

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU)

Velly Cecillia Batangi
Universitas Buddhi Dharma
Email : vellycecillia@gmail.com

ABSTRAK

Melakukan analisis serta mengidentifikasi besarnya kontribusi Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU) merupakan tujuan utama dari penelitian ini. Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument dalam pengumpulan data. Dalam menganalisis data penulis menggunakan aplikasi SPSS 25 yang digunakan untuk melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji determinasi, serta uji t dan uji f. Berlandaskan hasil analisis data yang dilakukan pada aplikasi SPSS 25 dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas (*independent variable*) ialah variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap variabel terikat (*dependent variable*) ialah Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU). Besarnya nilai signifikansi pengaruh untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) ialah 0.000, untuk variabel Motivasi Kerja (X2) ialah sebesar 0.000, dan untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X3) ialah sebesar 0.000 maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi yang didapatkan dari ketiga variabel yang diteliti dalam hasil penelitian ini lebih rendah dari yang ditetapkan yakni sebesar 0.05.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan pengolahan kakao pasti membutuhkan sumber daya, baik bahan baku maupun sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah komponen yang secara tidak langsung bersentuhan dengan bisnis ini. Bakat, tenaga, pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan merupakan hal penting yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk ketercapaiannya tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, karyawan ialah sumber daya yang berharga dan penting bagi sebuah perusahaan (Wibowo & Widiyanto, 2019: 143).

Oleh karena itu, perusahaan pengolahan kakao harus memprioritaskan keselamatan dan kesehatan karyawannya. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah bidang digunakan mengurangi kecelakaan yang berkaitan dengan tempat kerja. Kinerja karyawan yang baik akan berkorelasi positif dengan kemajuan sebuah perusahaan, namun apabila terdapat karyawan yang memiliki kinerja tidak baik akan menghasilkan tidak baik juga. Sehingga sudah sepantasnya perusahaan menggunakan cara untuk menghemat sumber daya manusia dengan memperhatikan tempat kerja karyawannya. Untuk menciptakan tenaga kerja yang baik dan efisien, perlu dikembangkan lingkungan kerja yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan potensi sumber daya manusia.

Segala hal yang bersifat fisik pada tempat kerja termasuk dalam kategori lingkungan kerja fisik, sedangkan segala hal yang tidak berwujud dan tidak terlihat oleh mata merupakan kategori lingkungan kerja non-fisik. Motivasi kerja juga memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menjaga perilaku individu untuk mencapai tujuan dan keinginan yang sesuai. Karena pentingnya motivasi bagi perusahaan, perusahaan harus memastikan bahwa ada motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan (Fatimah & Hadi, 2021: 27). Pekerja akan lebih produktif apabila lingkungan kerja mereka memberikan mereka rasa nyaman dan aman (Andy, 2019: 2)

Segala hal yang diperlukan untuk memacu seorang karyawan agar menjalankan pekerjaan yang diberikan, untuk menunjang tujuan organisasi tersebut merupakan pengertian dari motivasi kerja. Pengertian lain dari motivasi kerja ialah terdapat sikap kedisiplinan pada saat bekerja maka karyawan dapat memiliki semangat yang baru, giat serta tekun dan ulet dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban mereka (Yang & Farunik, 2023).

Jika seorang karyawan ingin bekerja dengan efisien dan efektif, mereka harus memiliki stamina yang fit serta memperhatikan keamanan saat bekerja. Apabila keselamatan dan kesehatan kerja sumber daya manusia pada perusahaan tidak diperhatikan dengan baik, membuat kinerja karyawan tersebut akan menurun dan bekerja tidak maksimal, sehingga nantinya kinerja perusahaan tersebut akan mengalami dampak penurunan juga.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018: 7), Menyatakan bahwa:

“Tempat dimana karyawan bisa bekerja dengan maksimal, agar dapat mengerjakan kewajiban yang sudah ditentukan pada awal proses perekrutan dapat didefinisikan sebagai lingkungan kerja.”

Menurut Subaris dan Haryono dalam (Jopanda, 2021: 10), Menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja merupakan suatu bagian yang tidak terpisahkan dari jenis dan lokasi kerja, dimana setiap karyawan tinggal dan melakukan pekerjaannya.”

Motivasi kerja

Menurut (Tegor et al., 2020: 122) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan bahwa:

“Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau impuls positif untuk memacu semangat seseorang untuk melakukan apa yang harus dilakukan sesuai dengan yang telah ditetapkan”

Menurut Robbins dan Couter dalam (Sumardjo & Priansa, 2018: 141), buku yang berjudul Manajemen Pengembangan SumberDaya Manusia Konsep-konsep Kunci, Menyatakan:

“Motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk melakukan upaya untuk mencapai tujuan organisasi dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan.”

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Veithzal Rivai dalam (Silaswara et al., 2021: 117) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia :

“Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan tindakan yang diambil oleh sebuah organisasi untuk mewujudkan suasana tempat kerja yang nyaman dan aman sehingga bisa mencegah sekaligus menurunkan jumlah pekerja yang mengalami cedera baik karena kondisi fisiologis-fisikal (kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera karena kegiatan berulang, penyakit kardiovaskular serta penyakit karena kondisi kerja yang tidak sehat) dan kondisi psikologis (stress dan gangguan mental lainnya).”

Menurut Sinambela dalam (Enny, 2019: 9) buku yang berjudul Manjemen Sumber Daya Manusia, Mneyatakan bahwa:

“Situasi mental dan fisik dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang diberikan perusahaan dapat ditafsirkan sebagai keselamatan dan kesehatan kerja (K3)”

Kinerja Karyawan

Menurut (Silaswara et al., 2021: 58) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan bahwa:

“Performa yang dihasilkan oleh seseorang dalam sebuah perusahaan serasi dengan tugas dan kewajibannya dalam proses memperoleh tujuan organisasi tersebut dapat dipahami sebagai kinerja ”

Menurut Gibson dalam (Silaen et al., 2021: 39) buku yang berjudul Kinerja Karyawan, Menyatakan bahwa:

“Fase keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan agar terwujud tujuan yang telah ditentukan pada awal perekrutan dapat didefinisikan sebagai kinerja.”

METODE

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono dalam (Veronica et al., 2022: 12) buku yang berjudul Metodologi Penelitian Kuantitatif, Menyatakan bahwa:

“Penelitian kuantitatif berbasis positivisme menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data terhadap populasi tertentu. Tujuan analisis data adalah untuk mengukur praduga sementara. Metode kuantitatif terdiri dari eksperimen dan survei.”

Penulis menggunakan metode statistik deskriptif yang, karena menggunakan populasi yang luas dan menggunakan data berupa angka-angka dan dari hitungan pengukuran dapat menunjang pemahaman mengenai keterkaitan hasil data kuantitatif dan pengamatan empiris.

Objek Penelitian

PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU) merupakan objek penelitian yang penulis gunakan. PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU), atau dikenal luas sebagai BTCU, adalah produsen snack coklat yang didirikan sejak tahun 1990 oleh Tan Hui Eng (Berlin), Hoi Khiong (Hermandi), dan Tjong Sioe Sien (Erwin Saipul HT) dan serta merta mereka merupakan direksi pada PT. BTCU ini.

Jenis Data

Ada dua macam data yang dipakai yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif ialah data yang telah didapatkan dalam format angka. Data Kualitatif merupakan data yang didapat melalui tanya jawab Bersama staf personalia PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU).

Sumber Data

Menurut Sugiyono dalam (Gunawan & Sutrisna, 2022: 3), Menyatakan bahwa:

“Sumber data yang didapatkan langsung oleh peneliti merupakan pengertian dari sumber data. Angket atau biasa dikenal dengan sebutan kuesioner merupakan instrument yang penulis gunakan sebagai cara pengambilan data.”

Dalam proses pengkajian data ini penulis melakukan riset terhadap PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU), serta melakukan tanya jawab bersama staf personalia dan mengedarkan kuesioner kepada para karyawan PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU).

Menurut Sugiyono dalam (Belina & Andy, 2023), Menyatakan bahwa:

“Sumber data berhubungan terhadap variabel serta diamati pada proses pengkajian data yang didapatkan memakai instrumen kemudian didokumentasikan oleh partisipan lain, misalnya didapatkan atau dengan kata lain dapat dipahami sebagai sumber data sekunder.”

Penulis menggunakan data sekunder yang diambil melalui buku serta internet untuk melengkapi penelitian.

Populasi

Menurut Arikunto dalam (Selly & Sutrisna, 2022: 3), Menyatakan bahwa:

“Subyek keseluruhan dari penelitian ini merupakan populasi. Apabila seseorang hendak meneliti dan melihat lebih lanjut lagi terhadap daerah populasi, maka penelitian itu meliputi riset populasi.”

Pada penelitian ini penulis mendapatkan populasi sebanyak 230 karyawan yang bekerja pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU).

Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Imron, 2019: 21), Menyatakan bahwa:

“Sebagian dari populasi dan karakteristiknya didefinisikan sebagai sampel. Ukuran sampel yang cocok untuk penelitian ini adalah antara 30 s/d 500..”

Banyaknya sampel yang penulis ambil pada penelitian ini ialah 100 orang pekerja pada PT. Bumi Tangerang Coklat Utama (BTCU) menggunakan metode *probability sampling* kemudian *simple random sampling* dipilih sebagai teknik yang cocok dalam proses pengumpulan sampelnya.

HASIL

1. Tabel Model Summary

Tabel 1
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,832 ^a	,692	,682	3,514	,692	71,827	3	96	,000

a. Predictors (Constant), X1, X2, dan X3

Dari tabel diatas dapat diketahui yakni perhitungan R sebesar 0.832 dan perhitungan R Square sebesar 0.692. Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwasanya ketiga variabel yang diteliti memiliki pengaruh yang berkontribusi sebesar 69.2% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka selebihnya sebesar (100% - 69.2% = 30.8%) diakibatkan hal lainnya.

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Tabel 2
Uji Parsial (T) Lingkungan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,882	1,971		6,536	,000
	X1	,659	,056	,765	11,776	,000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 25

Dalam pengujian ini mengenai variabel (X1) Lingkungan Kerja didapatkan hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $11.776 > 1.98472$. Melalui perhitungan ini H1 diterima dikarenakan perolehan nilai signifikansi pada variabel X1 ini sebesar 0.00 yang mana $0.00 < 0.05$.

Tabel 3

Uji
(T)

Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,771	2,437		4,420	,000
	X2	,719	,069	,723	10,354	,000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja

Sumber : SPSS 25

Pada pengujian ini mengenai variabel (X2) Motivasi Kerja didapatkan hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $10.354 > 1.98472$. Melalui perhitungan ini H1

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

diterima dikarenakan perolehan nilai signifikansi pada variabel X2 ini 0.00 yang mana $0.00 < 0.05$.

Tabel 4

Uji Parsial (T) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,854	2,621		7,193	,000
	X3	,460	,071	,550	6,520	,000
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan						

Sumber : SPSS 25

Dalam pengujian ini mengenai variabel (X3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) didapatkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $6.520 > 1.98472$. Melalui perhitungan ini H1 diterima dikarenakan perolehan nilai signifikansi pada variabel X3 ini 0.00 yang mana $0.00 < 0.05$.

• Uji F

Tabel 5
 Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2660,646	3	886,882	71,827	,000 ^b
	Residual	1185,354	96	12,347		
	Total	3846,000	99			
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)						

Sumber : SPSS 25

Dalam pengujian ini bisa dipahami bahwasanya didapatkan hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $71.827 > 2.70$. Melalui perhitungan ini H_1 diterima dikarenakan perolehan nilai signifikansi yang diperoleh atas pengujian ini 0.00 yang mana $0.00 < 0.05$.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dipahami mengenai variabel X1 (Lingkungan Kerja) memperoleh hasil perhitungan sebesar $11.776 > 1.98472$. Lalu dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh kuat pada Kinerja Karyawan (Y). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dikarenakan bahwasanya perolehan penghitungan signifikansi pengujian ini sebesar 0.000 , $0.000 < 0.05$.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dipahami mengenai variabel X2 (Motivasi Kerja) memperoleh hasil perhitungan sebesar $10.354 > 1.98472$. Maka hasil penelitian ini disimpulkan bahwasanya Motivasi Kerja (X2) berpengaruh kuat pada Kinerja Karyawan (Y). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dikarenakan bahwasanya perolehan penghitungan signifikansi pengujian ini sebesar 0.000 , $0.000 < 0.05$.
3. Berdasarkan hasil ini, dapat dipahami mengenai variabel X3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)) memperoleh hasil sebesar $6.520 > 1.98472$. Lalu dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X3) berpengaruh kuat pada Kinerja Karyawan (Y). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima

dikarenakan bahwasanya perolehan penghitungan signifikansi pengujian ini sebesar 0.000, $0.000 < 0.05$.

4. Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $71.827 > 2.70$ maka dapat dipahami dan diasumsikan bahwasanya setiap variabel bebas (*independent variable*) X secara parsial berpengaruh kuat pada variabel terikat (*dependent variable*) Y. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dikarenakan bahwasanya perolehan penghitungan signifikansi pengujian ini sebesar 0.000, $0.000 < 0.05$.

REFERENSI

- Andy, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia. *ECo-Buss*, 2(1), 30-44.
- Belina, N., & Andy, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreatif Futura Makmur. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2).
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. E. W, Ed.). UBHARA Manajemen Press.
- Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. LA NINA NIAGA NASIONAL. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 25. <https://doi.org/10.30651/imp.v1i1.9469>
- Gunawan, A., & Sutrisna, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 117-122.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19-28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84-101. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i1.164>

- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Selly, S., & Sutrisna, S. (2022). Pengaruh Suasana Toko, Kesadaran Merek Dan Pembayaran Digital Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada PT. Cara Loe Buat Kopi, Kopi Clbk). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 842–848.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan* (1st ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Y. C. Giap, Ed.; 1st ed., Vol. 1). CV Pustaka Kreasi Mandiri.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan SumberDaya Manusia Konsep-konsep Kunci* (1st ed., Vol. 1). CV Alfabeta.
- Tegor, Dwi Joko Siswanto, & Mauli Siagian. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadhi, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (R. Hidayanti & S. S. Aulia, Eds.; 1st ed., Vol. 1). PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Wibowo, FX. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>
- Yang, W., & Farunik, C. G. (2023). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Pada PT. Axindo Duta Perkasa. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2).