

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kontraktor PT Tan Berjaya Lestari

Angelina Halim^{1)*}, Diana Silaswara²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾angelinahalim06@gmail.com

²⁾dsilaswara.ubd@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima Maret 2025;
Perbaikan Maret 2025;
Diterima Maret 2025;
Tersedia online April 2025;

Kata kunci:

Kontraktor
Konstruksi
Lingkungan
Keselamatan
Kesehatan

Abstrak

Kinerja karyawan pada perusahaan PT Tan Berjaya Lestari dapat terwujud secara optimal apabila berbagai faktor pendukung terpenuhi dengan baik, faktor tersebut meliputi penyediaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, juga pelatihan yang efektif dalam bekerja.

Populasi dalam penelitian yaitu seluruh karyawan PT Tan Berjaya Lestari, dengan responden sebanyak 120 dan teknik pengambilan sampel yang dipakai yaitu sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan; kuesioner, wawancara, studi pustaka, dan pengamatan. Proses analisis hasil dilakukan memakai perangkat lunak SPSS Versi 25.

Nilai *R Square* pada uji koefisien determinasi yaitu pada model 1 sebesar 85,2%, model 2 sebesar 88,1%, model 3 sebesar 89,4%. Dengan demikian, nilai koefisien determinasi diatas dipilih model 3 yaitu 0,894 (89,4%) artinya variabel bebas yang dipakai dapat mengatakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 89,4% dan sisanya 10,6% dipengaruhi oleh variabel lain dan tidak dicantumkan di model studi.

Berdasar pada hasil penelitian menunjukkan bahwa uji hipotesis parsial $t_{tabel} = 1,980$, $t_{hitung} X_1 = 7,808$, $X_2 = 5,687$, $X_3 = 3,803$, dengan ini membuktikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, juga pelatihan secara parsial punya pengaruh signifikan atas kinerja karyawan. Serta hasil uji hipotesis simultan pada model 1 $F_{hitung} 679,226 > F_{tabel} 2,68$, model 2 $F_{hitung} 433,799 > F_{tabel} 2,68$, model 3 $F_{hitung} 327,292 > F_{tabel} 2,68$. Dengan ini H_a diterima dan tolak H_0 , dapat dikatakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, dan pelatihan dengan simultan ada pengaruh signifikan atas kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Memastikan keselamatan juga kesejahteraan karyawan merupakan aspek *urgent* dalam pengelolaan manajemen terutama manajemen sumber daya manusia (SDM), karena hal ini dapat melindungi karyawan juga akan berdampak terhadap kinerja dan produktivitas karyawan yang

signifikan. Budaya keselamatan dan kesehatan kerja jika kuat disuatu organisasi dapat memberikan *impact* positif terhadap kinerja karyawan (Naji et al., 2021).

Menurut (Wibowo & Widiyanto, 2019) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ialah kondisi terbebas dari cedera, malfungsi, juga rugi di lingkungan kerja. Dalam menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, perusahaan harus memberikan pengetahuan atau pendidikan melalui pelatihan sehingga sebelum melakukan pekerjaan, karyawan dapat mencegah kejadian yang tidak diinginkan, dan dapat meminimalisir kecelakaan kerja.

Lingkungan kerja merupakan interaksi kerja yang secara langsung kepada seseorang yang mempunyai jabatan yang jabatan sama, jabatan yang lebih rendah, maupun jabatan lebih tinggi menurut (Susanti & Mardika, 2021). Dalam suatu organisasi, peran pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat penting, dengan mengadakan program pelatihan efektif yang berfokus pada keterampilan keselamatan dan kesehatan secara spesifik pekerjaan dapat secara signifikan meningkatkan persepsi risiko pekerja, komitmen keselamatan, dan di akhir, kinerja mereka secara menyeluruh akan meningkat (Nkrumah et al., 2021).

Pelatihan merupakan usaha untuk memperbaiki pekerjaan yang sedang menjadi tanggung jawab karyawan agar lebih efektif (Luturlean, 2020) dikutip dalam (Vionie Dwi Putri, 2022). Dalam proses pelatihan pada perusahaan kontraktor akan diadakan pelatihan berupa pelatihan tentang prosedur K3, penggunaan alat berat, penggunaan APD (alat pelindung diri), cara teknik konstruksi, pelatihan tentang perencanaan proyek, pengendalian biaya yang dikeluarkan, manajemen risiko, pelatihan tentang kerja sama tim dan komunikasi, ada juga pelatihan bagi supervisor dan manajer untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinannya.

Menurut (Wibowo et al., 2020), mengatakan bahwa kinerja karyawan merujuk pada pencapaian hasil kerja meliputi jumlah tugas yang diselesaikan, kualitas hasil pekerjaan, serta ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Karyawan yang berkinerja tinggi dan baik cenderung dapat meningkatkan kepuasan kerja dan ingin membagikan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan kepada rekan kerja, dan meningkatkan kemampuan tim secara keseluruhan. Karyawan yang berkinerja rendah mungkin memerlukan pendekatan pelatihan yang berbeda untuk mencapai hasil yang optimal.

II. METODE

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2021) mengatakan bahwa:

“Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek dengan kekhasan juga jumlah tertentu yang dijadikan fokus penelitian untuk dianalisis dan disimpulkan.”

Dalam penelitian, memiliki populasi yaitu seluruh karyawan PT Tan Berjaya Lestari yaitu sebanyak 120 orang karyawan, tidak termasuk direktur utama dan peneliti.

Menurut (Sugiyono, 2021) dalam (Gloria Sihombing & Kusnawan, 2022), berucap bahwa:

“Sampel merupakan potongan dari ukuran juga kekhasan yang dipunyai suatu populasi. Sampel itu dapat di ambil dari populasi bersifat mewakili.”

Menurut (Sugiyono, 2021) ukuran sampel jika layak untuk melakukan penelitian yaitu kisaran di 30 hingga 500 responden. Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan metode sampling jenuh, yaitu sebanyak 120 orang yang merupakan total seluruh karyawan/pekerja di PT Tan Berjaya Lestari.

Pengumpulan Data

Metode yang dikumpulkan agar diperoleh data penelitian yaitu diperoleh melalui kuesioner berisikan pernyataan terkait masing-masing variabel penelitian, yang kemudian disebarkan kepada

karyawan PT Tan Berjaya Lestari guna memperoleh data yang relevan dengan penelitian ini. Dan dengan pengamatan secara langsung (observasi) pada aktivitas dan lingkungan di PT Tan Berjaya Lestari

Tabel II. 1
OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SKALA
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)	Perlindungan Karyawan	1. Jaminan Kesehatan	1. Saya mendapatkan jaminan kesehatan baik di masa jam kerja ataupun di luar jam kerja. 2. Saya mendapatkan biaya pengobatan akibat kecelakaan kerja.	Ordinal
	Keselamatan Karyawan	2. Pemeriksaan alat kerja	3. Peralatan kerja selalu diperiksa secara rutin untuk memastikan kelayakan penggunaannya. 4. Saya selalu memakai alat pelindung diri (APD) sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	
	Efisiensi Kerja	3. Fasilitas kerja	5. Perusahaan menyediakan fasilitas kerja seperti ruang istirahat, tempat makan, dan toilet yang memadai. 6. Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan, seperti kotak P3K atau klinik di tempat kerja.	
		4. Petunjuk kerja	7. Saya sangat mudah memahami petunjuk kerja yang diberikan oleh perusahaan. 8. Perusahaan menyediakan panduan kerja untuk mengurangi risiko kecelakaan di tempat kerja.	
		5. Tepat dan cepat menanggapi keluhan karyawan	9. Perusahaan pasti menanggapi dengan cepat jika ada keluhan terkait keselamatan kerja. 10. Perusahaan selalu memberikan solusi terhadap permasalahan keselamatan kerja yang dilaporkan oleh karyawan.	
Sumber: “Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Logistik PT Indola Karya Perkasa, Tangerang” (Septami, 2021). Dan “Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM” (Suparyadi, 2015).				
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja Fisik	1. Ketersediaan peralatan	1. Saya selalu mendapatkan peralatan kerja yang memadai untuk mendukung kelancaran pekerjaan. 2. Saya selalu mudah mendapatkan alat pelindung diri seperti sepatu <i>safety</i> , topi	Ordinal

			pelindung,dsb. untuk mengurangi dampak kecelakaan kerja di tempat kerja.
		2. Tempat kerja yang bersih dan tertata	3. Area kerja di kantor dan proyek selalu bersih dan tertata dengan rapi. 4. Ketersediaan fasilitas kebersihan di tempat kerja saya sudah memadai.
		3. Akses jangkauan tempat kerja	5. Lokasi kerja tidak menyulitkan karena mudah dijangkau dan diakses. 6. Perusahaan menyediakan sarana transportasi untuk memudahkan saya mencapai lokasi kerja.
	Lingkungan Kerja Non Fisik	4. <i>Support system</i> dan bimbingan dari atasan	7. Atasan selalu memberikan bimbingan terkait pelaksanaan tugas yang diberikan. 8. Saya merasa didukung oleh atasan saat menghadapi masalah di tempat kerja.
		5. Tanggung jawab	9. Saya senantiasa bertanggungjawab atas tugas yang diberikan. 10. Perusahaan menilai tanggung jawab saya berdasarkan hasil kerja yang diperoleh.

Sumber : Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Ghozali, 2019).

Pelatihan (X3)	Instruktur	1. Menguasai materi	1. Saya dapat memahami penjelasan yang diajarkan oleh pembimbing/pelatih. 2. Materi pelatihan yang diberikan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal
	Metode	2. Metode pelatihan	3. Metode pelatihan yang digunakan memudahkan saya dalam memahami informasi yang diberikan. 4. Teknik pengajaran yang interaktif (komunikasi dua arah) sangat efektif membantu peserta belajar.	
	Materi	3. Materi pelatihan	5. Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan relevan dengan permasalahan yang dihadapi di pekerjaan. 6. Informasi dalam pelatihan diberikan secara rinci dan terstruktur untuk memudahkan pembelajaran.	
	Sarana dan Fasilitas	4. Sarana dan fasilitas	7. Perusahaan menyediakan fasilitas pelatihan yang memadai untuk mendukung kenyamanan belajar. 8. Sarana teknologi yang digunakan dalam pelatihan mempermudah pemahaman atas materi yang diberikan.	
	Tujuan pelatihan	5. Paham etika kerja yang	9. Pelatihan menanamkan nilai-nilai tentang etika kerja yang harus dijalankan di tempat kerja.	

		dijalankan dan motivasi	10. Pelatihan meningkatkan motivasi saya untuk mematuhi aturan keselamatan kerja di tempat kerja.	
Sumber : Gary Dessler dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Wahjono, 2023).				
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	1. Sesuai standar perusahaan	1. Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan. 2. Hasil kerja saya secara konsisten memenuhi atau dapat melampaui standar perusahaan.	Ordinal
		2. Kualitas penyelesaian tugas	3. Kualitas hasil kerja saya sesuai dengan standar yang telah diterapkan oleh perusahaan. 4. Saya selalu bekerja dengan cermat dan memastikan hasil pekerjaan bebas dari kesalahan.	
	Kuantitas kerja	3. Kuantitas penyelesaian tugas	5. Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai target yang diberikan oleh atasan. 6. Saya mampu menangani beban kerja yang diberikan tanpa menurunkan hasil kerja.	
	Tanggung jawab	4. Tidak menyalahgunakan otoritas	7. Saya tidak pernah memanipulasi data terkait hasil pekerjaan yang telah dikerjakan. 8. Saya selalu menggunakan wewenang tepat dengan tanggung jawab yang dihaturkan.	
		5. Menerima kritik dan saran	9. Saya selalu menjalin ikatan kerja yang baik bersama rekan kerja dan atasan. 10. Saya selalu terbuka terhadap kritik yang diberikan oleh atasan atau rekan kerja.	
Sumber : “Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Prospek Indonesia” (Jasmine & Hernawan, 2023). Dan buku “Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi” (Chaerudin, Ali. Hartaningtyas R, 2020).				

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini dilakukan dalam penelitian yaitu memakai SPSS Versi 25. Dengan metode yang digunakan, yaitu uji validitas berfungsi untuk menilai apakah suatu kuesioner valid atau tidak dengan menggunakan uji 2 sisi yaitu r_{hitung} dan r_{tabel} dengan taraf sig 0,05 (Loindong et al., 2023). Uji reliabilitas berfungsi mengukur keandalan survei untuk indikator suatu variabel. Suatu survei diakui reliabel ketika hasil responden terhadap pernyataan yang diberikan tetap persisten (Santosa & Prayoga, 2021). Reliabilitas masing-masing variabel diuji menggunakan metode statistik *Cronbach's Alpha* (α). Uji normalitas berguna mengevaluasi kemungkinan residual di model regresi punya distribusi normal (Loindong et al., 2023). Uji multikolinieritas berguna untuk melihat apakah ada hubungan antar variabel bebas di model regresi. Model regresi disebut ideal jika tidak menunjukkan terdapat korelasi ditengah variabel bebas (Santosa & Prayoga, 2021).

Uji heteroskedastisitas dipakai guna mengevaluasi apakah model regresi terjadi ketidakhomogenan varian residual antar satu pengamatan dengan lainnya (Loindong et al., 2023). Uji hipotesis yaitu terdapat uji parsial (uji t) agar mengukur pengaruh dari setiap variabel bebas secara parsial atas variabel terikat (Juniantan, 2023). Dan uji simultan (uji F) berguna agar menentukan apakah semua variabel bebas dimodel punya pengaruh simultan atas variabel terikat (Juniantan, 2023).

III. HASIL

Tabel III. 1 Hasil Uji Validity

PERNYATAAN	X1	X2	X3	Y	R-TABEL	KETERANGAN
1	0,584	0,754	0,706	0,774	0,1509	Valid
2	0,542	0,829	0,663	0,670	0,1509	Valid
3	0,503	0,718	0,691	0,689	0,1509	Valid
4	0,542	0,792	0,651	0,725	0,1509	Valid
5	0,646	0,728	0,744	0,787	0,1509	Valid
6	0,502	0,759	0,725	0,739	0,1509	Valid
7	0,610	0,743	0,766	0,784	0,1509	Valid
8	0,622	0,715	0,709	0,778	0,1509	Valid
9	0,551	0,647	0,742	0,732	0,1509	Valid
10	0,533	0,739	0,633	0,785	0,1509	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Dari uji validitas mengindikasikan, secara seluruh indikator pernyataan dalam kuesioner yang telah didistribusikan diperoleh nilai r_{hitung} melebihi nilai r_{tabel} yaitu 0,1509. Dimana pada setiap variabel bebas; keselamatan dan kesehatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan pelatihan (X3), dan variabel terikat; kinerja karyawan (Y) memiliki nilai rata r_{hitung} diatas 0,502. Berdasarkan hasil diperoleh bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian terbukti **valid**.

Tabel III. 2 Hasil Uji Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Ketentuan	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	0,897	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,909	0,6	Reliabel
Pelatihan (X3)	0,886	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,912	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Dilihat dari tabel, setiap variabel punya nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60, ambang batas umum dipakai untuk menilai reliabilitas instrumen penelitian. Dengan demikian, seluruh variabel penelitian dianggap **reliabel**.

**Tabel III. 3 Analisis Statistik Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

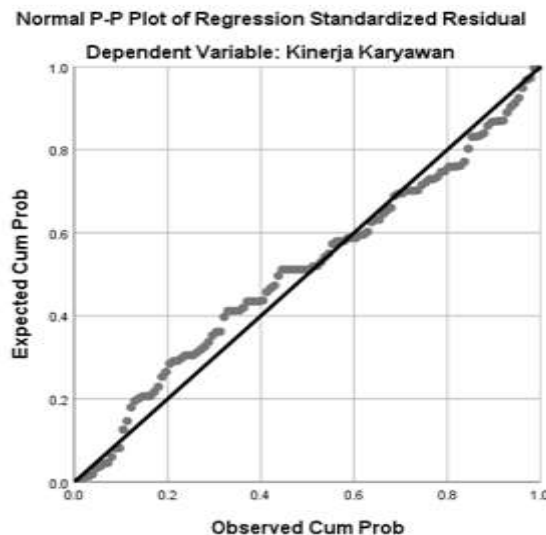
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,54146282
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,070
	Negative	-,063
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah, 2025

Diamati pada tabel, menunjukkan hasil *Asymptotic Significan* $0,20 > 0,05$. Disimpulkan data statistik dalam studi mempunyai distribusi yang **normal**.

Gambar III. 1 Normality P-Plot



Sumber : Data diolah, 2025

Dilihat pada grafik, diketahui pada titik-titik plot ada disekitaran garis diagonal dan mengelilingi garis diagonal, jadi bisa di simpulkan kalo data **berdistribusi normal**.

Tabel III. 4 Hasi1 Uji Multikolinieritas

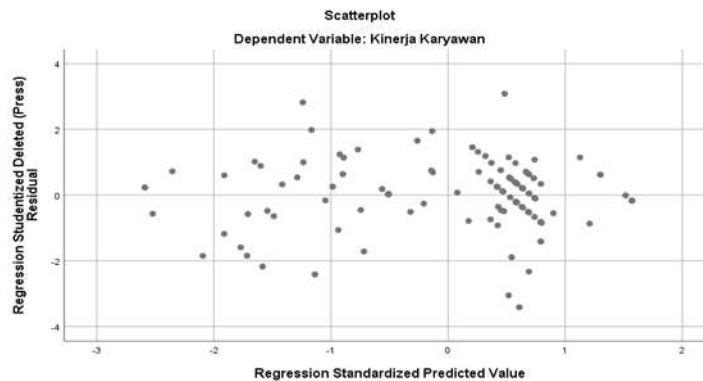
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.771	1.535		1.805	.074		
	Keselamatan Dan. Kesehatan Kerja	.935	.036	.923	26.062	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	1.529	1.401		1.092	.277		
	Keselamatan Dan. Kesehatan Kerja	.703	.054	.694	13.040	.000	.358	2.792
	Lingkungan Kerja	.267	.050	.285	5.360	.000	.358	2.792
3	(Constant)	-1.383	1.531		-.903	.368		
	Keselamatan Dan. Kesehatan Kerja	.532	.068	.525	7.808	.000	.201	4.966
	Lingkungan Kerja	.268	.047	.287	5.687	.000	.358	2.792
	Pelatihan	.233	.061	.204	3.803	.000	.318	3.147

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025

Dilihat dari tabel, menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu 4.966, variabel lingkungan kerja yaitu 2.792, dan variabel pelatihan yaitu 3.147. Nilai *Tolerance* pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu 0,201, variabel lingkungan kerja yaitu 0,358, dan variabel pelatihan yaitu 0,318. Disimpulkan multikolinieritas data tidak terjadi, karena nilai VIF dari setiap variabel < 10, dan nilai *Tolerance* > 0,1.

Gambar III. 2 Hasi1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah, 2025

Diamati pada grafik, menunjukkan uji heteroskedastisitas dari *Scatterplot* yaitu tidak adanya pola yang teratur, dan bulat-bulat yang berada di grafik itu menjalar ke atas serta ke bawah pada angka 0 di sumbu Y. Jadi kesimpulan penelitian tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel III. 5
Hasil Uji Parsial (Uji T) Metode Stepwise

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.771	1.535		1.805	.074		
	Keselamatan Dan. Kesehatan Kerja	.935	.036	.923	26.062	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	1.529	1.401		1.092	.277		
	Keselamatan Dan. Kesehatan Kerja	.703	.054	.694	13.040	.000	.358	2.792
	Lingkungan Kerja	.267	.050	.285	5.360	.000	.358	2.792
3	(Constant)	-1.383	1.531		-.903	.368		
	Keselamatan Dan. Kesehatan Kerja	.532	.068	.525	7.808	.000	.201	4.966
	Lingkungan Kerja	.268	.047	.287	5.687	.000	.358	2.792
	Pelatihan	.233	.061	.204	3.803	.000	.318	3.147

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025

1. Hasil dari uji t secara parsial, mengetahui nilai signifikansi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) yaitu $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 7.808 > t_{tabel}$ ($df = n - k$, $(120 - 4 = 116)$) dengan tingkat signifikansi sebesar 5% diperoleh t_{tabel} sebesar (1.980). Oleh karena hasil sig $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (7.808) > t_{tabel} (1.980)$, disimpulkan tolak H_0 dan terima H_{a1} , sehingga disimpulkan keselamatan dan kesehatan kerja punya pengaruh positif atas kinerja karyawan.
2. Hasil dari uji t diketahui nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X2) yaitu $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 5.687 > t_{tabel} (1.980)$. Oleh karena sig $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (5.687) > t_{tabel} (1.980)$, maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga disimpulkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif atas kinerja karyawan.
3. Hasil dari uji t mengetahui nilai signifikansi variabel pelatihan (X3) yaitu $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3.803 > t_{tabel} (1.980)$. Oleh karena sig $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (3.803) > t_{tabel} (1.980)$, maka kesimpulannya tolak H_0 dan terima H_{a3} , sehingga disimpulkan pelatihan punya pengaruh positif atas kinerja karyawan.

Tabel III. 6 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2799.600	1	2799.600	679.226	.000 ^b
	Residual	486.367	118	4.122		
	Total	3285.967	119			
2	Regression	2895.494	2	1447.747	433.799	.000 ^c
	Residual	390.472	117	3.337		
	Total	3285.967	119			
3	Regression	2938.776	3	979.592	327.292	.000 ^d
	Residual	347.190	116	2.993		
	Total	3285.967	119			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

c. Predictors: (Constant), Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja

d. Predictors: (Constant), Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Pelatihan

Sumber : Data diolah, 2025

Dilihat dari tabel, menunjukkan hasil uji simultan (uji F) telah dilakukan yaitu:

Diketahui uji ANOVA yaitu nilai $F_{hitung} 679.226 > 2,68 F_{tabel}$ (model 1), $F_{hitung} 433.799 > 2,68 F_{tabel}$ (model 2), $F_{hitung} 327.292 > 2,68 F_{tabel}$ (model 3) dan signifikasi bernilai $0,000 < 0,05$. Jadi disimpulkan variabel terdiri atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, dan pelatihan berpengaruh simultan dengan kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan uji t (X1 terhadap Y) menunjukkan variabel (K3) mempunyai nilai signifikansi 0,000, dibawah 0,05. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara (K3) dengan (Y). Berdasarkan nilai t_{hitung} , variabel (K3) mencatat angka $7,808 >$ dari $t_{tabel} 1,980$. Berikutnya, hasil koefisien regresi 0,532 menunjukkan pengaruh sebesar 53,2%. Variabel (K3) juga mempunyai angka *Pearson Correlation* (R) 0,736 (0,60 - 0,799 = Korelasi kuat). Menyimpulkan bahwa variabel (K3) memengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan uji t (X2 terhadap Y) menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi 0,000, dibawah 0,05. Ini mengindikasikan adanya pengaruh signifikan diantara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan angka t_{hitung} , variabel X2 mencatat angka $5,687, >$ dari $t_{tabel} 1,980$. Selanjutnya, koefisien regresi 0,268 menunjukkan pengaruh sebesar 26,8%. Variabel X2 juga mempunyai nilai *Pearson Correlation* (R) 0,842 (0,80 - 1,000 = Korelasi sangat kuat). Menyimpulkan variabel lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan uji t (X3 terhadap Y) menunjukkan variabel pelatihan memiliki nilai signifikansi yaitu 0,000, dibawah 0,05. Ini mengindikasikan adanya pengaruh signifikan ditengah pelatihan dan kinerja karyawan. Berdasar t_{hitung} , variabel pelatihan mencatat angka $3,803, >$ dari $t_{tabel} 1,980$. Selanjutnya, koefisien regresi 0,233 menunjukkan pengaruh sebesar 23,3%. Variabel pelatihan juga memiliki nilai *Pearson Correlation* (R) 0,826 (0,80

- 1,000 = Korelasi sangat kuat). Menyimpulkan bahwa variabel pelatihan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

4. Pengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji bersama (Uji F) yang dilakukan menunjukkan angka signifikansi 0,000, $< 0,05$ dan $F_{hitung} 679,226 > F_{tabel} 2,68$ (model 1). Menyimpulkan bahwa uji hipotesis ke empat terima (H_{a4}) dan tolak H_0 . Berarti berpengaruh secara simultan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan pelatihan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT Tan Berjaya Lestari. Hasil diperoleh dari uji t yang sudah dilakukan, yaitu menunjukkan bahwa 3 (tiga) variabel yang telah diuji memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

1. Hasil perhitungan regresi linier berganda, variabel (K3) mempunyai angka koefisien regresi 0,532 atau 53,2%. Dan berdasarkan hasil uji t (X1 terhadap Y), variabel keselamatan dan kesehatan kerja bernilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan $t_{hitung} 7,808 > t_{tabel} 1,980$. Menyimpulkan terima H_{a1} dan tolak H_0 , artinya ada pengaruh variabel (K3) dengan kinerja karyawan pada perusahaan kontraktor PT Tan Berjaya Lestari.
2. Hasil perhitungan regresi linier berganda, variabel lingkungan kerja punya hasil koefisien regresi 0,268 atau 26,8%. Dan berdasarkan hasil uji t (X2 terhadap Y), variabel lingkungan kerja bernilai sig $0,000 < 0,05$, dan $t_{hitung} 5,687 > t_{tabel} 1,980$. Menyimpulkan yaitu H_{a2} diterima dan H_0 ditolak, bermaksud ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di perusahaan kontraktor PT Tan Berjaya Lestari.
3. Hasil perhitungan regresi linier berganda, variabel pelatihan memiliki nilai koefisien regresi yaitu 0,233 atau 23,3% Dan berdasarkan hasil uji t (X3 terhadap Y), variabel pelatihan memiliki hasil signifikansi $0,000 < 0,05$, dan $t_{hitung} 3,803 > t_{tabel} 1,980$. Menyimpulkan yaitu terima H_{a3} dan tolak H_0 , bermaksud ada pengaruh signifikan variabel pelatihan dengan kinerja karyawan pada perusahaan kontraktor PT Tan Berjaya Lestari.
4. Variabel (K3), lingkungan kerja, dan pelatihan secara berbarengan ada pengaruh ke kinerja karyawan di perusahaan kontraktor PT Tan Berjaya Lestari. Hasil uji F bernilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan angka $F_{hitung} 679,226 > F_{tabel} 2,68$ (model 1), artinya adanya pengaruh secara simultan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1), lingkungan kerja (X2), dan pelatihan (X3) dengan kinerja karyawan (Y) pada perusahaan kontraktor PT Tan Berjaya Lestari. Dan dari uji koefisien determinasi (R^2) yaitu, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,894.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaerudin, Ali. Hartaningtyas R, I. & V. A. (2020). *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. <https://books.google.co.id/books?id=Ih3-DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Ghozali. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Gloria Sihombing, F., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unires Indonesia Fredika. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3, 1–10.

- <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Jasmine, A., & Hernawan, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia. *Nikamabi*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.31253/ni.v2i1.2014>
- Juniantan, J. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sanden Intercool Indonesia*. [http://repositori.buddhidharma.ac.id/1902/%0Ahttp://repositori.buddhidharma.ac.id/1902/2/BAB V - LAMPIRAN.pdf](http://repositori.buddhidharma.ac.id/1902/%0Ahttp://repositori.buddhidharma.ac.id/1902/2/BAB%20V%20-%20LAMPIRAN.pdf)
- Loindong, A. S. G., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Kantor SatPol-PP Kota Tomohon). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 110–121. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51021>
- Luturlean, H. dan. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*.
- Naji, G. M. A., Isha, A. S. N., Mohyaldinn, M. E., Leka, S., Saleem, M. S., Rahman, S. M. N. B. S. A., & Alzoraiki, M. (2021). Impact of safety culture on safety performance; mediating role of psychosocial hazard: An integrated modelling approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16). <https://doi.org/10.3390/ijerph18168568>
- Nkrumah, E. N. K., Liu, S., Doe Fiergbor, D., & Akoto, L. S. (2021). Improving the safety–performance nexus: A study on the moderating and mediating influence of work motivation in the causal link between occupational health and safety management (ohsm) practices and work performance in the oil and gas sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 1–23. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105064>
- Santosa, S., & Prayoga, A. (2021). “Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa.” *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–14. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/download/746/419>
- Septami, M. R. (2021). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Logistik PT. Indola Karya Perkasa, Tangerang. *Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.37012/ileka.v2i1.947>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cetakan Ke-3*.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066
- Vionie Dwi Putri. (2022). *Pengaruh Lingkungan, Perilaku, serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Guan Tian Vegetarian Indonesia*.
- Wahjono, S. I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue 1)*. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Wibowo, F. P., Sugandha, S., Sugandha, S., Tholok, F. W., & Tholok, F. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 20(3), 248–258. <https://doi.org/10.33061/jeku.v20i3.4309>

Wibowo, F. 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>