

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Alvino Rendra Yogita
alvinorendrayogita24@gmail.com
Pontjo Bambang Mahargiono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research to find out and analyze the effect of Safety and Occupational Health (K3), Work Environment, and Job Satisfaction on the employees' performance at PT. Berkah Anugerah Inti Semesta Gresik. The research was quantitative with a causal-comparative approach. Furthermore, the instrument in the data collection used a questionnaire with the a Likert scale. The population was all employees who worked at PT. Berkah Anugerah Inti Semesta Gresik, consisting of 87 respondents. The data collection technique used saturated sampling. Moreover, the research data analysis technique used multiple linear regression and t-test with the SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26 versions. The result showed that Safety and Occupational Health (K3) had a positive and significant effect on the employees' performance at PT. Berkah Anugerah Inti Semesta Gresik. Likewise, the work environment had a positive and significant effect on the employees' performance at PT. Berkah Anugerah Inti Semesta Gresik. Similarly, work satisfaction had a positive and significant effect on the employees' performance at PT. Berkah Anugerah Inti Semesta Gresik.

Keywords: safety and occupational health (K3), work environment, job satisfaction, employees' performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Anugerah Inti Semesta Gresik. Jenis penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal komparatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner menggunakan skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan keseluruhan karyawan yang bekerja PT. Berkah Anugerah Inti Semesta Gresik yaitu berjumlah 87 orang karyawan, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan uji t dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Anugerah Inti Semesta Gresik, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Anugerah Inti Semesta Gresik, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Anugerah Inti Semesta Gresik.

Kata Kunci: keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku dan sikap sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Efisiensi dan efektivitas operasional organisasi dapat terwujud apabila SDM mampu secara kompeten mengelola unit-unit kerja yang ada, sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2017:314) menyatakan bahwa untuk memastikan kontribusi optimal dari setiap karyawan terhadap kelangsungan hidup organisasi, penting untuk mengembangkan mutu dan kualitas SDM sesuai dengan bidang dan keahliannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Menurut Adhari (2020:77), kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam periode waktu tertentu, yang mencerminkan kualitas dan jumlah dari pekerjaan tersebut. Setiap perusahaan berharap

memiliki karyawan yang berprestasi, karena kontribusi optimal dari karyawan berprestasi dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi perusahaan. Selain itu, keberadaan karyawan berprestasi dapat meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan. Efektivitas individu dalam perusahaan, sebagai sumber daya manusia, turut menentukan efektivitas keseluruhan perusahaan. Dengan kata lain, kelangsungan operasional suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan.

Guna meningkatkan kinerja semua karyawan, perusahaan secara pasti melakukan penilaian dan perbaikan terhadap peran yang paling vital dalam perusahaan. PT. Berkah Anugerah Inti Semesta, yang berlokasi di Jl. Pendopo, No. 94, RT 06 RW 02, Sembayat Tengah, Kec. Manyar, Kab. Gresik, yang bergerak pada bidang *Trading, Handling, dan Service*, terutama dalam Operasional dan Maintenance (O&M) crusher batubara sejak tahun 2020. Perusahaan ini didirikan oleh empat rekan dengan keahlian khusus di bidang masing-masing, dan mereka berusaha menjadi pemain utama dalam industri *Trading, Handling, dan Service* pada era revolusi industri 4.0. Dalam konteks ini, kesadaran perusahaan terhadap kebutuhan akan pendekatan dan kemampuan baru menjadi kunci dalam membangun sistem layanan yang inovatif dan berkelanjutan. PT. Berkah Anugerah Inti Semesta Gresik selalu melakukan pelatihan dan rekrutmen untuk tenaga kerja berkualitas sesuai budaya perusahaan, dengan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pada dasarnya karyawan dihadapkan pada waktu kerja yang singkat dan tidak sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan. Perusahaan harus lebih memperhatikan penurunan kinerja ini dan segera mengatasi masalah tersebut, karena dapat berdampak buruk jika tidak segera diperbaiki. Hal ini menunjukkan masih banyak area yang perlu diperbaiki agar mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Kesehatan dan keselamatan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, karena program-program ini dianggap sebagai faktor krusial yang harus ada di setiap perusahaan sebagai upaya untuk memberikan jaminan atas keselamatan dan kesehatan para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2017:78), keberadaan program keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kegiatan ini melibatkan upaya perusahaan untuk memastikan bahwa seluruh pekerja dapat bekerja dengan aman dan tetap sehat selama berada di lingkungan kerja. Pertimbangan pemilihan variabel pertama, yaitu kesehatan dan keselamatan kerja, karena belum ada kejelasan terkait hubungan antara variabel ini dan kinerja karyawan. Hasil observasi dalam dihasilkan bahwa masih tingginya angka kecelakaan kerja akibat kecerobohan dari karyawan. Ketidakejelasan hubungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja secara empiris dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Qurbani dan Selviyana (2018) serta Irawan (2020) menjelaskan hasil temuannya bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Murnisari (2020) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain Kesehatan dan Keselamatan Kerja, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Karyawan dapat mencapai tingkat produktivitas optimal ketika mereka bekerja dalam kondisi lingkungan yang mendukung. Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana bekerja dalam lingkungan yang aman dan nyaman cenderung meningkatkan kualitas pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2017:121), lingkungan kerja mencakup semua alat dan perangkat yang ditemui oleh pekerja, termasuk aspek lingkungan fisik, metode kerja, dan pengaturan kerja individu atau kelompok. Lingkungan kerja juga memainkan peran kunci dalam memengaruhi tingkat keterlibatan dan kinerja karyawan, menciptakan suasana di organisasi yang mendukung pencapaian target yang ditetapkan. Oleh karena itu, manajemen perlu memberikan perhatian khusus terhadap kondisi lingkungan kerja di dalam organisasi. Pertimbangan pemilihan variabel kedua, yaitu

lingkungan kerja, karena belum ada kejelasan terkait hubungan antara variabel ini dan kinerja karyawan. Hasil observasi dalam dihasilkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada perusahaan kurang nyaman seperti halnya kurangnya kerja sama tim dan fasilitas penunjang yang kurang memadai. Ketidakjelasan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja secara empiris dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irwan dan Irfan (2021) serta Sari (2023) yang dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Nurhuda *et al.* (2019) menyatakan hasil yang berbeda yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Ini menjadi aspek krusial bagi seorang karyawan karena memengaruhi interaksi dengan lingkungan kerja, memungkinkan pelaksanaan pekerjaan yang efektif sesuai tujuan perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mencapai kepuasan dalam bekerja, yang secara positif berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018:33) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja, di mana pekerja yang puas cenderung lebih produktif. Wirawan (2013:699) juga menekankan bahwa perasaan dan sikap terhadap pekerjaan memiliki dampak signifikan pada individu dan organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung termotivasi dan memiliki kinerja tinggi, sedangkan karyawan yang tidak puas cenderung memiliki motivasi rendah dan kinerja yang kurang optimal. Pertimbangan pemilihan variabel ketiga, yaitu kepuasan kerja, karena belum ada kejelasan terkait hubungan antara variabel ini dan kinerja karyawan. Hasil observasi dalam dihasilkan bahwa karyawan masih belum puas dengan ekspektasi gaji dengan pekerjaan yang dilakukan dan kurangnya motivasi dari seorang pimpinan sehingga karyawan merasa kurang puas dalam bekerja. Ketidakjelasan hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja secara empiris dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani dan Sampeliling (2023) serta Setiani dan Febrian (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda dari penelitian Nurhandayani (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil secara keseluruhan yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya, yang mencakup standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Adhari (2020:77) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu, mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut. Menurut Afandi (2018:83), kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok individu dalam konteks suatu organisasi. Kinerja ini sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap individu, di mana mereka berupaya mencapai tujuan organisasi dengan cara yang baik dan optimal. Pentingnya mencapai tujuan tersebut tidak hanya terkait dengan pencapaian yang efektif, namun juga memperhatikan aspek kepatuhan terhadap hukum, menghindari konflik dengan prinsip moralitas, dan menjaga integritas serta etika dalam setiap tindakan yang dilakukan. Menurut Mangkunegara (2017:75), indikator pengukuran kinerja karyawan mencakup aspek-aspek berikut: (a). Kualitas Kerja, (b). Kuantitas Kerja, (c). Tanggung Jawab, dan (d). Inisiatif.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sinambela (2017:365), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan domain yang berkaitan dengan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan individu yang

bekerja di suatu lembaga atau lokasi proyek. Menurut Hamali (2018:164), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) melibatkan istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Keselamatan kerja merujuk pada keadaan yang aman atau bebas dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Menurut Suma'mur (2014:67) mengidentifikasi indikator yang digunakan dalam mengukur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai berikut: (a). pelatihan keamanan, (b). pencahayaan, (c). alat pengaman, dan (d). peraturan di tempat kerja.

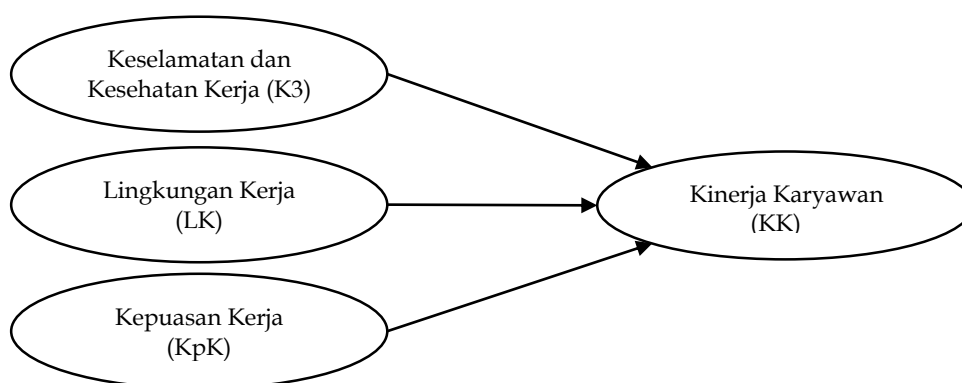
Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:121) menyatakan bahwa lingkungan kerja melibatkan seluruh peralatan dan instrumen yang dihadapi oleh pekerja, mencakup aspek-aspek fisik, metode kerja, serta pengaturan kerja baik individu maupun kelompok. Menurut Simanjuntak (2016:39), lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai totalitas perangkat dan fasilitas yang dihadapi seseorang, termasuk lingkungan sekitarnya, metode kerjanya, dan pengaruhnya terhadap pekerjaan, baik dari segi individu maupun kelompok. Menurut Budiasa (2021:43), indikator lingkungan kerja dapat diidentifikasi melalui beberapa faktor, antara lain: (a). suasana kerja, (b). hubungan dengan rekan kerja, dan (c). tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:74), kepuasan kerja merujuk pada sikap karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2016:415) yang menyatakan bahwa setiap individu yang bekerja berharap mendapatkan kepuasan dari lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dipahami sebagai elemen yang memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas, yang merupakan harapan besar bagi para manajer. Menurut Afandi (2018:73), kepuasan kerja merujuk pada respons emosional atau efektivitas individu terhadap berbagai aspek pekerjaan yang mencakup seperangkat perasaan yang dimiliki oleh karyawan terkait dengan sejauh mana pekerjaan dianggap menyenangkan atau tidak. Menurut Afandi (2018:82), indikator kepuasan kerja melibatkan aspek pengukuran berikut: (a). pekerjaan itu sendiri, (b). upah, (c). promosi, dan (d). pengawasan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa semua pekerja dapat bekerja dengan aman dan tetap menjaga

kesehatan mereka saat berada di lingkungan kerja. Menurut Taryaman (2016:137), Kesehatan Kerja didefinisikan sebagai kondisi di mana individu tidak mengalami gangguan fisik atau mental yang disebabkan oleh faktor-faktor di lingkungan kerja. Risiko kesehatan dapat muncul karena paparan faktor-faktor di lingkungan kerja yang melebihi batas waktu yang ditetapkan, serta lingkungan yang menciptakan stres atau gangguan fisik. Di sisi lain, Keselamatan Kerja dijelaskan sebagai keadaan bebas dari risiko cedera, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja, yang melibatkan penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan, proses pengolahan, lantai, dan lingkungan kerja, serta metode kerja. Risiko keselamatan dapat timbul akibat berbagai aspek di lingkungan kerja, seperti kebakaran, sengatan listrik, luka potong, memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan pada anggota tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Dengan demikian, memastikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan akan memberikan ketenangan dalam bekerja dan memastikan kinerja yang optimal. Pendapat ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Qurbani dan Selviyana (2018) serta Irawan (2020), yang menyajikan temuan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, perspektif berbeda dikemukakan oleh Safitri dan Murnisari (2020), yang menyimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari analisis tersebut, dapat diajukan hipotesis bahwa:

H1: Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang baik. Jika seorang karyawan berada dalam lingkungan yang nyaman, tenang, dan kondusif, hal ini dapat menciptakan semangat dan motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Simanjuntak (2016:39) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh perangkat dan fasilitas yang memengaruhi seseorang, termasuk metode kerja dan pengaruhnya terhadap pekerjaan, baik secara individu maupun dalam kelompok. Oleh karena itu, lingkungan kerja memiliki peran yang krusial dalam memengaruhi kinerja karyawan. Teori ini diperkuat oleh temuan empiris dari penelitian yang dilakukan oleh Irwan dan Irfan (2021) serta Sari (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian Nurhuda *et al.* (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari analisis tersebut, dapat diajukan hipotesis bahwa:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019:74), kepuasan kerja merujuk pada sikap karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja mencakup sikap karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, dan aspek-aspek tersebut dapat secara langsung atau tidak langsung memengaruhi kinerja mereka. Jika karyawan merasakan kepuasan terhadap situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis, mereka cenderung memiliki motivasi yang tinggi dan keterlibatan yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin menunjukkan produktivitas yang tinggi, dedikasi terhadap tugas, dan loyalitas terhadap perusahaan. Kepuasan kerja juga dapat membentuk komitmen organisasional, di mana karyawan merasa terikat dengan nilai dan tujuan perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan. Teori ini diperkuat oleh temuan empiris dari penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani dan Sampeliling (2023) serta Setiani dan Febrian (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda dihasilkan dari penelitian yang dilakukan oleh

Nurhandayani (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari analisis tersebut, dapat diajukan hipotesis bahwa:
H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Metode penelitian yang akan diterapkan dalam studi ini adalah jenis penelitian kausal komparatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi masalah melalui analisis hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono, 2016:50). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan fokus pada pengujian hipotesis untuk menghasilkan kesimpulan. Sugiyono (2016:8) menjelaskan bahwa metode kuantitatif bertujuan untuk menyelidiki lebih jauh populasi atau sampel dengan mengumpulkan data menggunakan alat statistik, yang selanjutnya digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sugiyono (2016:80) menjelaskan bahwa populasi merujuk pada suatu wilayah yang umumnya terdiri dari objek atau subjek yang memiliki jumlah serta karakteristik tersendiri yang akan diidentifikasi oleh peneliti untuk dapat diamati dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi ini mencakup secara umum objek/subjek yang akan menjadi fokus dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja PT. Berkah Anugerah Inti Semesta Gresik yaitu berjumlah 87 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan disebut sampling jenuh. Menurut Arikunto (2017:105), teknik ini mempertimbangkan jumlah populasi yang terlibat. Ketika populasi kurang dari 100 orang, penelitian dapat menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Namun, jika populasi lebih dari 100 orang, biasanya diambil sekitar 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi untuk diteliti. Peneliti memutuskan jumlah sampel penelitian berdasarkan panduan tersebut. Dalam konteks ini, karena terdapat 87 karyawan pada PT. Berkah Anugerah Inti Semesta Gresik maka seluruh populasi akan diambil sebagai sampel penelitian (sensus).

Teknik Pengumpulan Data

Jenis dan Sumber Data

Data yang diperoleh untuk penelitian ini bersifat data primer. Peneliti melakukan tabulasi dari hasil observasi langsung terhadap individu, menggunakan kuesioner yang telah disesuaikan sesuai kebutuhan penelitian. Kuesioner ini disebarluaskan secara langsung kepada seluruh karyawan PT. Berkah Anugerah Inti Semesta Gresik. Peneliti memperoleh sumber data secara langsung dari karyawan PT. Berkah Anugerah Inti Semesta Gresik sebanyak 87 karyawan melalui penyebaran kuesioner secara offline. Kuesioner ini terkait dengan variabel yang menjadi fokus dalam penelitian, yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan kondisi di mana karyawan PT. Berkah Anugerah Inti Semesta Gresik merasa aman dan terbebas dari gangguan yang dapat menimbulkan efek negatif baik secara fisik maupun mental saat berada di lokasi tempat kerja. Menurut Suma'mur (2014:67) mengidentifikasi indikator yang digunakan dalam mengukur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai berikut: (a). pelatihan keamanan, (b). pencahayaan, (c). alat pengaman, dan (d). peraturan di tempat kerja.

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar karyawan PT. Berkah Anugerah Inti Semesta Gresik yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan saat melaksanakan tugas-tugas, dengan fasilitas kerja yang tersedia menjadi faktor penunjang penting. Menurut Budiasa (2021:43), indikator lingkungan kerja dapat diidentifikasi melalui beberapa faktor, antara lain: (a). suasana kerja, (b). hubungan dengan rekan kerja, dan (c). tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja.

Kepuasan Kerja (KpK)

Kepuasan kerja adalah respons emosional atau efektivitas karyawan PT. Berkah Anugerah Inti Semesta Gresik terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dikerjakan yang mencakup seperangkat perasaan yang dimiliki oleh karyawan terkait dengan sejauh mana pekerjaan dianggap menyenangkan atau tidak. Menurut Afandi (2018:82), indikator kepuasan kerja melibatkan aspek pengukuran berikut: (a). pekerjaan itu sendiri, (b). upah, (c). promosi, dan (d). pengawasan.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan adalah hasil secara keseluruhan yang dicapai oleh karyawan PT. Berkah Anugerah Inti Semesta Gresik selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya, yang mencakup standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2017:75), indikator pengukuran kinerja karyawan mencakup aspek-aspek berikut: (a). Kualitas Kerja, (b). Kuantitas Kerja, (c). Tanggung Jawab, dan (d). Inisiatif.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:130), teknik analisis data adalah proses penelitian yang melibatkan pengaturan dan pemrosesan data guna menginterpretasikan hasil data tersebut, bertujuan untuk menyelesaikan masalah atau menguji variabel yang dipergunakan dalam penelitian. Dalam konteks ini, beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menarik kesimpulan dan menguji hipotesis adalah:

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner atau alat ukur mampu secara tepat mengukur hal yang dimaksud. Suatu instrumen dianggap valid jika pernyataan yang terdapat di dalamnya dapat dengan tepat menggambarkan variabel yang hendak diukur melalui kuesioner (Ghozali, 2018:50). Dalam konteks ini, untuk menguji validitas pernyataan pada setiap variabel yang digunakan, penelitian ini menggunakan dasar acuan yaitu pada nilai signifikansi, dengan dasar analisis yang dijelaskan oleh Ghozali (2016:49) yaitu: (a). Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka pernyataan dalam penelitian tersebut dianggap valid. (b). Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka pernyataan dalam penelitian tersebut dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45), uji reliabilitas berfungsi untuk mengukur sejauh mana setiap indikator pada tiap variabel dalam kuesioner menunjukkan konsistensi. Kuesioner dianggap reliabel atau dapat diandalkan jika respons dari responden terhadap pernyataan menunjukkan keseragaman. Dalam mengevaluasi keandalan data pada penelitian ini, metode *cronbach alpha* digunakan sebagai dasar untuk menilai reliabilitas data. Dasar analisis pada pengujian reliabilitas adalah: (a). Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$, maka pertanyaan atau

konstruk variabel dianggap reliabel. (b). Jika nilai *cronbach alpha* < 0,60, maka pertanyaan atau konstruk variabel dianggap tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengidentifikasi arah dan hubungan antara variabel independen seperti keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki hubungan positif atau negatif dengan variabel dependen. Dalam konteks pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda dipergunakan guna memahami arah serta tingkat hubungan yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel variabel terikat yang telah ditentukan (Ghozali, 2018:94). Persamaan model regresi linier berganda yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu berikut:

$$KK = a + b_1K_3 + b_2LK + b_3KpK + e$$

Keterangan :

KK : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b₁ b₂ b₃ : Koefisien regresi variabel K3, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja

e : error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:160), uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. (1). Pendekatan dengan menggunakan *kolmogorov smirnov*: a). Perolehan nilai *asympt. sig (2-tailed)* ≥ 0,05 dianggap bahwa data distribusi normal. b). Perolehan nilai *asympt. sig (2-tailed)* < 0,05 dianggap bahwa data tidak distribusi normal. (2). Pendekatan grafik *normal probability plot*: a). Jika pola titik data menyebar ke sekitar dan mengikuti garis diagonal, hal itu menandakan adanya kemungkinan distribusi normal. b). Sebaliknya, apabila pola titik data membentuk penyebaran yang menjauh dari garis diagonal dan tidak sejajar dengannya, maka dapat dianggap bahwa model regresi tidak mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:106), tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengecek apakah terdapat korelasi tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi tinggi di antara variabel independennya. Penilaian adanya multikolinearitas dalam model regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan memeriksa nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria tertentu: a). Jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10, dianggap terdapat masalah multikolinearitas antara variabel independen. b). Namun, jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, dianggap tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:121), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah terdapat variasi yang berbeda dalam residual variance antar observasi model regresi. Dalam menentukan keberadaan heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan pengujian scatterplot. Analisis berdasarkan scatterplot dilakukan dengan pedoman sebagai berikut: a). Jika ada pola khusus, seperti penyebaran titik membentuk pola teratur posisi tertentu tidak merata, maka model dianggap terjadi heteroskedastisitas. b). Jika ada pola jelas dengan penyebaran titik merata di atas dan bawah garis 0 (nol), maka model regresi dianggap tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji Statistik F

Menurut Ghozali (2018:97) Uji F bertujuan mengevaluasi apakah model regresi dalam suatu penelitian layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji F dipergunakan guna menilai kecocokan model regresi dengan dasar analisis yakni sebagai berikut: a). Apabila hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa nilai tingkat signifikansi $\leq 0,05$, maka model dianggap sesuai dan layak digunakan pada penelitian. b). Jika hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa nilai tingkat signifikansi $> 0,05$, maka model dianggap tidak sesuai dan tidak layak digunakan pada penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:178), uji koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk menilai seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan perubahan dalam variabel dependen. Koefisien determinasi juga berfungsi mengukur seberapa baik model regresi yang telah dibuat. Rentang nilai koefisien determinasi berada antara nol hingga satu ($0 < R^2 < 1$). Penafsiran dari nilai R^2 adalah berikut: a). Jika nilai R^2 mendekati nol, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianggap lemah. b). Jika nilai R^2 mendekati satu, maka pengaruh variabel independen pada variabel dependen dianggap sangat kuat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:180), uji hipotesis (uji-t) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini berikut: a). Jika nilai tingkat signifikansi uji-t $\leq 0,05$, variabel independen dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan hipotesis diterima. b). Jika nilai tingkat signifikansi uji-t $> 0,05$, variabel independen dianggap tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan hipotesis ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas diuji untuk memastikan bahwa kuesioner atau alat ukur dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan tepat. Instrumen dianggap valid jika pernyataannya akurat dalam mencerminkan variabel yang diukur. Berikut hasilnya:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig.	Dasar Sig.	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	K3.1	0,000	< 0,05	Valid
	K3.2	0,000	< 0,05	Valid
	K3.3	0,000	< 0,05	Valid
	K3.4	0,000	< 0,05	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,000	< 0,05	Valid
	LK2	0,000	< 0,05	Valid
	LK3	0,000	< 0,05	Valid
Kepuasan Kerja (KpK)	KpK1	0,000	< 0,05	Valid
	KpK2	0,000	< 0,05	Valid
	KpK3	0,000	< 0,05	Valid
	KpK4	0,000	< 0,05	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,000	< 0,05	Valid
	KK2	0,000	< 0,05	Valid
	KK3	0,000	< 0,05	Valid
	KK4	0,000	< 0,05	Valid
	KK5	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji validitas dalam Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan pada setiap variabel yang meliputi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dihasilkan nilai *Sig. (2-tailed)* pada uji validitas yang kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi setiap indikator pada setiap variabel dalam kuesioner. Hasil uji ini disajikan dalam Tabel 2, yang memberikan informasi mengenai tingkat konsistensi masing-masing indikator yaitu berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
K3	0,844	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,858	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,744	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,686	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa semua tanggapan responden terhadap item-item pernyataan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai *cronbach alpha* yang diperoleh, yaitu $\geq 0,60$. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menentukan arah dan hubungan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	6,734	0,893	
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	0,132	0,046	0,180
Lingkungan Kerja	0,192	0,062	0,224
Kepuasan Kerja	0,553	0,069	0,622

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Dari data dalam Tabel 3 di atas, ditemukan rumus regresi linier berganda yaitu:

$$KK = 6,734 + 0,132K3 + 0,192LK + 0,553KpK + e$$

Dari interpretasi hasil persamaan analisis regresi linier berganda di atas, dapat dinyatakan sebagai berikut: a). Pada tabel persamaan regresi linier berganda di atas, didapatkan bahwa nilai konstanta adalah 6,734. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel bebas, seperti Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja, memiliki nilai yang tetap, maka nilai variabel Kinerja Karyawan akan sebesar 6,734. b). Koefisien regresi untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,132 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ditingkatkan

satu satuan, maka diasumsikan kinerja karyawan pada PT. Berkah Anugrah Inti Semesta Gresik juga akan meningkat sebesar 0,132. c). Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,192 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan, maka diasumsikan kinerja karyawan pada PT. Berkah Anugrah Inti Semesta Gresik juga akan meningkat sebesar 0,192. d). Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,553 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika kepuasan kerja ditingkatkan satu satuan, maka diasumsikan kinerja karyawan pada PT. Berkah Anugrah Inti Semesta Gresik juga akan meningkat sebesar 0,553.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

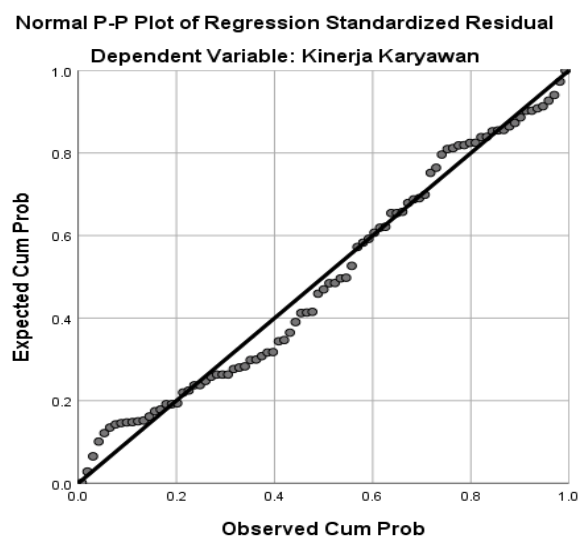
Dalam menilai apakah data tersebut terdistribusi secara normal, peneliti menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan *kolmogorov smirnov* dan pendekatan grafik *normal probability plot*. Berikut merupakan hasil uji normalitas dalam penelitian ini:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		87
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,04614447
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,088
	<i>Positive</i>	0,088
	<i>Negative</i>	-0,073
<i>Test Statistic</i>		0,088
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,095 ^c

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *kolmogorov-smirnov* dalam Tabel 4, diperoleh nilai *asymp. sig. (2-tailed)* sebesar 0,095 lebih besar dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dengan menggunakan metode *kolmogorov-smirnov* dianggap terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan grafik *normal probability plot* yaitu:



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas pada Grafik Normal Probability Plot
Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan Gambar 2 yang menampilkan grafik *normal probability plot* terkait uji normalitas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik tersebar mengikuti garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data memenuhi syarat distribusi normal, sebagaimana yang diharapkan dalam uji normalitas. Dengan kata lain, pola penyebaran titik-titik yang mendekati garis diagonal menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal dengan baik.

Uji Multikolinieritas

Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas yang menunjukkan status multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

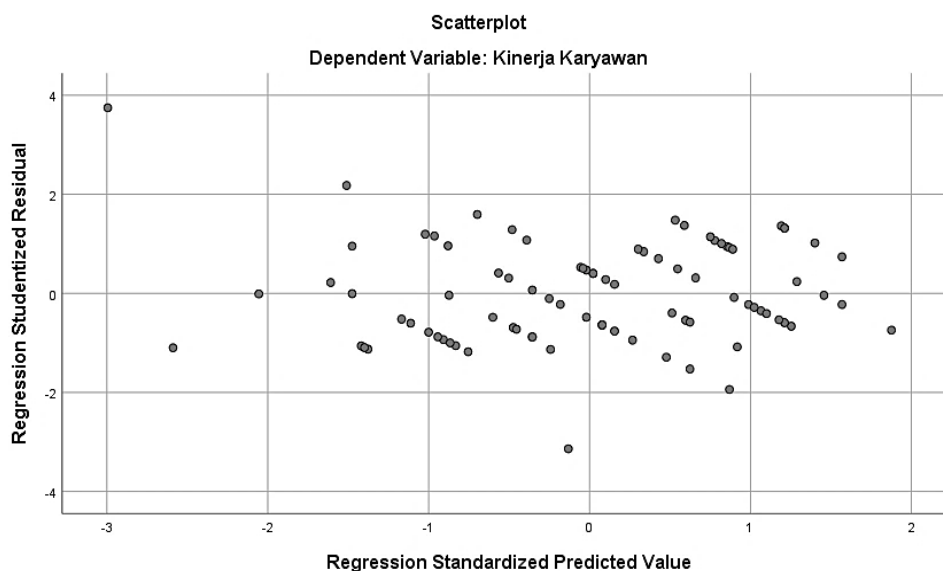
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
K3	0,842	1,188	Tidak terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,621	1,611	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,542	1,844	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Dari hasil analisis yang disajikan dalam Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Temuan ini dikonfirmasi oleh nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang kurang dari 10. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak saling berkorelasi tinggi satu sama lain, yang berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat variasi yang berbeda dalam variansi residual antara observasi dalam model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut:



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan Gambar 3, yang menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot, tampak bahwa pola titik-titik pada scatterplot terdistribusi di sekitar garis nol,

baik di atas maupun di bawahnya. Distribusi ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan tidak menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F bertujuan mengevaluasi apakah model regresi dalam suatu penelitian layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253,489	3	84,496	74,513	0,000 ^b
	Residual	94,120	83	1,134		
	Total	347,609	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, K3, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan Tabel 6 yang menampilkan hasil uji F, ditemukan bahwa nilai signifikansi adalah 0,000, $\leq 0,05$. Dengan kata lain, model yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat diterima untuk digunakan. Hasil ini mendukung penggunaan model regresi yang telah diuji dalam penelitian untuk analisis lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk menilai seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan perubahan dalam variabel dependen. Koefisien determinasi juga berfungsi mengukur seberapa baik model regresi yang telah dibuat. Hasil uji koefisien determinasi (R²) sebagai berikut:

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,854 ^a	0,729	0,719	1,065

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, K3, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji F dari Tabel 7 menunjukkan bahwa koefisien determinasi R Square sebesar 0,729 atau 72,9%. Artinya, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan sebesar 72,9%. Sisanya, sekitar 27,1% dari variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (uji-t) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis t pada data penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Hasil Uji t yaitu sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t	Sig.	Keterangan
K3	2,896	0,005	Signifikan
Lingkungan Kerja	3,096	0,003	Signifikan
Kepuasan Kerja	8,024	0,000	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan pada Tabel 8, hasil uji hipotesis (uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut: (a). Berdasarkan hasil uji hipotesis pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,005 (\leq 0,05)$ dan nilai t sebesar $2,896 > 1,96$. Kesimpulannya, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis (H1) diterima. (b). Berdasarkan hasil uji hipotesis pada variabel lingkungan kerja didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,003 (\leq 0,05)$ dan nilai t sebesar $3,096 > 1,96$. Kesimpulannya, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis (H2) diterima. (c). Berdasarkan hasil uji hipotesis pada variabel kepuasan kerja didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 (\leq 0,05)$ dan nilai t sebesar $8,024 > 1,96$. Kesimpulannya, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis (H3) diterima.

Pembahasan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Anugrah Inti Semesta Gresik. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik penerapan dan pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan, maka kinerja karyawan cenderung akan semakin baik. Hal ini mengonfirmasi asumsi bahwa terdapat korelasi positif antara faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan hasil kinerja karyawan di PT. Berkah Anugrah Inti Semesta Gresik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Anugrah Inti Semesta Gresik. Peningkatan standar K3 tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga produktivitas dan efisiensi kerja. Indikator peraturan di tempat kerja (K3.4) memiliki nilai rata-rata tertinggi, mencerminkan bahwa karyawan menghargai regulasi yang jelas dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman. Sebaliknya, pelatihan keamanan (K3.1) memiliki nilai rata-rata terendah, meskipun tetap menjadi aspek penting dalam mengurangi risiko kecelakaan dan meningkatkan efisiensi kerja. Secara keseluruhan, nilai rata-rata tanggapan K3 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan setuju bahwa penerapan K3 sudah baik. Implementasi K3 yang optimal menciptakan lingkungan kerja kondusif, meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, serta berkontribusi pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperbaiki praktik K3 untuk mendukung produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Qurbani dan Selviyana (2018) serta Irawan (2020), bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Safitri dan Murnisari (2020), yang menyimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Anugrah Inti Semesta Gresik. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam lingkungan kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik pengelolaan lingkungan kerja di perusahaan, maka kinerja karyawan cenderung akan semakin baik. Hal ini mengonfirmasi asumsi bahwa terdapat korelasi positif antara faktor lingkungan kerja dan

hasil kinerja karyawan di PT. Berkah Anugrah Inti Semesta Gresik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Anugrah Inti Semesta Gresik. Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja yang masuk dalam kategori setuju, menunjukkan bahwa karyawan umumnya puas dengan kondisi lingkungan kerja mereka. Indikator Hubungan dengan Rekan Kerja (LK2) memiliki nilai rata-rata tertinggi, menandakan bahwa hubungan yang baik antar karyawan sangat diapresiasi dan berkontribusi besar terhadap kinerja mereka. Interaksi yang harmonis meningkatkan semangat kerja, kerjasama tim, dan komunikasi yang efektif. Sebaliknya, indikator Suasana Kerja (LK1) memiliki nilai rata-rata terendah, meskipun masih dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja tetap penting, namun perlu perhatian lebih agar semakin mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan dukungan emosional dan psikologis bagi karyawan, membantu mereka bekerja lebih optimal. Oleh karena itu, perusahaan yang terus meningkatkan lingkungan kerja akan memperoleh manfaat berupa peningkatan efisiensi dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Irwan dan Irfan (2021) serta Sari (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Nurhuda *et al.* (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Anugrah Inti Semesta Gresik. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam kepuasan kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik kepuasan kerja di PT. Berkah Anugrah Inti Semesta Gresik, maka kinerja karyawan cenderung akan semakin baik. Hal ini mengonfirmasi asumsi bahwa terdapat korelasi positif antara faktor kepuasan kerja dan hasil kinerja karyawan di PT. Berkah Anugrah Inti Semesta Gresik. Pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Anugrah Inti Semesta Gresik. Nilai rata-rata tanggapan responden menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi. Indikator Pekerjaan itu sendiri (KpK1) dan Upah (KpK2) memiliki nilai rata-rata tertinggi, menandakan kepuasan karyawan terhadap tugas dan kompensasi yang diterima. Kepuasan ini meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas. Sebaliknya, indikator Promosi (KpK3) memiliki nilai rata-rata terendah, meskipun masih dalam kategori setuju, menunjukkan perlunya perbaikan dalam jenjang karir. Secara keseluruhan, kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung peningkatan kinerja di PT. Berkah Anugrah Inti Semesta Gresik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan secara empiris yang dilakukan oleh Rahmadani dan Sampeliling (2023) serta Setiani dan Febrian (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhandayani (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Anugrah Inti Semesta Gresik, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut ini: (1). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Anugrah Inti

Semesta Gresik. Peningkatan standar K3 tidak hanya meningkatkan kesejahteraan dan keamanan karyawan, tetapi juga berdampak pada produktivitas dan efisiensi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan keseluruhan kinerja perusahaan. (2). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Anugrah Inti Semesta Gresik. Lingkungan kerja yang baik memberikan dukungan emosional dan psikologis yang diperlukan oleh karyawan untuk bekerja secara optimal. (3). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Anugrah Inti Semesta Gresik. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi langsung pada kinerja karyawan, karena karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi, loyal, dan lebih produktif.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan. Maka peneliti mengemukakan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai dasar evaluasi lebih lanjut, yaitu sebagai berikut: (1). Untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Berkah Anugrah Inti Semesta Gresik, perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3) khususnya pada pelatihan keamanan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengadakan lebih banyak program pelatihan keamanan yang komprehensif dan berkelanjutan. Pelatihan yang baik akan meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya K3 dan cara mengatasi risiko di tempat kerja, sehingga dapat mengurangi kecelakaan kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, peningkatan dalam pelatihan keamanan diharapkan dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. (2). Untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Berkah Anugrah Inti Semesta Gresik, disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung melalui perbaikan fasilitas, peningkatan komunikasi internal, dan kebijakan kerja yang fleksibel. Memperkuat hubungan antar karyawan dan membangun budaya kerja yang positif juga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Dengan menciptakan suasana kerja yang lebih baik, karyawan diharapkan merasa lebih puas dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik karyawan. (3). Untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Berkah Anugrah Inti Semesta Gresik, disarankan untuk mengembangkan program pengembangan karir yang jelas, memberikan pelatihan, serta menyusun jalur promosi yang adil. Dengan memperbaiki sistem promosi, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Langkah-langkah ini akan meningkatkan kepuasan kerja dan mendukung keberhasilan jangka panjang perusahaan dengan tenaga kerja yang lebih produktif dan loyal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja*. Qiara Media: Pasuruan.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing: Riau.
- Arikunto, S. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Budiasa, I. K. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Pena Persada: Banyumas.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM. SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru: Yogyakarta.
- Irawan, M. R. N. 2020. Pengaruh (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *Jurnal Ecopreneur*. 3(1).
- Irwan. A. dan A. Irfan. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *KINERJA*. 18 (2): 2018-222.

- Mangkunegara, A. A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Nurhandayani, A. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *SMARTINDO*. 1 (1):108-110.
- Nurhuda. A., S. Sardjono., dan W, Purnamasari. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian KM.33 Balongbendo-Sidoarjo. *IQTISHA Dequity*. 1(1).
- Qurbani, D. dan U. Selviyana. 2018. Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang Bsd. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. 1(3): 110-129.
- Rahmadani, F. dan A. Sampeliling. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 20(1): 77-86.
- Safitri, F. D. dan R. Murnisari. 2020. Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau dari Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja pada PT Waru Abadi Cabang Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*. 5(2): 155-170.
- Sari, P. N. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain*. 3(1).
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Setiani, Y. dan W. D. Febrian. 2023. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Jakarta. *NERACA Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. 1 (1): 279-292.
- Simanjuntak. P. 2016. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Fakultas UI: Jakarta.
- Sinambela, L. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 2)*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet: Bandung.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Suma'mur. 2014. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. CV Sagung Seto: Jakarta.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group: Jakarta.
- Taryaman, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi: Yogyakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, Cetakan ke-10*. Penerbit Raja Grafindo: Depok.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan. Penelitian*. Penerbit Raja Grafindo: Depok.