1985)

2.2.2.3 Fungsi Lingkungan Kerja

Fungsi lingkungan kerja berkaitan dengan berbagai aspek yang memengaruhi kesejahteraan, produktivitas, dan efektivitas karyawan dalam organisasi. Berikut adalah beberapa fungsi lingkungan kerja:

1. Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Lingkungan kerja yang optimal membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan dengan menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung tugas-tugas mereka (Dul, Ceylan, and Jaspers 2011).

2. Mendukung Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Lingkungan kerja yang aman dan sehat berfungsi melindungi karyawan dari risiko fisik dan mental, sehingga meningkatkan kualitas hidup mereka di tempat kerja (Poghosyan et al. 2010).

3. Meningkatkan Kepuasan dan Motivasi Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung membantu menciptakan suasana kerja yang positif, yang meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan (Herzberg 1968).

4. Mendukung Kolaborasi dan Komunikasi

Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik memungkinkan komunikasi yang lebih efektif dan kolaborasi yang lebih produktif antar karyawan (Utterback et al. 1977).

5. Membentuk Identitas Organisasi

Lingkungan kerja mencerminkan nilai dan budaya organisasi, yang membantu karyawan merasa terhubung dengan tujuan dan misi perusahaan (Ashforth and Mael 1989).

2.2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja merupakan elemen penting yang mencerminkan kondisi fisik, psikologis, dan sosial di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Indikator ini mencakup aspek pencahayaan, ventilasi, kebersihan, keamanan, hubungan antarpegawai, serta dukungan dari atasan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang positif, mengurangi stres, dan mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, pengukuran indikator ini diperlukan dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Menurut Nitisemito, indikator lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori: Lingkungan Kerja Fisik: Pencahayaan, Suhu udara, Ventilasi, Kebisingan, Kebersihan tempat kerja, Tata letak fasilitas kerja, Getaran dan bau, sedangkan Lingkungan Kerja Non-Fisik (Psikososial), Hubungan antar pegawai, Hubungan dengan atasan, Kepastian kerja, Pengembangan karier, Keadilan organisasi. (Santoso and Oktafien 2024) . Lebih lanjut menurut Mangkunegara menekankan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki indikator: Kondisi fisik ruang kerja yang memadai, Hubungan sosial yang harmonis di antara pegawai, Sistem komunikasi yang efektif, Dukungan emosional dari pimpinan dan rekan kerja, Ketersediaan sarana dan prasarana (Maryani and Gazali 2024)

2.2.3. Kesehatan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja mencakup perlindungan fisik dan mental karyawan agar tetap sehat dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2015), kesehatan kerja melibatkan upaya perusahaan dalam mencegah penyakit akibat kerja, kelelahan, dan tekanan mental. Menurut (Ridley and Channing 2008) kesehatan kerja adalah pendekatan sistematis untuk mengidentifikasi,

menevaluasi, dan mengendalikan risiko di tempat kerja dengan tujuan menciptakan kondisi kerja yang sehat.

Sedangkan menurut (Bacchetta 2010) kesehatan kerja adalah sistem manajemen yang memastikan setiap organisasi mengelola risiko kesehatan kerja sesuai standar internasional untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat berkerja. Kesehatan kerja mencakup perlindungan fisik dan mental karyawan agar tetap sehat dalam melaksanakan tugasnya. Menurut (Hasle et al. 2015), kesehatan kerja melibatkan upaya perusahaan dalam mencegah penyakit akibat kerja, kelelahan, dan tekanan mental. (Hasle et al. 2015)(Hasle et al. 2015)(Hasle et al. 2015)(Hasle et al. 2015)

Berdasarkan penelitian terdahulu, Kesehatan kerja adalah aspek penting dalam menjaga kesehatan pekerja di tempat kerja. Penerapan K3 yang baik dapat menjaga kondisi fisik dan mental karyawan tetap optimal.

2.2.3.2 Tujuan Kesehatan Kerja

Berikut adalah beberapa tujuan utama Kesehatan Kerja (K3) sebagai berikut :

1. Menurunkan Tingkat Absensi dan Turnover

Karyawan yang sehat secara fisik dan mental cenderung memiliki tingkat kehadiran yang tinggi serta loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini berdampak langsung pada stabilitas dan kontinuitas pekerjaan.

2. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Program kesehatan kerja seperti pemeriksaan kesehatan rutin, penyuluhan gizi, pengelolaan stres, dan ergonomi dapat meningkatkan kapasitas kerja karyawan..

3. Mencegah Penyakit Akibat Kerja

Penerapan standar kesehatan kerja yang baik dapat mengurangi risiko penyakit akibat paparan lingkungan kerja yang buruk, seperti gangguan pernapasan, gangguan otot dan tulang, serta stres kerja kronis.

4. Menjaga Stabilitas Emosional dan Mental Karyawan

Kesehatan mental memiliki kontribusi besar terhadap pengambilan keputusan, konsentrasi kerja, dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Program seperti konseling atau mindfulness di tempat kerja membantu mengurangi tekanan psikologis.

2.2.3.3 Fungsi Kesehatan Kerja

Fungsi Kesehatan Kerja bertujuan memastikan perlindungan terhadap tenaga kerja, perusahaan, dan masyarakat secara umum. Berikut adalah fungsi utama Kesehatan Kerja:

1. Menjaga Kondisi Fisik Karyawan agar Tetap Produktif

Kesehatan kerja memastikan bahwa karyawan tetap dalam kondisi prima untuk menyelesaikan tugas kerja tanpa hambatan fisik seperti kelelahan kronis, gangguan otot, atau penyakit akibat kerja.

2. Mengurangi Tingkat Absensi

Program kesehatan kerja yang baik membantu menurunkan tingkat ketidakhadiran karena sakit, yang secara langsung berdampak pada kontinuitas dan konsistensi kinerja.

3. Meningkatkan Fokus dan Konsentrasi Kerja

Karyawan yang sehat secara mental dan tidak terganggu oleh masalah kesehatan pribadi lebih mampu fokus dalam menjalankan pekerjaannya.

4. Menurunkan Stres dan Beban Psikologis

Layanan kesehatan kerja seperti konseling, pelatihan manajemen stres, dan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis dapat meningkatkan semangat kerja dan mencegah burnout.

5. Meningkatkan Kepuasan dan Loyalitas Karyawan

Perusahaan yang memperhatikan kesehatan karyawan cenderung mendapatkan loyalitas yang lebih tinggi dari karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja jangka panjang..

2.2.3.4 Indikator Kesehatan kerja

Indikator kesehatan kerja merupakan komponen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif. Indikator ini mencakup perlindungan terhadap risiko penyakit akibat kerja, tersedianya fasilitas kesehatan, pemeriksaan kesehatan berkala, serta penerapan standar keselamatan dan higiene kerja. Kesehatan kerja yang terjaga akan meningkatkan kenyamanan, mengurangi absensi, serta menunjang kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu memantau indikator ini secara konsisten sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Menurut Sedarmayanti, indikator kesehatan kerja mencakup: Pemeriksaan kesehatan berkala, Fasilitas dan layanan kesehatan kerja di tempat kerja, Pencegahan penyakit akibat kerja (PAK), Pelatihan dan penyuluhan tentang kesehatan kerja, Penyediaan Alat Pelindung Diri (APD), Kebersihan dan sanitasi lingkungan kerja (Elvie Maria 2021)

Menurut Mangkunegara menyebutkan bahwa kesehatan kerja mencakup: Faktor kebersihan tempat kerja, Pengendalian stres kerja, Kondisi fisik dan mental karyawan, Keseimbangan beban kerja dengan kapasitas fisik. (Hasibuan,

Saragih, and Gulo 2023)

2.2.4. Keselamatan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah upaya untuk menciptakan kondisi kerja yang aman guna mencegah kecelakaan dan risiko kerja. Tujuan utama keselamatan kerja adalah melindungi karyawan agar dapat bekerja secara aman dan produktif (Soekidjo, 2015).

Menurut (Ridley and Channing 2008) K3 adalah pendekatan sistematis untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengendalikan risiko di tempat kerja dengan tujuan menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat

Sedangkan menurut (Bacchetta 2010) K3 adalah sistem manajemen yang memastikan setiap organisasi mengelola risiko kesehatan dan keselamatan kerja sesuai standar internasional untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah suatu sistem yang dirancang untuk melindungi pekerja dari potensi bahaya yang ada di tempat kerja, dengan tujuan untuk mencegah kecelakaan dan penyakit yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan (Hasle et al. 2015)

Berdasarkan penelitian terdahulu, Keselamatan Kerja adalah aspek penting dalam menjaga keselamatan dan kesejahteraan pekerja di tempat kerja. Penerapan Keselamatan Kerja yang baik dapat mencegah kecelakaan kerja, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat. Keberhasilan program K3 tergantung pada komitmen manajemen, partisipasi pekerja, serta penerapan standar keselamatan yang jelas dan efektif.

2.2.4.2 Tujuan Keselamatan Kerja

Menurut Tarwaka (2013:55), tujuan utama keselamatan kerja adalah::

1. Melindungi Kesehatan dan Keselamatan Karyawan

Tujuan utama K3 adalah melindungi karyawan dari risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, sehingga mereka dapat bekerja dalam kondisi yang aman dan sehat.

2. Mengurangi Risiko dan Biaya Kecelakaan Kerja

K3 bertujuan untuk meminimalkan risiko kecelakaan dan insiden kerja yang dapat menyebabkan kerugian finansial dan operasional bagi perusahaan.

3. Mengurangi Biaya Operasional Akibat Insiden

Dengan mencegah kecelakaan atau penyakit akibat kerja, K3 membantu perusahaan mengurangi biaya tak terduga seperti kompensasi pekerja, perbaikan alat, atau penurunan produksi. Investasi dalam K3 lebih hemat dibandingkan biaya yang timbul akibat kecelakaan atau pelanggaran.

2.2.4.3 Fungsi Keselamatan Kerja

Fungsi Keselamatan Kerja merujuk pada peran dan manfaat utama dari pengaturan jam kerja bergilir dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berikut adalah beberapa fungsi utama shift kerja beserta penjelasannya:

1. Melindungi karyawan dari risiko kecelakaan kerja

Program keselamatan kerja dirancang untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang dapat membahayakan nyawa dan kesehatan karyawan.

2. Meningkatkan rasa aman dan kenyamanan kerja

Lingkungan kerja yang aman menciptakan rasa percaya diri dan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan semangat dan motivasi kerja.

3. Menjaga kelangsungan operasional perusahaan

Dengan meminimalisir insiden kerja, kegiatan operasional dapat berjalan dengan lancar tanpa gangguan dari kecelakaan atau cedera yang dapat menyebabkan keterlambatan produksi.

2.2.4.4 Indikator Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan melindungi pekerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Penerapan keselamatan kerja mencakup penyediaan alat pelindung diri (APD), pelatihan keselamatan, pengawasan prosedur operasional, serta penciptaan lingkungan kerja yang aman. Menurut para ahli, indikator keselamatan kerja meliputi frekuensi kecelakaan, tingkat keparahan, kepatuhan terhadap standar keselamatan, dan efektivitas pelaporan insiden. Implementasi keselamatan kerja yang optimal tidak hanya meningkatkan kesejahteraan pekerja, tetapi juga produktivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, keselamatan kerja harus menjadi prioritas dalam setiap proses operasional perusahaan.

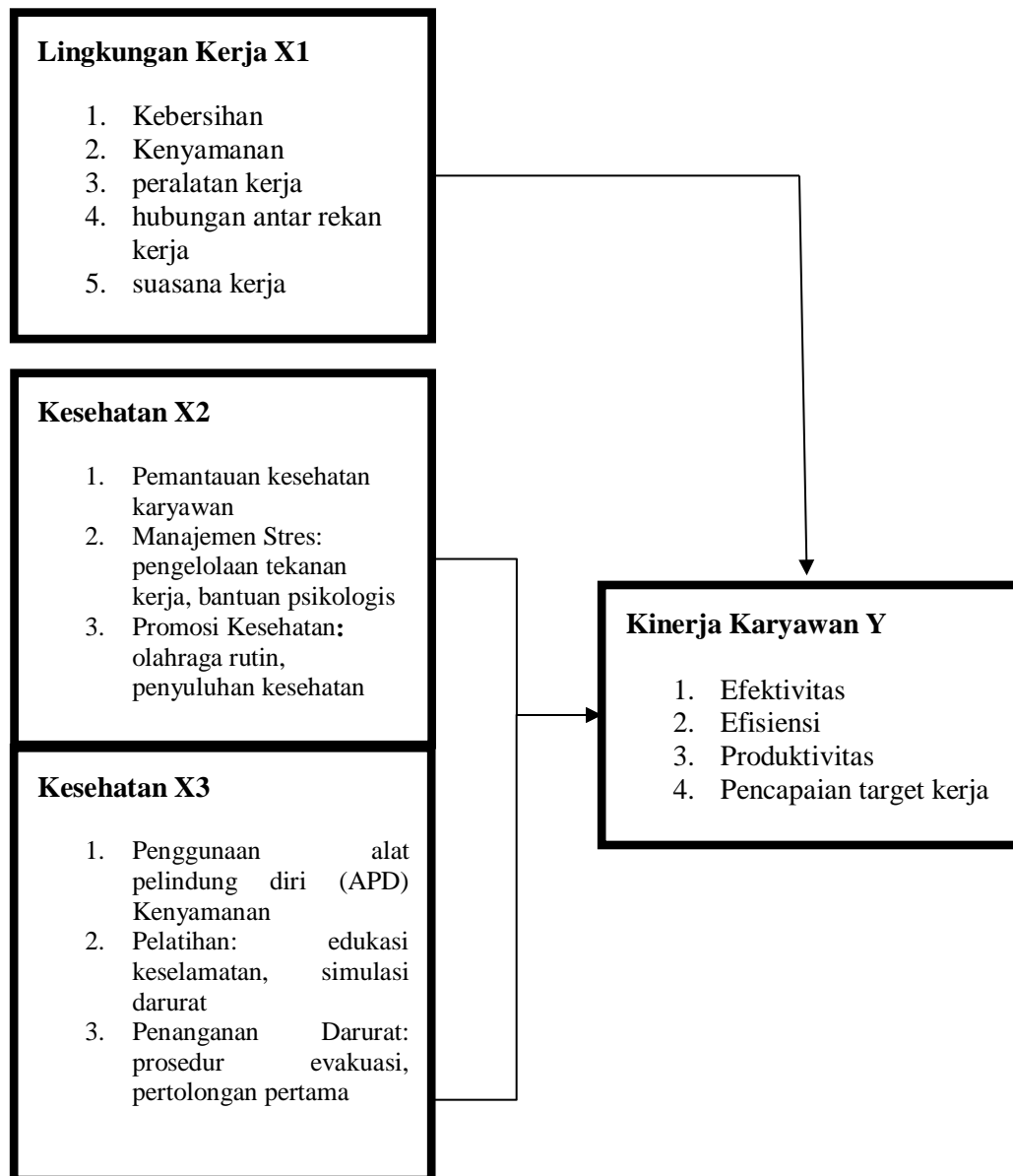
Menurut Simanjutak Menyatakan bahwa indikator keselamatan kerja meliputi: Tersedianya alat pelindung diri (APD), Kepatuhan pekerja terhadap prosedur kerja, Frekuensi kecelakaan kerja, Tingkat keparahan kecelakaan, Sosialisasi atau pelatihan keselamatan kerja. (Fika NUrhasanah 2024)

Menurut Suma'mur mengemukakan indikator keselamatan kerja mencakup, Penyediaan alat keselamatan kerja yang memadai, Kondisi fisik lingkungan kerja yang

aman, Perilaku kerja aman, Rekam jejak kecelakaan kerja, Kesadaran pekerja terhadap risiko kerja (Feby Susanti 2023)

2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memainkan peran penting dalam mendukung produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi karyawan. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memberikan rasa aman dan melindungi karyawan dari risiko kerja, karena penelitian membutuhkan kerangka berpikir, maka akan lebih baik jika kerangka tersebut dapat dijelaskan secara teoritis. Selain itu, peneliti dapat menjelaskan hubungan antara variabel independent dan dependent.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Hipotesis penelitian menurut Sugiyono (2015:96) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka berpikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang

dirumuskan. Maka berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka peneliti membuat suatu hipotesis penelitian yaitu :

1. H0: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.IHC Orchid Griya Nutrisi

H1: Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.IHC Orchid Griya Nutrisi

2. H0: Tidak terdapat pengaruh kesehatan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.IHC Orchid Griya Nutrisi

H1: Terdapat pengaruh kesehatan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.IHC Orchid Griya Nutrisi

3. H0: Tidak terdapat pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.IHC Orchid Griya Nutrisi

H1: Terdapat pengaruh keselamayan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.IHC Orchid Griya Nutrisi

4. H0: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja, Kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT.IHC Orchid Griya Nutrisi

H1: Terdapat pengaruh lingkungan kerja, Kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT.IHC Orchid Griya Nutrisi **2.3.1**

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Aspek-aspek seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, serta hubungan antar rekan kerja dan atasan merupakan bagian dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat

meningkatkan semangat dan efisiensi kerja karyawan. Penelitian menurut (Wilandari 2021a) di PT. Uniform Indonesia menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,6%. Serta menurut penelitian (Firdaus et al. 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,35 di Industri Tekstil di Tangerang. Di PT. Dongjin Indonesia (Rizal, Jannah, and Hakim 2023) melaporkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 3,678 dan signifikansi 0,000.

Hal ini sependapat dengan penelitian(Wilandari 2021a), (Firdaus et al. 2024), (Rizal, Jannah, and Hakim 2023) yang mengungkapkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Sehingga hipotesis dapat dibuat sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kesehatan kerja mencakup upaya untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan fisik dan mental karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang sehat dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Penelitian menurut (Manurung 2019) menemukan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,445 dan nilai t hitung $2,106 > t$ tabel 1,988 di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya. Sedangkan menurut (Rushadiyati, Primasti, and Asim 2016) melaporkan bahwa di PT. Global Asia Drilling Service kesehatan kerja memiliki hubungan yang cukup berarti dengan kinerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,687$. Dan menurut (Sofyan 2020) menunjukkan bahwa di PT. Bekaert Indonesia Plant

Karawang kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $5,621 > t$ tabel $1,671$ dan koefisien regresi $0,587$.

Hal ini sependapat dengan penelitian(Wilandari 2021a), (Rushadiyah, Primasti, and Asim 2016), (Sofyan 2020) yang mengungkapkan bahwa Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Sehingga hipotesis dapat dibuat sebagai berikut:

H₂: Kesehatan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk melindungi karyawan dari risiko kecelakaan dan cedera di tempat kerja. Lingkungan kerja yang aman dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Di PT. Pelni Labuan Bajo penelitian oleh (Agushinta, Anggun, and Wijaya 2016) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $3,143$ yang lebih besar dari t tabel $1,687$. Penelitian oleh (Rosento RST1 2021) di PT. Restu Prima Mandiri Bekasi menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar $0,775$. Sedangkan di PT. Haleyora Power Salatiga (Rohmah and Widiartanto 2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sependapat dengan penelitian (Agushinta, Anggun, and Wijaya 2016)(Wilandari 2021b), (Rosento RST1 2021), (Rohmah and Widiartanto 2020) yang mengungkapkan bahwa Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Sehingga hipotesis dapat dibuat sebagai berikut:

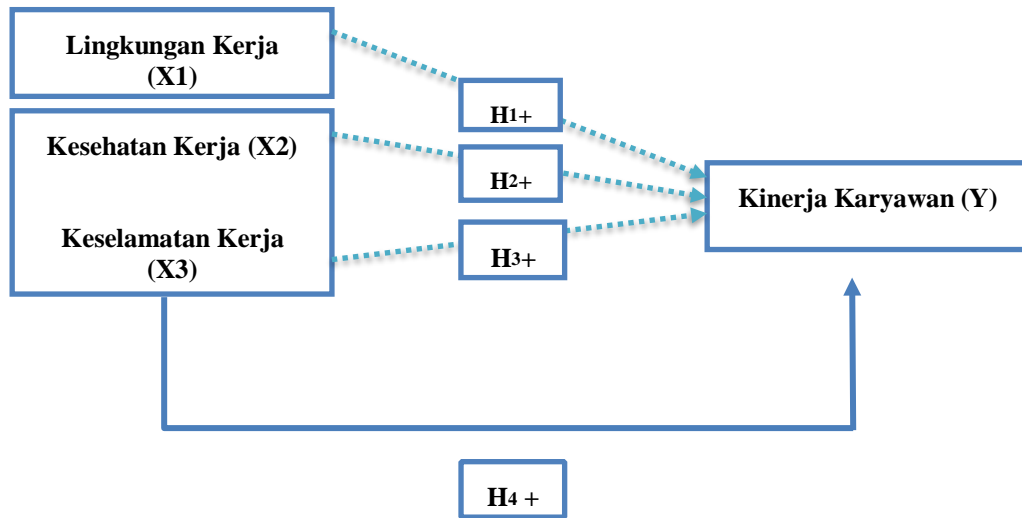
H₃: Keselamatan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Simultan Lingkungan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja merupakan faktor-faktor penting yang saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Penelitian oleh (Mooy et al. 2023) menemukan bahwa lingkungan kerja, keselamatan, dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Oesao. (Rohman and Wibowo 2024) melaporkan bahwa kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tjiwi Kimia Mojokerto. (Putra and Nelsi 2024) menunjukkan bahwa kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Megakarya Makmur Sentosa.

Hal ini sependapat dengan penelitian (Mooy et al. 2023), (Rohman and Wibowo 2024), (Putra and Nelsi 2024) yang mengungkapkan bahwa Lingkungan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis dapat dibuat sebagai berikut:

H₄: Lingkungan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 2 Model Dengan Hipotesis

Keterangan Garis

1. Pengaruh secara parsial
2. Pengaruh secara simultan

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu perencanaan sistematis yang digunakan untuk menentukan langkah-langkah pelaksanaan penelitian guna memperoleh jawaban atas rumusan masalah yang telah ditetapkan. Desain ini mencakup pendekatan, metode, serta prosedur pengumpulan dan analisis data yang relevan. Dalam penelitian ini, desain yang digunakan mencakup dua jenis pendekatan yang saling melengkapi dalam menjelaskan fenomena yang dikaji secara komprehensif, sesuai dengan tujuan dan ruang lingkup penelitian yang telah ditetapkan.

3.1.1 Penelitian Deskriptif

Menurut Surjaweni (2014:11), “Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”. Berdasarkan teori tersebut penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran mengenai bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan di PT IHC Orchid Griya Nutrisi dengan kata lain akan terjawab rumusan masalah nomor satu dan dua.

3.1.2. Penelitian Asosiatif

Menurut Surjaweni (2014:11) “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya”. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Tujuan penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT IHC Orchid Griya Nutrisi Desain yang penulis gunakan di dalam penelitian ini yaitu metode analisis kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2015:8), metode penelitian kuantitatif adalah, “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan teori tersebut, maka data yang diperoleh dari sampel penelitian ini dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Artinya baik penelitian deskriptif dan penelitian asosiatif dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode statistik.

3.2 Obyek Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT IHC Orchid Griya Nutrisi, sebuah perusahaan yang berlokasi di Jl. Kramat Jaya Raya No.1, RT.7/RW.14, Kelurahan

Tugu Utara, Kecamatan Koja, Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, dengan kode pos 14260. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi objek penelitian terhadap variabel yang dikaji. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Mei 2024 hingga November 2024, mencakup seluruh tahapan, mulai dari observasi awal, pengumpulan data, hingga analisis.

3.3 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:38), “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2016:39) variabel independen/variabel bebas adalah, “Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2) dan Keselamatan Kerja (X3) .

2. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2016:39), variabel dependen/variabel terikat adalah, “Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.4 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel X Lingkungan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2) dan Keselamatan Kerja (X3) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Berikut ini adalah definisi operasional variabel dalam penelitian ini :

1. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja mencakup segala aspek fisik, sosial, dan psikologis tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja diukur melalui persepsi karyawan terhadap fasilitas fisik, suasana kerja, dan hubungan antar individu di tempat kerja. Indikator lingkungan kerja dapat diukur seperti suhu dan pencahayaan ruang kerja, tingkat kebisingan di tempat kerja, ketersediaan fasilitas pendukung (toilet, ruang makan) dan hubungan antar karyawan (kerjasama tim, konflik).

2. Kesehatan Kerja (X2)

Kesehatan Kerja adalah suatu sistem pengelolaan yang diterapkan perusahaan untuk perlindungan terhadap tenaga kerja agar mereka tetap dalam keadaan sehat secara fisik, mental, dan sosial dalam menjalankan pekerjaannya. Kesehatan kerja merupakan aspek penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung dan produktif, serta mencegah terjadinya gangguan kesehatan akibat lingkungan kerja yang tidak memadai..

3. Keselamatan Kerja (X3)

Kesehatan Kerja adalah suatu sistem pengelolaan yang diterapkan perusahaan untuk menjamin keselamatan karyawan dan meminimalkan risiko kecelakaan atau gangguan kesehatan akibat pekerjaan. K3 diukur melalui persepsi karyawan terhadap penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja, ketersediaan fasilitas keselamatan, dan pelatihan terkait. Indikator K3 seperti penyediaan alat

pelindung diri (APD), pelatihan K3 bagi karyawan, penanganan kecelakaan kerja (prosedur darurat), dan frekuensi pemeriksaan kesehatan berkala.

4. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja yang diukur berdasarkan produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kreativitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan diukur melalui persepsi atasan atau karyawan terhadap kualitas kerja, efektivitas kerja, dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian target perusahaan. Indikator kinerja karyawan seperti produktivitas kerja (jumlah output sesuai target), kualitas hasil kerja (kesalahan minimal, sesuai standar) dan ketepatan waktu penyelesaian tugas, inovasi dan inisiatif dalam pekerjaan.

Tabel 3 Tabel Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja	Suhu, pencahayaan, kebisingan	Likert
	Hubungan kerja, interaksi, komunikasi, budaya organisasi	Likert
	Tekanan kerja, kepuasan kerja	Likert
Kesehatan Kerja	Keletihan, stamina	Likert
	stres, tekanan kerja	Likert
Keselamatan Kerja	Tersedianya APD, tanda dan prosedur keselamatan	Likert
	Pelatihan keselamatan, Simulasi evakuasi	Likert
	Prosedur penanganan kecelakaan, Pertolongan pertama	Likert
Kinerja Karyawan	Output kerja, pencapaian target	Likert
	Kesalahan kerja, standar hasil	Likert
	Penyelesaian tugas sesuai tenggat, efisiensi waktu	Likert
	Solusi kreatif, pengambilan inisiatif	Likert

Skala Likert 1–5 (1 = Sangat Buruk, 4 = Sangat Baik).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2015:137) menyatakan “Pengumpulan data adalah catatan peristiwa-peristiwa atau hal-hal atau keterangan-keterangan atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian. Pengumpulan dapat dilakukan dengan berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Dalam metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai sumber data dan jenis data, yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data-data yang dikumpulkan dan diolah oleh peneliti secara langsung dari objek penelitian yang diteliti (Sugiyono, 2015:137). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada para responden atau sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini.

Sugiyono (2015:142) menyatakan bahwa, “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden”.

Kuesioner ini terdiri dari beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan identitas responden serta tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengukur pendapat responden digunakan skala Likert yaitu mulai angka 5 untuk pendapat sangat setuju (SS) dan angka 1 untuk sangat tidak setuju (STS), dengan rincian sebagai berikut :

Angka 1	=	Sangat Tidak Setuju (STS)
Angka 2	=	Tidak Setuju (TS)
Angka 3	=	Cukup Setuju (CS)
Angka 4	=	Setuju (S)
Angka 5	=	Sangat Setuju (SS)

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, dimana data yang diperoleh dengan bentuk yang sudah jadi tanpa publikasi atau data yang diperoleh dari pihak lain (Sugiyono, 2015:137). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan 2 (dua) cara yaitu dokumentasi dan riset kepustakaan, berikut ini adalah penjelasannya :

a. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar atau karya- karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan, kebijakan seperti disampaikan Sugiyono (2015:142). Metode ini digunakan untuk mendapatkan informasi yang berkenaan dengan IHC Orchid Griya Nutrisi seperti sejarah perusahaan, visi dan misi, serta struktur organisasi.

b. Riset Kepustakaan

Kepustakaan (Library Research) adalah penelitian yang datanya diambil terutama atau seluruhnya dari kepustakaan (buku, dokumen, artikel, jurnal, internet dan lain sebagainya).

3.6 Teknik Pengambilan Sampel

3.6.1 Populasi

Sugiyono (2015:80) menyatakan “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini, populasi yang dijadikan objek kajian adalah seluruh karyawan bagian lapangan yang bekerja di PT IHC Orchid Griya Nutrisi yang berlokasi di Jakarta Utara. Pemilihan populasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa karyawan bagian lapangan memiliki peran strategis dalam operasional perusahaan serta berkontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja organisasi. Dengan demikian, karakteristik populasi ini dinilai relevan dan representatif untuk dianalisis guna memperoleh temuan yang sesuai dengan tujuan penelitian.

3.6.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2018:149) menyatakan “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel terpilih adalah Karyawan Bagian lapangan yang bekerja pada PT IHC Orchid Griya Nutrisi.

Menurut Sugiyono (2016:81) teknik sampling adalah sebagai berikut, “Teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.”

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling survei sebagai pendekatan untuk menentukan sampel. Dengan menggunakan teknik tersebut, seluruh populasi yang terdiri dari 60 orang karyawan bagian office di PT IHC Orchid Griya Nutrisi Jakarta Utara dijadikan sebagai sampel penelitian. Pemilihan

seluruh anggota populasi sebagai sampel dilakukan karena jumlahnya yang relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, sehingga data yang diperoleh diharapkan mencerminkan kondisi nyata secara lebih akurat dan representative.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:147) yang dimaksud analisis data adalah, “Kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”.

Di bawah ini merupakan teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini :

3.7.1 Uji Instrumen

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner benar-benar mampu merepresentasikan konstruk yang diukur, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi internal antar item dalam setiap variabel. Pelaksanaan kedua uji ini sangat penting guna menjamin bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki ketepatan dan keandalan dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti secara empiris

3.7.1.1. Uji Validitas

Sebuah penulisan kuantitatif yang menggunakan teknik pengumpulan data dengan angket, maka melakukan uji validitas adalah suatu keharusan. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Sugiyono (2016:173) menyatakan bahwa, “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen (kuisisioner) tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tinggi- rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana instrumen mempunyai validitas yang tinggi pula”.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* sebagaimana disampaikan oleh Sujarweni (2014:79), namun untuk mempermudah dan menyingkat waktu penulisan maka pengujian validitas dalam penulisan ini dilakukan dengan bantuan *software* spss versi 21. Rumus korelasi *product moment* yang digunakan untuk uji validitas :

$$r = \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[(n \cdot \sum x^2) - (\sum x)^2] \cdot [(n \cdot \sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

r = nilai koefisien korelasi (r hitung)

Selanjutnya menurut Sujarweni (2014:83) perlu dicari nilai r tabel yang diperoleh dengan melihat tabel r, dimana $df = n - 2$ dengan sig. 5 %. Nilai r tabel dimaksudkan untuk dibandingkan dengan nilai r hitung berdasarkan rumus di atas. Kemudian di bawah ini merupakan dasar pengambilan keputusan uji validitas : 1)

Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

2) Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak valid.

3) Data yang dinyatakan tidak valid sebaiknya dibuang dan tidak dipergunakan sebagai perhitungan lebih lanjut, agar hasil penulisan menjadi lebih baik.

3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mempunyai berbagai makna antara lain kepercayaan, keteladanan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya.

Sugiyono (2015:121) mengemukakan “Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu instrumen yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Instrumen yang variabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

Dalam program SPSS metode yang sering digunakan adalah dengan metode Alpha Cronbach’s. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir soal sebagaimana disampaikan oleh Sujarweni (2014:85), namun untuk mempermudah dan menyingkat waktu penulisan maka pengujian reliabilitas dalam penulisan ini dilakukan dengan bantuan software spss versi 21.

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan : r = koefeseien reliabilitas instrument
(chronbach’s alfa) k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = total varian butir

σ_t^2 = total varian

Kemudian di bawah ini merupakan dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas sebagaimana disampaikan oleh Sujarweni (2015:192), antara lain :

- 1) Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang diterapkan terbatas pada dua jenis uji, yaitu uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal, yang merupakan syarat penting dalam analisis regresi linier. Sementara itu, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi. Kedua uji ini penting untuk memastikan validitas hasil analisis yang dilakukan

3.5.1. Uji Normalitas

Normalitas sebaran data menjadi syarat untuk menentukan jenis statistik apa yang dipakai dalam penganalisaan selanjutnya. Asumsi normalitas senantiasa disertakan dalam penelitian pendidikan karena erat kaitannya dengan sifat dari subjek/objek penelitian pendidikan, yaitu berkenaan dengan kemampuan kelompoknya.

Pada penelitian ini untuk menguji normalitas menggunakan Uji Lilliefors. Uji lilliefors biasanya digunakan untuk data diskrit yaitu data berbentuk sebaran atau tidak disajikan dalam bentuk interval.

Langkah-langkah Uji Lilliefors, Sundayana (2014: 83) yaitu:

1. Cara Menghitung nilai rata-rata dan simpangan bakunya.

2. Susunlah data dari yang terkecil sampai data terbesar pada tabel.
3. Mengubah nilai x pada nilai z dengan rumus : $z = \frac{x - \bar{x}}{s}$
4. Menghitung luas z dengan menggunakan tabel z .
5. Menentukan nilai proporsi data yang lebih kecil atau sama dengandata tersebut.
6. Menghitung selisih luas z dengan nilai proporsi.
7. Menentukan luas maksimum (L_{maks}) sebagai L_{hitung} .
8. Menentukan luas tabel Lilliefors (L_{tabel}) ;($L_{hitung} - L_{tabel}$) = L_{α} ($n-1$)
9. Kriteria kenormalan yaitu:

$L_{hitung} < L_{tabel}$: sampel berdistribusi normal
 $L_{hitung} > L_{tabel}$: sampel berdistribusi tidak normal (Untuk $\alpha = 0,05$)

3.5.2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi. Dimana, salah satu persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid (tidak akurat) sebagai alat peramalan.

Dalam statistik ada beberapa cara yang dapat dilakukan sebagai upaya mendeteksi ada gejala heterokedastisitas atau tidak dalam model regresi, beberapa cara tersebut antara lain Uji Glejser, Uji Koefisien Korelasi Spearman, Gambar Scatterplots, dan Uji Park.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan Uji Heterokedastisitas dengan melihat Gambar Scatterplots dengan menggunakan bantuan software SPSS.

Adapun pedoman yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala

Heterokedastisitas dengan ketentuan sebagai berikut :

Tidak terjadi gejala Heterokedastisitas jika :

1. Titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0 (nol).
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar lagi.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

3.5.4 Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varians sama (homogen). Dalam buku yang ditulis Sudjana (2005:250), uji homogenitas dapat dilakukan dengan uji levene, *fisher* atau uji bartlett.

Uji homogenitas dilakukan dengan tujuan untuk memperlihatkan dua atau lebih kelompok data sampel yang telah diambil berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Dengan kata lain, uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui bahwa himpunan data yang diteliti memiliki karakteristik yang sama atau tidak. Uji homogenitas memiliki perbedaan dengan uji beda rata-rata dimana dalam pengujian hipotesis memiliki jawaban hipotesis yang benar dalam kondisi tertentu.

Uji Homogenitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS (Levent test). Data yang dilakukan pengujian dikatakan homogen berdasarkan nilai signifikansinya.

- Nilai signifikansi ($p \geq 0.05$) menunjukkan kelompok data berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama (homogen)
- Nilai signifikansi ($p < 0.05$) menunjukkan masing-masing kelompok data berasal dari populasi dengan varians yang berbeda (tidak homogen)

3.9 Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif yaitu metode yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi yang dapat menggambarkan keadaan objek penelitian dan menyederhanakannya untuk menjelaskan masalah dan pemecahannya agar dapat dibaca dan mudah dimengerti.

Tujuan dari penggunaan metode ini agar peneliti mampu memperoleh deskripsi mengenai Lingkungan Kerja (K3) pada PT IHC Orchid Griya Nutrisi dan Kinerja Karyawan pada PT IHC Orchid Griya Nutrisis. Sehingga dengan metode ini pula apa yang menjadi rumusan masalah pada poin satu dan dua pada penelitian ini akan terjawab.

Rumus yang digunakan dalam analisis deskriptif ini adalah rumus Mean atau Rata-Rata dari total skor pada masing-masing variabel yang sudah di uji validitasnya dan reliabilitasnya sebagaimana disampaikan oleh Sujarweni (2014:94).

Rumus Mean atau Rata-Rata :

$$Me = \frac{X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n}{n}$$

Keterangan :

- Me = Mean (Rata-Rata)
 X1 = Nilai data pertama
 X2 = Nilai data kedua

X_3 = Nilai data ketiga

X_n = Nilai data ke – n

n = Jumlah sampel

Berdasarkan nilai mean tersebut maka akan terlihat apakah variabel X dan variabel Y nya termasuk ke dalam kategori sangat tidak baik, tidak baik, cukup baik, baik, dan sangat baik.

3.10 Metode Analisis Kuantitatif

Pada penelitian ini menggunakan teknis analisis data secara kuantitatif yakni teknik analisis berupa angka-angka yang dilakukan perhitungan untuk menganalisa kondisi dan perilaku data sehingga melalui hasil perhitungan tersebut akan diketahui pengaruh, gambaran, dan penarikan kesimpulan dari data tersebut. Tujuan dari penggunaan metode ini agar peneliti mampu memperoleh jawaban mengenai rumusan masalah nomor tiga yaitu mengenai pengaruh Lingkungan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT IHC Orchid Griya Nutrisi Adapun data-data tersebut diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang kemudian akan diuji dengan Analisis Regresi Sederhana, Analisis Korelasi Sederhana (Product Moment) yang kemudian dilanjutkan dengan Analisis Koefisien Determinasi serta Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t). Berikut ini adalah penjabaran mengenai langkah-langkah dalam analisis kuantitatif yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah :

3.10.1. Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sujarweni (2014:111) menyatakan bahwa, “Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel yang satu dengan variabel lain”. Sehingga melalui metode ini penulis memperoleh persamaan yang dapat digunakan memprediksi Kinerja karyawan melalui variabel Kepuasan Kerja di PT IHC Orchid Griya Nutrisi

Persamaan yang diperoleh dengan metode ini adalah, dimana nilai a dan b diperoleh dengan menggunakan rumus :

$$a = \frac{\sum Y \sum X^2 - \sum X \sum XY}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

a = konstanta

b = koefisien

Y = Dependent Variable (variabel terikat)

X = Independent Variable (variabel bebas)

3.10.2. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2015:212), “Analisis koefisien korelasi pearson digunakan untuk mengukur kuat atau lemahnya dan hubungan linier yang searah atau berlawanan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y)”. Hubungan linier yang searah dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai r yang positif dan hubungan linier yang berlawanan dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai r yang negatif. Rumus yang digunakan dalam Analisis koefisien korelasi ini adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[(n \cdot \sum x^2) - (\sum x)^2] \cdot [(n \cdot \sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

r = nilai koefisien korelasi

Maka dengan metode ini peneliti mempunyai tujuan untuk meyakinkan bahwa pada kenyataannya terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di IHC Orchid Griya Nutrisi Hubungan kuat atau lemahnya antara variabel x dengan variabel y, dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi berikut ini :

3.10.3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependent yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independent, selain itu sisanya diterangkan oleh variabel lain.

Rumus Analisis Koefisien Determinasi adalah :

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = nilai koefisien determinasi r

= nilai koefisien korelasi

Dengan analisis koefisien determinasi ini peneliti dapat mengetahui besarnya persentase kontribusi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan di IHC Orchif Griya Nutrisi.

3.10.4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Metode Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t) ini digunakan untuk mengetahui keberartian (signifikansi) dari variabel X terhadap Y, serta untuk menerima atau menolak hipotesis yang telah diajukan. Sehingga dengan metode ini peneliti dapat mengetahui signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT IHC Orchid Griya Nutrisi, serta menguji apakah hipotesis yang telah peneliti ajukan akan diterima atau ditolak.

Rumus Uji Keberartian Koefesien Korelasi (Uji t) :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \cdot (\sqrt{n-2})}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t hitung = nilai t hitung r =

nilai koefesien korelasi n =

jumlah sampel

Kemudian untuk kriteria yang digunakan pada metode uji Keberartian Koefesien Korelasi (Uji t) dalam menguji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima.
- 2) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Deskripsi Responden

1.1.1 Karakteristik Responden

Identitas responden yang menjadi sampel penelitian perlu diuraikan guna memberikan gambaran komprehensif mengenai karakteristik dasar responden yang berpartisipasi. Melalui pengelompokan ini, peneliti dapat mengetahui distribusi demografis serta latar belakang responden sehingga membantu dalam menginterpretasikan hasil penelitian secara lebih mendalam. Deskripsi identitas responden juga berfungsi untuk menilai keterwakilan sampel terhadap populasi penelitian yang dituju. Dalam penelitian ini, karakteristik responden dikelompokkan ke dalam beberapa kategori penting, yaitu: usia, yang menggambarkan rentang umur responden; jenis kelamin, untuk mengetahui proporsi laki-laki dan perempuan; tingkat pendidikan terakhir, guna mengidentifikasi kompetensi akademik responden; serta lama bekerja, yang mencerminkan pengalaman kerja. Keempat kategori tersebut diuraikan secara sistematis agar memberikan informasi yang jelas mengenai latar belakang responden yang menjadi dasar analisis lebih lanjut

1.1.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
		Orang	Presentase
1.	Laki-laki	38	64%
2.	Perempuan	22	36%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas yang menyajikan distribusi tanggapan responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa dari total 60 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebesar 64%. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang merupakan karyawan pada perusahaan PT IHC Orchid Griya Nutrisi adalah laki-laki. Dominasi responden berjenis kelamin laki-laki ini memberikan gambaran bahwa struktur tenaga kerja pada perusahaan tersebut lebih banyak diisi oleh laki-laki dibandingkan perempuan, sehingga dapat menjadi indikasi adanya kecenderungan preferensi rekrutmen atau karakteristik jenis pekerjaan yang lebih diminati atau sesuai dengan laki-laki pada perusahaan tersebut

1.1.1.2 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Tanggapan Responden	
		Orang	Presentase
1.	SLTA	32	53%
2.	DIPLOMA	9	15%
3.	S1	19	32%
4.	S2	-	0%
5.	S3	-	0%-
Jumlah		60	100%

Sumber : Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas yang menggambarkan tanggapan responden menurut tingkat pendidikan terakhir, diketahui bahwa dari 60 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, sebagian besar memiliki tingkat pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA), yaitu sebesar 53%. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT IHC Orchid Griya Nutrisi merupakan

lulusan SLTA, sehingga dapat diasumsikan bahwa perusahaan tersebut cenderung merekrut tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan menengah. Komposisi tingkat pendidikan ini juga mengindikasikan bahwa jenis pekerjaan yang tersedia pada perusahaan tersebut lebih banyak membutuhkan kompetensi operasional atau teknis yang umumnya telah tercakup dalam kurikulum pendidikan setingkat SLTA.

1.1.1.3 Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Jenis Pekerjaan	Tanggapan Responden	
		Orang	Presentase
1.	1-5 tahun	27	45%
2.	5-10 tahun	16	27%
3	10-15 tahun	7	12%
4	<15 tahun	10	17%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas yang memaparkan tanggapan responden berdasarkan lama bekerja di PT IHC Orchid Griya Nutrisi Jakarta Utara, diketahui bahwa dari 60 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, sebagian besar memiliki masa kerja antara 1 hingga 5 tahun, yakni sebesar 45%. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan perusahaan tersebut berada pada kategori masa kerja awal hingga menengah. Kondisi ini dapat memberikan gambaran bahwa tingkat retensi karyawan di perusahaan tersebut masih relatif dinamis, dengan dominasi pekerja pada rentang masa kerja 1–5 tahun. Hal ini juga dapat

mencerminkan lingkungan kerja yang sedang membangun stabilitas organisasi melalui pengalaman kerja yang terus berkembang

1.2 Statistik Deskriptif Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Analisis deskriptif variabel Keselamatan Kerja (X_1) ini dilakukan setelah melewati uji instrumen dan uji asumsi klasik. Dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa besaran presentase terhadap frekuensi pada pilihan jawaban dengan skala likert pada kuesioner variable Keselamatan Kerja (X_1) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Frekuensi dan Presentase Tanggapan Responden

No	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	6	2%
2	Tidak Setuju	9	3%
3	Netral/ragu	39	10%
4	Setuju	169	47%
5	Sangat Setuju	140	39%
Jumlah		360	100%

Sumber: Olah data responden

Tabel 8 Nilai Tertinggi dan Nilai Terendah Per Item Soal pada

Keterangan		Soal Nomor
Nilai Terendah	6	2
Nilai Tertinggi	169	6

Pada statistik deskriptif tabel di bawah ini dapat dijelaskan variabel Keselamatan Kerja (X_1) nilai minimum, nilai maksimum, dan rata-rata berdasarkan total skor hasil kuesioner variabel Keselamatan Kerja (X_1) setelah melewati uji validitas dan uji reliabilitas. Nilai terendah pada kuesioner soal nomer 2 (Saya diberikan alat-alat perlindungan diri yang sesuai dan baik), dan nilai tertinggi pada

soal nomor 6 (Perusahaan memberikan perawatan atau asuransi kecelakaan kerja kepada saya).

Tabel 9 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	60	6	30	25.13	4.451
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Olah data SPSS

Hasil interval kelas, menurut Supardi (2012) dalam (Irawan et al., 2022) menyatakan bahwa kelas yang sering atau biasanya diambil paling sedikit 5 kelas dan paling banyak 15 kelas yang dipilih menurut keperluan. Cara lainnya adalah apabila $n > 200$ maka dengan aturan Sturges, yaitu: Banyaknya kelas = $1 + (3,3) \log N$.

Penelitian ini menggunakan sampel lebih kecil dari 60, maka dengan demikian banyaknya kelas yang ditentukan adalah 5 kelas, dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{bK} = p$$

Keterangan:

p = Panjang kelas (range)
 bK = Banyaknya kelas

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{bK} = p$$

$$p = \frac{30 - 6}{5}$$

$$p = 4,8$$

Maka interval dari kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut:

$$6 - 10,8 = \text{Sangat Tidak Baik}$$

10,9– 15,6 = Tidak Baik

16,7 – 21,5 = Cukup Baik

21,6 – 26,4 = Baik

26,5 – 31,3 = Sangat Baik

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan

Kerja (X_1) yaitu baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor

Keselamatan Kerja (X_1) sebesar 25,15 terletak pada interval kelas 21,6 –

26,4 yaitu baik.

Tabel 10 Hasil Frekuensi dan Presentase Tanggapan Responden

No	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	8	2%
2	Tidak Setuju	14	4%
3	Netral/ragu	45	13%
4	Setuju	158	44%
5	Sangat Setuju	135	38%
Jumlah		360	100%

Sumber: Olah data responden

Tabel 11 Nilai Tertinggi dan Nilai Terendah Per Item Soal pada

Keterangan	Soal Nomor	
Nilai Terendah	234	6
Nilai Tertinggi	263	5

Pada statistik deskriptif tabel di bawah ini dapat dijelaskan variabel **Kesehatan Kerja (X_2)** nilai minimum, nilai maksimum, dan rata-rata berdasarkan total skor hasil kuesioner variabel **Kesehatan Kerja (X_2)** setelah melewati uji validitas dan uji reliabilitas. Nilai terendah pada kuesioner soal nomer 6 (Perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan terhadap saya secara berkala), dan nilai tertinggi pada soal nomor 5 (Saya mendapatkan pelayanan kesehatan dari perusahaan).

Tabel 12 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x2	60	6	30	24.63	4.672
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Olah data SPSS

Penelitian ini menggunakan sampel lebih kecil dari 60, maka dengan demikian banyaknya kelas yang ditentukan adalah 5 kelas, dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah } p =$$

$$\frac{\quad}{bK}$$

Keterangan:

$$p = \text{Panjang kelas (range) } bK =$$

Banyaknya kelas

$$\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah } p =$$

$$\frac{\quad}{bK}$$

$$p = \frac{30 - 6}{5}$$

$$p = 4,8$$

Maka interval dari kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut:

$$6 - 10,8 = \text{Sangat Tidak Baik}$$

$$10,9 - 15,6 = \text{Tidak Baik}$$

$$16,7 - 21,5 = \text{Cukup Baik}$$

$$21,6 - 26,4 = \text{Baik}$$

$$26,5 - 31,3 = \text{Sangat Baik}$$

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kesehatan Kerja (X_2) yaitu baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor Kesehatan Kerja (X_2) sebesar 24,63 terletak pada interval kelas 21,6 –26,4 yaitu baik.

Tabel 13 Hasil Frekuensi dan Presentase Tanggapan Responden

No	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	6	2%
2	Tidak Setuju	7	2%
3	Netral/ragu	43	12%
4	Setuju	177	49%
5	Sangat Setuju	127	35%
Jumlah		360	100%

Sumber: Olah data responden

Tabel 14 Nilai Tertinggi dan Nilai Terendah Per Item Soal pada

Keterangan	Soal Nomor	
Nilai Terendah	232	5
Nilai Tertinggi	271	2

Pada statistik deskriptif tabel di bawah ini dapat dijelaskan variabel **Lingkungan Kerja (X_3)** nilai minimum, nilai maksimum, dan rata-rata berdasarkan total skor hasil kuesioner variabel **Lingkungan Kerja (X_3)** setelah melewati uji validitas dan uji reliabilitas. Nilai terendah pada kuesioner soal nomor 5 (Saya diberi kewenangan dan keleluasaan dalam pengambilan Keputusan) dan nilai tertinggi pada soal nomor 2 (Saya lebih bersemangat kerja pada ruang kerja yang bersih).

Tabel 15 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x3	60	6	30	25.03	3.966
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Olah data SPSS

Penelitian ini menggunakan sampel lebih kecil dari 60, maka dengan demikian banyaknya kelas yang ditentukan adalah 5 kelas, dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{bK} = p$$

Keterangan:

p = Panjang kelas (range)

bK = Banyaknya kelas

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{bK} = p$$

$$p = \frac{30 - 6}{5}$$

$$p = 4,8$$

Maka interval dari kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut:

6 – 10,8 = Sangat Tidak Baik

10,9– 15,6 = Tidak Baik

16,7 – 21,5 = Cukup Baik

21,6 – 26,4 = Baik

26,5 – 31,3 = Sangat Baik

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_3) yaitu baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 25,03 terletak pada interval kelas 21,6 – 26,4 yaitu baik.

Tabel 16 Hasil Frekuensi dan Presentase Tanggapan Responden

No.	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	6	2%
2	Tidak Setuju	7	2%
3	Netral/ragu	43	12%
4	Setuju	177	49%
5	Sangat Setuju	127	35%
Jumlah		360	100%

Sumber: Olah Data Responden

Tabel 17 Nilai Tertinggi dan Nilai Terendah Per Item Soal pada

Keterangan		Soal Nomor
Nilai Terendah	234	3
Nilai Tertinggi	262	1

Pada statistik deskriptif tabel di bawah ini dapat dijelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) nilai minimum, nilai maksimum, dan rata-rata berdasarkan total skor hasil kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y) setelah melewati uji validitas dan uji reliabilitas. Nilai terendah pada kuesioner soal nomer 3 (Pada saat lingkungan tempat kerja tidak nyaman Saya merasa terganggu dan hasilnya tidak memuaskan), dan nilai tertinggi pada soal nomor 1 (Hubungan dengan rekan kerja dan customer berjalan dengan baik).

Tabel 18 Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	60	11	40	33.52	6.074
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Olah data SPSS

Penelitian ini menggunakan sampel lebih kecil dari 60, maka dengan demikian banyaknya kelas yang ditentukan adalah 5 kelas, dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{bK} p =$$

Keterangan:

p = Panjang kelas (range) bK =

Banyaknya kelas

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{bK} p =$$

$$p = \frac{40 - 11}{5}$$

$$p = 5,8$$

Maka interval dari kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut:

11 – 16,8 = Sangat Tidak Baik

16,9– 22,7 = Tidak Baik

22,8 – 28,6 = Cukup Baik

28,7 – 34,5 = Baik

34,6 – 40,4 = Sangat Baik

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) yaitu baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor Kinerja Karyawan (Y) sebesar 33,52 terletak pada interval kelas 28,7 –34,5 yaitu baik.

1.3 Analisa Data

4.3.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Keselamatan Kerja (X1) dinyatakan memiliki kualitas instrumen yang baik. Dari total pernyataan yang diajukan kepada responden, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat enam item pertanyaan yang valid dan layak digunakan sebagai alat ukur variabel tersebut. Pengujian validitas dilakukan menggunakan pendekatan uji dua sisi (two-tailed test) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ serta jumlah responden $n = 60$, sehingga nilai $r_{tabel} = 0,25$. Selanjutnya, setiap item dihitung nilai r hitung-nya, lalu dibandingkan dengan nilai r tabel. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila r hitung $\geq r$ tabel. Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.5, diketahui seluruh enam item memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada 0,25, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan untuk variabel Keselamatan Kerja (X1) valid dan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, serta dapat digunakan pada tahap analisis penelitian selanjutnya.

Tabel 19 Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X1)

pernyataan	R tabel	r hitung	Keterangan
1	0,250	0.909	Valid
2	0,250	0.879	Valid
3	0,250	0.907	Valid
4	0,250	0.931	Valid
5	0,250	0.851	Valid
6	0,250	0.827	Valid

Kesehatan Kerja (X_2) diperoleh kesimpulan bahwa terdapat 6 item yang dinyatakan valid. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diketahui $r_{\text{tabel}} = 0,25$, dengan $n=60$, berikut tabel 4.2 hasil validitas pertanyaan yang valid:

Tabel 20 *Validitas Kesehatan Kerja (X_2)*

pernyataan	R tabel	r hitung	Keterangan
1	0,250	0.931	Valid
2	0,250	0.911	Valid
3	0,250	0.834	Valid
4	0,250	0.898	Valid
5	0,250	0.779	Valid
6	0,250	0.827	Valid

Lingkungan Kerja (X_3) diperoleh kesimpulan bahwa terdapat 6 item yang dinyatakan valid. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diketahui $r_{\text{tabel}} = 0,25$, dengan $n=60$, berikut tabel 4.2 hasil validitas pertanyaan yang valid:

Tabel 21 Validitas Kesehatan Kerja (X_3)

pernyataan	R tabel	r hitung	Keterangan
1	0,250	0.815	Valid
2	0,250	0.820	Valid
3	0,250	0.787	Valid
4	0,250	0.831	Valid
5	0,250	0.834	Valid
6	0,250	0.831	Valid

Kinerja Karyawan (Y) diperoleh kesimpulan bahwa terdapat 8 item yang dinyatakan valid. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diketahui $r_{\text{tabel}} = 0,250$, dengan $n=60$, berikut tabel 4.4 hasil validitas pertanyaan yang valid:

Tabel 22 Validitas Kinerja Karyawan (Y)

pernyataan	R tabel	r hitung	Keterangan
1	0,250	0.823	Valid
2	0,250	0.844	Valid
3	0,250	0.716	Valid
4	0,250	0.822	Valid
5	0,250	0.862	Valid
6	0,250	0.858	Valid
7	0,250	0.820	Valid
8	0,250	0.800	Valid

4.3.2 Uji Realibilitas

Tabel 23 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Keselamatan Kerja (X ₁)	0,944	Reliabel
Kesehatan Kerja (X ₂)	0.928	Reliabel
Lingkungan Kerja(X ₃)	0.901	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.925	Reliabel

Sumber : Data diolah, SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, diperoleh nilai Cronbach's Alpha yang melebihi batas minimum yang telah ditetapkan, yaitu lebih dari 0,60 atau 60%. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan kata lain, seluruh item dalam instrumen mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten ketika digunakan untuk mengukur variabel yang dimaksud. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

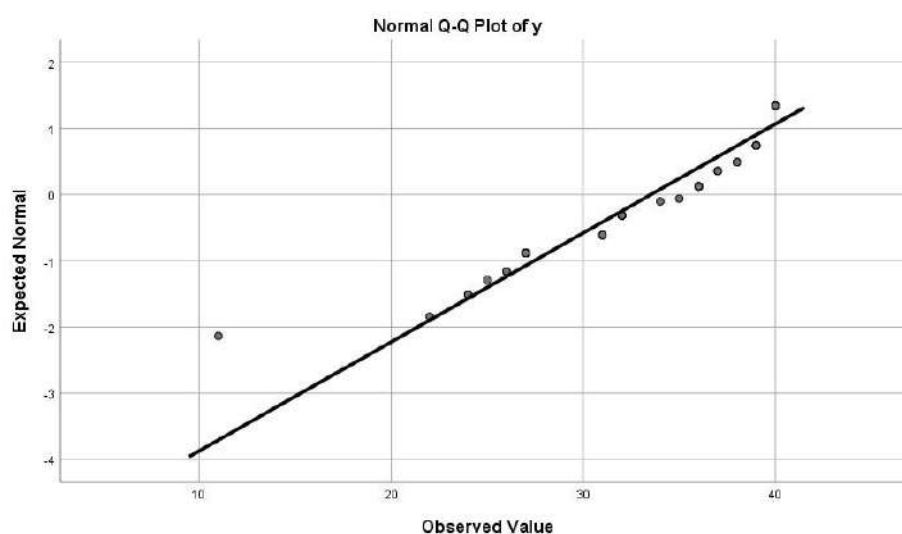
Reliabilitas yang tinggi ini memperkuat keyakinan bahwa alat ukur tersebut dapat digunakan dalam proses pengumpulan data secara valid dan akurat. Dengan demikian, item-item pada masing-masing variabel dinyatakan layak dan memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini, serta dapat dilanjutkan untuk digunakan dalam tahap analisis data guna memperoleh hasil penelitian yang berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah

1.4 Uji Asumsi Klasik

1.1.4 Uji Normalitas

Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan bantuan program IBM SPSS *Statistics Version 24* maka diperoleh hasil dari normal probability plot yang dapat dilihat pada hasil melalui gambar histogram menunjukkan suatu pola yang menggambarkan distribusi normal. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

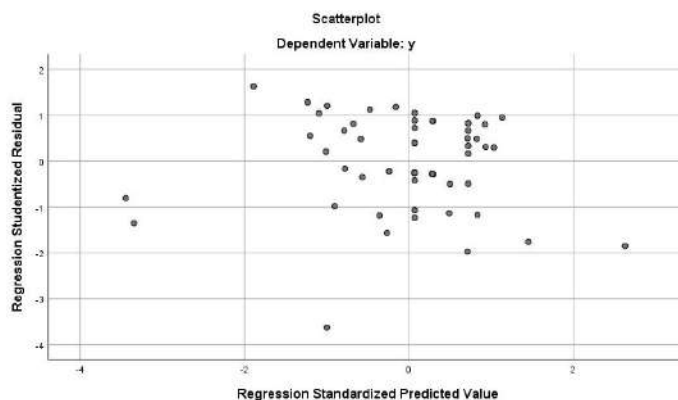
Tabel 24 Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa Secara visual, pengujian normalitas data dapat dilakukan melalui observasi terhadap tampilan histogram dan normal Q–Q plot sebagai langkah pendukung dari pengujian statistik formal. Histogram digunakan untuk menggambarkan bentuk penyebaran data, di mana suatu data dinyatakan berdistribusi normal apabila pola histogram menunjukkan bentuk menyerupai kurva lonceng (bell-shaped curve) yang simetris di sekitar rata-rata (mean) serta memiliki puncak di bagian tengah dan meruncing secara proporsional di kedua sisinya. Pola yang tampak miring ke kiri atau ke kanan, bergelombang, ataupun tidak simetris mengindikasikan adanya penyimpangan dari distribusi normal.

Selanjutnya, normal Q–Q plot digunakan untuk membandingkan kuantil data aktual terhadap kuantil distribusi normal teoritis, di mana data dikatakan mengikuti distribusi normal jika titik-titik pada plot tersebut berada atau mendekati garis diagonal. Sebaliknya, penyebaran titik yang menjauhi, melengkung, atau menyimpang dari garis diagonal menunjukkan karakteristik data yang tidak normal

Tabel 25 Pengujian Heteroskedastisitas Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan output yang ditampilkan pada uji scatterplot, tampak bahwa sebaran titik residual berpola acak dan tidak membentuk pola tertentu yang

sistematis. Titik-titik tersebut terlihat menyebar baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y, sehingga tidak menunjukkan adanya pola pengelompokan atau penyebaran yang mengerucut maupun melebar. Kondisi ini mengindikasikan bahwa varians residual pada model regresi bersifat konstan untuk setiap nilai prediktor, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini **tidak mengalami masalah heteroskedastisitas**. Hal ini menunjukkan bahwa model layak digunakan untuk keperluan estimasi dan interpretasi lebih lanjut, karena kesalahan prediksi variabel dependen tersebar secara merata pada seluruh rentang nilai variabel independen tanpa menunjukkan ketidakkonsistenan varians

1.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan salah satu tahapan penting dalam analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya hubungan korelasional antar variabel independen di dalam model penelitian. Pengujian ini diperlukan untuk memastikan bahwa masing-masing variabel bebas bersifat unik dan tidak saling memengaruhi secara linear, sehingga kontribusinya terhadap variabel dependen dapat diinterpretasikan secara akurat. Jika terjadi korelasi yang tinggi antar variabel independen, maka dapat menimbulkan distorsi pada hasil estimasi koefisien regresi, yang selanjutnya menyebabkan interpretasi model menjadi bias.

Uji multikolinearitas umumnya dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada keluaran model regresi. Sebuah model dapat dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,10$. Dengan demikian, uji ini memastikan bahwa model regresi

memiliki kelayakan secara statistik dan dapat digunakan dalam penarikan kesimpulan yang valid.

Tabel 26 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	31.848	5.190		6.136	.000		
x1	-.072	.512	-.053	-.141	.889	.125	7.971
x2	.281	.465	.216	.604	.548	.138	7.253
x3	-.138	.423	-.090	-.325	.746	.232	4.315

a. Dependent Variable: y

Sumber : Output SPSS 24, 2025

Berdasarkan output diketahui bahwa nilai Tolerance semua variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10,00. Berdasarkan nilai di atas, disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas.

1.4.3 Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS version 24 for windows, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 27 Persamaan Regresi Linear Berganda X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.848	5.190		6.136	.000
x1	-.072	.512	-.053	-.141	.889
x2	.281	.465	.216	.604	.548
x3	-.138	.423	-.090	-.325	.746

a. Dependent Variable: y

Sumber : Output SPSS 24, 2025

Full Model Regression diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 31.848 - 0,072X_1 + 0,281X_2 - 0,138X_3$$

Adapun hasil dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) = 31.848 artinya, apabila variabel keselamatan kerja, Kesehatan kerja, dan lingkungan kerja nilainya adalah 0 (nol) atau variabel-variabel tersebut diabaikan, maka kinerja karyawan yang diperoleh adalah sebesar 31.848
2. Koefisien regresi keselamatan kerja (X_1) = -0,072 artinya, apabila nilai dari keselamatan kerja (X_1) dinaikkan sebesar 1%, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,072. Nilai koefisien yang negatif menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Koefisien regresi Kesehatan kerja (X_2) = 0,281 artinya, apabila nilai dari Kesehatan kerja (X_2) dinaikkan sebesar 1%, maka

tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,281. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa variabel Kesehatan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) = -0,138 artinya, apabila nilai dari Kesehatan kerja (X2) dinaikkan sebesar 1%, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar -0,138.

Nilai koefisien yang negatif menunjukkan bahwa variabel Kesehatan kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y).

5. e = Standar error yang digunakan adalah 5% menunjukkan tingkat fluktuasi.

1.5 Uji Hipotesis

1.5.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing dari variabel independen (keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja) secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila uji signifikan diatas 0,05 maka variabel dependen (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Y).

Sedangkan apabila uji signifikan dibawah 0,05 maka variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Perhitungan statistik dalam uji t (uji parsial) yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics Version 24.

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen, analisis tidak hanya dilakukan melalui interpretasi nilai signifikansi, tetapi juga dapat diperkuat dengan uji hipotesis statistik menggunakan perbandingan antara nilai *t*-hitung dan *t*-tabel. Prosedur ini bertujuan untuk menilai apakah pengaruh yang diberikan oleh setiap variabel bebas secara parsial terbukti signifikan atau tidak. Apabila nilai *t*-hitung lebih besar daripada *t*-tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh nyata terhadap variabel dependen dalam model penelitian.

Untuk memperoleh nilai ***t*-tabel**, langkah awal yang harus dilakukan adalah menentukan derajat kebebasan (*degrees of freedom* / *df*). Nilai *df* ini diperoleh dari jumlah sampel (*n*) dikurangi dengan jumlah variabel yang diteliti, yaitu menggunakan rumus $df = n - k$, di mana *k* adalah jumlah parameter. *Probability* $\alpha = 0,05$, Karena uji 2 (dua) arah, maka : $0,05 : 2 = 0,025$ $df = n$ (total sampel) – *k* (variabel independen) – 1, = $60 - 3 - 1 = 56$, Jadi, $t_{tabel} = 2.003$

Tabel 28 Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	31.848	5.190		6.136	.000
x1	-.072	.512	-.053	-.141	.889

x2	.281	.465	.216	.604	.548
x3	-.138	.423	-.090	-.325	.746

a. Dependent Variable: y

Sumber : Output SPSS 24, 2025

Dependent Variable: kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui nilai thitung dari setiap variabel sebagai berikut :

1. Tidak terdapat pengaruh keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai thitung sebesar 0.141 dengan nilai sig sebesar 0,889. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung -0.141 lebih kecil dari ttabel 2.003 dan nilai sig 0,889 > 0,05. Maka secara parsial keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Tidak terdapat pengaruh Kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai thitung sebesar 0.604 dengan nilai sig sebesar 0,548 Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung 0.604 lebih kecil dari ttabel 2.003 dan nilai sig 0,548 > 0,05. Maka secara parsial kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Tidak terdapat pengaruh Lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai thitung sebesar 0.325 dengan nilai sig sebesar 0,746. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung

0.604 lebih kecil dari ttabel 2.003 dan nilai sig 0,746 > 0,05. Maka secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Tabel 29 Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.414	3	8.471	.220	.882 ^b
	Residual	2151.569	56	38.421		
	Total	2176.983	59			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3) Kesehatan kerja (X2),

Keselamatan Kerja (X1)

Sumber : Output SPSS 24, 2025

Perhitungan F_{hitung} digunakan untuk melihat signifikan atau tidaknya regresi berganda yang dilakukan. Tahap – tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut :

a. Merumuskan Hipotesis

H_0 : keselamatan kerja (X₁), Kesehatan kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) secara bersama- sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a : keselamatan kerja (X_1), Kesehatan kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama- sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05). Signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

c. Menentukan F_{hitung}

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 380.757

d. Menentukan F_{tabel}

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 95%, $\alpha=5\%$, $df = n-k-1 = 60-3-1 = 56$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh F_{tabel} sebesar 2,79

e. Menentukan nilai signifikansi

Dengan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai Sig sebesar 0,000.

Kriteria pengujian

Dalam penelitian ini menggunakan dua kriteria pengujian, yaitu :

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_a ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$ H_a diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$

Berdasarkan nilai dari f_{hitung} sebesar $0,220 < f_{tabel} = 2,79$ Dengan tingkat signifikansi $0,882$ lebih besar dari $sig < 0,05$, yang artinya H_a ditolak karena nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja, Kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau secara simultan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Koefisien Determinasi (R Square)

Uji koefisien determinasi merupakan teknik analisis statistik yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam sebuah model penelitian. Dalam konteks ini, variabel independen yang diteliti meliputi keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan melalui nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (R). Semakin tinggi nilai R^2 yang diperoleh, maka semakin besar pula proporsi variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Sebaliknya, nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas dalam menjelaskan variabilitas variabel terikat relatif kecil. Dengan demikian, uji ini memberikan gambaran sejauh mana variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan perubahan dalam kinerja karyawan secara signifikan serta menjadi dasar untuk pengambilan keputusan manajerial.

Tabel 30 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.108 ^a	.012	-.041	6.198

- a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1
- b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja (X3), Kesehatan kerja (x2), keselamatan kerja (X1)
- c. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y) *Sumber : Output SPSS 24, 2025*

Dari tabel 4.18 diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,012 yang artinya bahwa variabel keselamatan kerja, Kesehatan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 1,2 %, sedangkan sisanya sebesar 98,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1.6 Pembahasan

1.6.1 Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel keselamatan kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT IHC Orchid Griya Nutrisi Jakarta Utara

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel keselamatan kerja (X1) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT IHC Orchid Griya Nutrisi Jakarta Utara. Temuan ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar $-0,141$, yang nilainya lebih kecil dari ttabel sebesar 2,003, sehingga secara statistik tidak memenuhi syarat untuk menerima hipotesis alternatif. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,889 jauh lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05, sehingga hipotesis nol (H_0), yakni tidak terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, diterima. Dengan demikian, secara parsial dapat disimpulkan

bahwa keselamatan kerja bukan merupakan faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan di perusahaan ini. Kondisi ini mengimplikasikan bahwa terdapat variabel lain yang lebih dominan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT IHC Orchid Griya Nutrisi Jakarta Utara.

Artikel berjudul *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* karya Bakhtiar dan Suriyani (2022) dalam *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* (SINTA 2) bertujuan menganalisis bagaimana keselamatan kerja dan kesehatan kerja memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Indonesia, dengan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada 85 karyawan dan pengolahan data menggunakan regresi linier berganda; hasil analisis menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang mengindikasikan bahwa implementasi aspek keselamatan di perusahaan belum cukup kuat dalam mendorong peningkatan performa, sedangkan kesehatan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik perusahaan memperhatikan dan menjaga kondisi kesehatan pegawai maka akan semakin meningkat pula produktivitas dan hasil kerja yang ditunjukkan, sehingga peneliti menyarankan agar perusahaan memprioritaskan program-program kesehatan kerja, sambil melakukan evaluasi dan peningkatan terhadap penerapan langkah-langkah keselamatan kerja agar mampu menunjang kinerja karyawan secara optimal dan menyeluruh dalam jangka panjang.

1.6.2 Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kesehatan kerja (X2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) pada PT

IHC Orchid Griya Nutrisi Jakarta Utara

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang telah dilakukan, variabel kesehatan kerja (X2) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT IHC Orchid Griya Nutrisi Jakarta Utara. Temuan tersebut ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 0,604 yang lebih kecil daripada ttabel senilai 2,003, sehingga secara statistik tidak memenuhi kriteria penerimaan hipotesis alternatif. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,548 lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05, sehingga hipotesis nol (H_0) diterima, yakni tidak terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara parsial dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja bukan merupakan faktor yang secara langsung mendorong peningkatan kinerja karyawan di perusahaan ini. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat variabel lain yang lebih dominan dalam memengaruhi performa karyawan, sehingga perusahaan perlu mengidentifikasi dan memfokuskan upaya pada faktor-faktor lain yang lebih relevan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia

Penelitian ini sejalan pendapat yang dinyatakan oleh Bakhtiar dan Suriyani (2022) dalam *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan menyebarkan kuesioner kepada 85 responden, data dianalisis melalui regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa aspek keselamatan belum mampu mendorong peningkatan performa secara

langsung. Sebaliknya, variabel kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja, namun kontribusinya secara keseluruhan terhadap peningkatan kinerja masih tergolong lemah. Temuan ini merekomendasikan perusahaan untuk lebih memprioritaskan peningkatan program kesehatan kerja, serta melakukan evaluasi mendalam terhadap implementasi aspek keselamatan kerja agar dapat memberikan dampak yang lebih optimal dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan

1.6.3 Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kesehatan kerja (X3) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) pada PT IHC Orchid Griya Nutrisi Jakarta Utara

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang telah dilakukan, variabel lingkungan kerja (X3) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT IHC Orchid Griya Nutrisi Jakarta Utara. Temuan tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $-0,325$ yang lebih kecil dari t tabel senilai $2,003$, sehingga secara statistik tidak memenuhi kriteria penerimaan hipotesis alternatif. Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,746$ lebih besar dari tingkat signifikansi $0,05$, sehingga hipotesis nol (H_0), yaitu tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diterima. Dengan demikian, secara parsial lingkungan kerja dapat disimpulkan bukan merupakan faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan di perusahaan ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa upaya perbaikan atau pemeliharaan kondisi lingkungan kerja belum secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja

karyawan, sehingga perusahaan perlu mengkaji ulang aspek-aspek lingkungan kerja yang relevan agar mampu memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan secara optimal.

Penelitian ini sejalan pendapat yang dinyatakan oleh artikel berjudul *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan* yang ditulis oleh Ramadhani dan Kusuma (2022) dalam *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* (SINTA 2) bertujuan untuk mengevaluasi kontribusi lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan jasa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 100 orang karyawan, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga keberadaan fasilitas fisik maupun hubungan antarindividu di tempat kerja tidak secara langsung meningkatkan performa karyawan.

Sebaliknya, variabel beban kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti bahwa tuntutan pekerjaan yang proporsional dapat memacu peningkatan produktivitas. Penulis menyimpulkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja secara optimal serta melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja, agar keduanya dapat saling mendukung dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan

1.6.4 Tidak pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel keselamatan kerja (X1), Kesehatan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) pada PT IHC Orchid Griya Nutrisi

Jakarta Utara

Berdasarkan hasil analisis statistik uji simultan (uji F) pada penelitian ini, diperoleh nilai Fhitung sebesar 0,220 yang lebih kecil dibandingkan dengan Ftabel sebesar 2,79. Selain itu, tingkat signifikansi menunjukkan angka sebesar 0,882 yang jauh lebih besar daripada batas signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Dengan demikian, keputusan yang dapat diambil adalah menolak hipotesis alternatif (H_a) dan menerima hipotesis nol (H_0), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT IHC Orchid Griya Nutrisi Jakarta Utara. Artinya, meskipun ketiga variabel tersebut sering dianggap penting dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, namun dalam penelitian ini tidak terbukti bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja secara kolektif memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan di perusahaan tersebut

Penelitian ini sejalan pendapat yang dinyatakan oleh artikel berjudul *Pengaruh Keselamatan, Kesehatan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* karya Suryani dan Prayitno (2021) yang dipublikasikan dalam *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* (SINTA 3) bertujuan menganalisis pengaruh simultan variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada 92 responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja, yang ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} serta nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Temuan menarik lainnya menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel kontrol. Penulis menyimpulkan bahwa meskipun K3 dan lingkungan kerja penting secara teori, namun dalam praktiknya faktor motivasi lebih dominan dalam meningkatkan kinerja sehingga perusahaan disarankan untuk memprioritaskan program peningkatan motivasi karyawan.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian serta pembahasan yang dikemukakan sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai thitung sebesar 0.141 dengan nilai sig sebesar 0,889. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung -0.141 lebih kecil dari ttabel 2.003 dan nilai sig 0,889 > 0,05. Maka secara parsial keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Tidak terdapat pengaruh Kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai thitung sebesar 0.604 dengan nilai sig sebesar 0,548 Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung 0.604 lebih kecil dari ttabel 2.003 dan nilai sig 0,548 > 0,05. Maka secara parsial kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Tidak terdapat pengaruh Lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai thitung sebesar -0.325 dengan nilai sig sebesar 0,746. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung 0.604 lebih kecil dari ttabel 2.003 dan nilai sig 0,746 > 0,05. Maka secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) tidak dapat diterima. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,012 yang artinya bahwa variabel keselamatan kerja, Kesehatan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 1,2 %, sedangkan sisanya sebesar 98,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi berganda adalah $Y = 31.848 - 0,072X_1 + 0.281X_2 - 0.138X_3$

5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis akan memberikan saran dari seluruh pembahasan yang telah diuraikan pada bab - bab sebelumnya dengan melibatkan 60 orang responden untuk mengetahui apakah pengaruh keselamatan kerja, Kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang berguna untuk memberikan masukan serta kritikan bagi kemajuan dan keberhasilan pada PT IHC Orchid Griya Nutrisi Jakarta Utara Jakarta Utara. Saran saran yang akan disampaikan adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan Persepsi dan Awareness Karyawan terhadap Program K3
Perusahaan perlu melakukan sosialisasi yang lebih intensif mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, agar karyawan memiliki kesadaran dan persepsi positif terhadap keberadaan program K3 yang selama ini mungkin dianggap sebagai formalitas. Pelatihan berkala,

simulasi keselamatan, serta penyediaan sarana K3 yang lebih memadai perlu ditingkatkan agar mampu mendorong kinerja secara tidak langsung.

- b. Memperkuat Aspek Motivasi, Pengembangan Karir, dan Reward System
Mengingat keselamatan, kesehatan, dan lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja, maka PT IHC Orchid Griya Nutrisi disarankan untuk mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, pelatihan, dan sistem penghargaan yang lebih kompetitif sebagai pendorong utama peningkatan kinerja karyawan.

- c. Melakukan Evaluasi terhadap Standar Lingkungan Kerja secara Menyeluruh

Walaupun lingkungan kerja dianggap cukup memadai, namun perlu ditinjau ulang apakah suasana kerja, hubungan antar rekan, keterlibatan pimpinan, serta layout fisik benar-benar sesuai dengan kebutuhan karyawan. Perbaikan pada aspek psikologis lingkungan kerja seperti budaya kerja yang suportif, komunikasi yang terbuka, dan lingkungan yang nyaman secara emosional diharapkan dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja.

- d. Integrasi Kebijakan K3 dengan Program Pengembangan SDM Strategis
Program K3 sebaiknya tidak berdiri sendiri, tetapi diintegrasikan dengan program peningkatan produktivitas melalui pendekatan pelatihan, job enrichment, coaching, dan pengembangan keterampilan agar keberadaannya mampu berkontribusi nyata terhadap kinerja kerja.

e. Penelitian Lanjutan dengan Menambahkan Variabel Lain

Disarankan untuk penelitian berikutnya menambahkan variabel motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, ataupun persepsi karyawan terhadap peluang karir untuk mengidentifikasi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT IHC Orchid Griya Nutrisi Jakarta Utara

Daftar Pustaka












- Aditama, Refika. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Bandung: Refika*.
- Aguinis, Herman. 2023. *Performance Management*. Sage Publications.
- Aguinis, Herman, and Angelo M. Solarino. 2019. "Transparency and Replicability in Qualitative Research: The Case of Interviews with Elite Informants." *Strategic Management Journal* 40(8): 1291–1315. doi:10.1002/smj.3015.
- Agushinta, Lira, Ratu Anggun, and Kusuma Wijaya. 2016. "Kecelakaan Kerja Karyawan." (23): 287–95.
- Ajeng Ayu Lestari Mubarak, Neng, Sri Harini, and Erni Yuningsih. 2022. "Effect of Work Discipline, Work Motivation and Occupational Health Safety (K3) on Employee Performance At Pt. Tirta Investama Sukabumi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta In." *Karimah Tauhid* 1: 632–50.
- Amabile, Teresa M, Regina Conti, Heather Coon, Jeffrey Lazenby, and Michael Herron. 1996. "Assessing the Work Environment for Creativity." *Academy of management journal* 39(5): 1154–84.
- Andriyani, Rita, and Syifa Pramudita Faddila. 2023. "Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SIIX EMS Indonesia." *AKDBB Journal of Economics and Business (AJEB)* 2(1): 25–35.
- Ashforth, Blake E, and Fred Mael. 1989. "Social Identity Theory and the Organization." *Academy of management review* 14(1): 20–39.
- Bacchetta, A. P. 2010. "La Sicurezza Basata Sui Comportamenti Come Integrazione Dei Sistemi Di Gestione Della Salute e Sicurezza Sul Luogo Di Lavoro (SGSL)." *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia* 32(1 SUPPL. A).
- Bell, Bradford S, Scott I Tannenbaum, J Kevin Ford, and Raymond A Noe. 2017. "100 Years of Training and Development Research." *Journal of Applied Psychology* 102(2017): 305–23.
- Beutell, Nicholas J, and J H Greenhaus. 1985. "Sources of Conflict between Work and Family Roles." *Academy of Management Review* 10(1): 76–88.
- Borman, Walter C, and Stephan J Motowidlo. 1997. "Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research." *Human performance* 10(2): 99–109.
- Colquitt. 2007. "Trends in Theory Building and Theory Testing." 50(6): 1281–1303.
- Decramer, Adeliën, Mieke Audenaert, Bert George, and Beatrice Van der Heijden. 2021. "Performance Management." In *Research Handbook on HRM in the Public Sector*, Edward Elgar Publishing, 91–104.
- Dessler, Gary. 2020. *Fundamentals of Human Resource Management*. Pearson.
- Dssouza, Ms Namratta, and Sunil P Ujagare. 2024. "Organizational Behaviour."
- Dul, Jan, and Canan Ceylan. 2014. "The Impact of a Creativity-supporting Work Environment on a Firm's Product Innovation Performance." *Journal of Product Innovation Management* 31(6): 1254–67.

- Dul, Jan, Canan Ceylan, and Ferdinand Jaspers. 2011. "Knowledge Workers' Creativity and the Role of the Physical Work Environment." *Human resource management* 50(6): 715–34.
- Dwi Haryo, Bagus, and Handoyo W Djoko. 2018. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Metec Semarang." *Diponegoro Journal Of Social and Politic Tahun*: 1–6.
- Elvie Maria. 2021. "Hubungan Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan." *Methonomix Journal Management* 4(1).
- Emelinda Emelinda, and Mhd. Ikhsan. 2024. "Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi Di Sektor Pariwisata Kerinci." *Jurnal Bisnis Kreatif dan Inovatif* 1(2): 199–208. doi:10.61132/jubikin.v1i2.348.
- Fauzobihi, Fauzobihi, and Idah Saadah. 2022. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. KAO Chemical Indonesia." *JUPE: Jurnal Pendidikan Mandala* 7(4). doi:10.58258/jupe.v7i4.4497.
- Feby Susanti. 2023. "Evaluasi Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Puskesmas Kabupaten Oku Tahun 2023." *Jurnal Poltekkes Kendari*.
- Fika NUrhasanah. 2024. "Hubungan Kedisiplinan Pemakaian APD Dan Pengetahuan K3 Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Bagian Pembahanan PT Prima Wana Kreasi Wood Industry." *Jurnal Kesehatan Masyarakat UNDIP* 10(5).
- Firdaus, Ahmad, Prihatina Jati, Meirna Milisani, and Akka Latifah Jusdienar. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Karyawan Di Industri Tekstil Tangerang." *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 19(1).
- Fredrikson, Gunilla Nordin, Ingrid Söderberg, Marie Lindholm, Paul Dimayuga, Kuang Yuh Chyu, Prediman K. Shah, and Jan Nilsson. 2003. "Inhibition of Atherosclerosis in ApoE-Null Mice by Immunization with ApoB-100 Peptide Sequences." *Arteriosclerosis, Thrombosis, and Vascular Biology* 23(5): 879–84. doi:10.1161/01.ATV.0000067937.93716.DB.
- Hasibuan, Eva Kartika, Masri Saragih, and Adventy Riang Bevy Gulo. 2023. "Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Dengan Kinerja Perawat Selama Pandemi COVID-19." *Jurnal Online Keperawatan Indonesia* 5(2): 120–25. doi:10.51544/keperawatan.v5i2.3583.
- Hasle, Peter, Ole H Sørensen, Eva Thoft, Hans Hvenegaard, and Christian Uhrenholdt Madsen. 2015. "Vidensgrundlag Om Kerneopgaven i Den Kommunale Sektor." In *Vidensgrundlag Om Kerneopgaven i Den Kommunale Sektor*.
- Herzberg, Frederick. 1968. 65 *One More Time: How Do You Motivate Employees*. Harvard Business Review Boston, MA.
- Hidayatullah, Astiandini, and Sri Surjani Tjahjawati. 2018. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3(2): 104. doi:10.35697/jrbi.v3i2.938.
- Ibrahim, Naufal Naputra, and Sulastri Irbayuni. 2022. "Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bambang Djaja." *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 5(4): 997–1005. doi:10.37481/sjr.v5i4.575.
- June, Siong, and Mauli Siagian. 2020. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari

- Shipyard.” *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 8(3): 407–20. doi:10.31846/jae.v8i3.325.
- Katzell, Raymond A, and Donna E Thompson. 1990. “Work Motivation: Theory and Practice.” *American psychologist* 45(2): 144.
- Manurung, Henson Enjein. 2019. “Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya.” *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya*: 1–7.
- Maryani, M., and Agus Umar Gazali. 2024. “The Effect of Work Environment and Individual Characteristics on Employee Productivity.” *Golden Ratio of Human Resource Management* 4(1): 85–96. doi:10.52970/grhrm.v4i1.493.
- Mooy, Dea, Rolland E Fanggidae, Debryana Y Salean, and Ni Putu Nursiani. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Oesao.” *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial* 4(1): 1–15.
- Nirtha, Rd. Indah, Muhammad Firmansyah, and Helda Prahastini. 2019. “Analisis Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di Perkebunan Kelapa Sawit Pt. Hasnur Citra Terpadu.” *Jukung (Jurnal Teknik Lingkungan)* 5(1): 75–85. doi:10.20527/jukung.v5i1.6203.
- Nitisemito, Alex. 2018. “Manajemen Sumber Daya Manusia Pustaka Setia.”
- Pfeffer, Jeffrey. 1998. “The Human Equation: Building Profits by Putting People First.” *Harvard Business School*.
- Poghosyan, Lusine, Sean P Clarke, Mary Finlayson, and Linda H Aiken. 2010. “Nurse Burnout and Quality of Care: Cross-national Investigation in Six Countries.” *Research in nursing & health* 33(4): 288–98.
- Putra, Guntur Bakti, and Mitri Nelsi. 2024. “PENGARUH KESEHATAN, KESELAMATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGAKARYA MAKMUR SENTOSA KOTA DEPOK.” *Journal of Research and Publication Innovation* 2(1): 1049–59.
- Putri, Darti Rizkita, and Winarningsih. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kedaung Group.” *Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 9(8): 1–16.
- PUTRI, INTAN ZULFA ATARRIA. 2024. “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI LANGKAH STRATEGIS PENGELOLAAN DALAM SUATU ORGANISASI.” *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan* 4(3): 89–95. doi:10.51878/manajerial.v4i3.3661.
- Rahmawati, Ruly, Ade Juwaedah, and Tati Setiawati. 2019. “Pelaksanaan Keamanan, Keselamatan, Dan Keamanan Kerja (K3) Di Katering Service Kota Bandung.” *Media Pendidikan, Gizi, dan Kuliner* 8(2): 42–48. doi:10.17509/boga.v8i2.21961.
- Ratih, Rikit Mala, Nurdiana Muliadini, and Roni Marsiana Suhendi. 2020. “Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada PT BKS (Berkat Karunia Surya) Di Kota Banjar.” *Business Management and Entrepreneurship Journal* 2(1): 66–77.
- Rhohman, Mochammad Fatkhur, and Nugroho Mardi Wibowo. 2024. “Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tjiwi Kimia Mojokerto.” *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Sosial* 1(4): 11–23.
- Ridley, John R, and John Channing. 2008. *Safety at Work*. Routledge.

- Rizal, Rizmi Samsul, Miftahul Jannah, and Cecep Abdul Hakim. 2023. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DONGJIN INDONESIA." *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 3(1): 174–81.
- Robinson, Nick. 2013. "Structure Matters: The Impact of Court Structure on the Indian and US Supreme Courts." *The American Journal of Comparative Law* 61(1): 173–208.
- Rohmah, Dyah Nikmahtu, and Widiartanto Widiartanto. 2020. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Inspeksi Dan Pemeliharaan Pt Haleyora Power Salatiga)." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 9(1): 261–66. doi:10.14710/jiab.2020.26357.
- Rosento RST1, Resti Yulistria2 , Eka Putri Handayani3 , Stefany Nursanty4 , 2021. "11015-32762-3-Pb." *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* 9(2): 2.
- Rushadiyati, Rushadiyati, Rissa Indriasari Primasti, and Asim Asim. 2016. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Global Asia Drilling Service." *Jurnal Administrasi dan Manajemen* 6(2): 395–403. doi:10.52643/jam.v6i2.185.
- Saiful Akbar, Rahmat, Pristanto Ria Irawan, Erik Rahman, Taryanto Taryanto, and Fa'uzobihi Fa'uzobihi. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Kuda Indonesia Jakarta." *Jurnal Minfo Polgan* 12(2): 2061–66. doi:10.33395/jmp.v12i2.13139.
- Sambul et al. 2021. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya." *Productivity* 2(3): 182–86.
- Santoso, Anton Budi, and Shinta Oktafien. 2024. "The Impact of a Conducive Work Environment on Improving Employee Performance." *Manajemen dan Bisnis* 23(1): 69. doi:10.24123/mabis.v23i1.722.
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2): 273–81.
- Sofyan, Ade. 2020. "PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BEKAERT INDONESIA PLANT KARAWANG." *Sustainability (Switzerland)* 11(1): 1–14.
- Taris, Toon W, Peter L M Leisink, and Wilmar B Schaufeli. 2017. "Educator Stress." : 237–59. doi:10.1007/978-3-319-53053-6.
- Utterback, James M, Thomas J Allen, J Herbert Holloman, and Marvin A Sirbu. 1977. "The Process of Innovation in Five Industries in Europe and Japan." In *Innovation, Economic Change and Technology Policies: Proceedings of a Seminar on Technological Innovation Held in Bonn, Federal Republic of Germany, April 5 to 9, 1976*, Springer, 251–65.
- Wilandari, Devi Fitria. 2021a. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Uniform Indonesia Di Jakarta." *Jurnal Ekonomi Efektif* 3(3): 367–75. doi:10.32493/jee.v3i3.10534.
- Wilandari, Devi Fitria. 2021b. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Uniform Indonesia Di Jakarta." *Jurnal Ekonomi Efektif* 3(3): 367–75.

PELAKSANAAN BIMBINGAN SKRIPSI

TANGGAL	MATERI / MASALAH YANG DIBAHAS	PARAF	
		MHS	DOSEN
9/7/25	Bimbingan OFFLINE Revisi bab 1-3		
30/6/25	Bimbingan online Bab 1-3		
16/7/25	Bimbingan online revisi lanjutan Bab 1-3 dan konsultasi bab 4-5		
19/7/25	Bimbingan OFFLINE Konsultasi Mengenai bab 1-5		
21/7/25	Bimbingan online Progres skripsi dan kuisioner		
28/7/25	Revisi Skripsi OFFLINE bab 1-5 serta penyesuaian tulisan		
2/8/25	Bimbingan online untuk artikel yang di buat		
27/8/25	Acc Bab 1-5		
24/7/15	Bimbingan online via zoom meet revisian dan konsultasi Bab 1-3		
12/8/25	Bimbingan via online Bab 1-5		
13/8/25	Bimbingan via online Bab 1-5		
23/8/25	Acc Bab 1-5		