

PENGARUH KESELAMATAN - KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GRIYA SUMBER MANDIRI SAWANGAN DEPOK

Fadilah Wulandari¹, Bambang Sutarto²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ ulanprm21@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01716@unpam.ac.id

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of occupational health safety and the physical work environment on employee performance at PT Griya Sumber Mandiri Sawangan Depok. This research uses quantitative methods. The data was collected from 75 respondents by questionnaires and the variables are. Occupational health safety (X1) and physical work environment (X2), Employee Performance (Y). Data analysis includes validity, reliability, classical assumptions, regression, correlation coefficient, determination coefficient, hypothesis tests. The results of these research show that there is a significant influence between occupational health safety on employee performance, with a coefficient of determination value of 55.7%, hypothesis test $t_{test} > t_{table}$ ($9.574 > 1.993$). The physical work environment has a significant effect on employee performance with a determination value of 66.1%, the results of the hypothesis test obtained $t_{test} > t_{table}$ ($11.942 > 1.993$). Simultaneously, occupational health safety and physical work environment have a significant effect on employee performance with a Y regression of $6.437 + 0.313X1 + 0.553X2$. The coefficient of determination value was 68.8%, while the remaining 31.2% was caused by other factors not researched by the author. Hypothesis testing obtained calculated $f_{test} > f_{table}$ ($79.510 > 2.730$).

Keywords: Occupational Health Safety, Physical Work Environment, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan-kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Griya Sumber Mandiri Sawangan Depok. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan dari 75 responden melalui kuesioner tentang keselamatan-kesehatan kerja (K3) (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2), kinerja karyawan (Y). Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antar keselamatan-kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 55,7% , uji hipotesis $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,574 > 1,993$). lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinasi sebesar 66,1%, hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,942 > 1,993$). Secara simultan, keselamatan-kesehatan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan regresi $Y = 6,437 + 0,313X1 + 0,553X2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 68,8%, sedangkan sisanya 31,2% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($79,510 > 2,730$).

Kata Kunci: Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan harus dapat melakukan penanganan atau pencegahan permasalahan keselamatan - kesehatan kerja secara serius oleh seluruh komponen pelaku usaha. Perusahaan harus dapat melakukan menerapkan manajemen keselamatan - kesehatan kerja tidak secara parsial saja tetapi harus juga diterapkan menjadi pembahasan secara marginal dalam perusahaan. Permasalahan keselamatan, dan kesehatan kerja bukan hanya urusan pihak officer, mandor, atau direktur saja. Akan tetapi, permasalahan tersebut menjadi bagian dan urusan semua pihak yang ada di lingkungan perusahaan tersebut. Permasalahan keselamatan - kesehatan kerja bukan hanya sekedar hanya sebagai bentuk pemasangan spanduk, poster dan semboyan saja, tetapi juga harus menjadi nafas dari setiap pekerja dalam sebuah perusahaan. Kesadaran dari setiap pekerja merupakan kunci utama risiko adanya bahaya dan perilaku yang menjadi kebiasaan untuk bekerja secara aman, sehat, dan selamat.

Namun sampai saat ini belum ada informasi mengenai revisi Undang-Undang (UU) No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, namun ada beberapa usulan untuk merevisinya: pembaruan sistem pelaporan dan pengelolaan data kecelakaan dan penyakit pada pekerja, penegakan hukum yang proporsional bagi pelanggar, analisis implementasi K3 secara komprehensif, aturan sanksi pidana, kewenangan masing-masing instansi.

Pelaksanaan keselamatan - kesehatan kerja melalui sistem manajemen keselamatan - kesehatan kerja telah berkembang di berbagai negara baik melalui pedoman maupun standar. Untuk memberikan keseragaman bagi setiap perusahaan dalam menerapkan sistem manajemen keselamatan-kesehatan kerja sehingga perlindungan keselamatan - kesehatan kerja bagi tenaga kerja, peningkatan efisiensi, dan produktivitas perusahaan dapat terwujud maka ditetapkan peraturan pemerintah yang mengatur pelaksanaan sistem manajemen keselamatan - kesehatan kerja (Gemely, 2018).

PT Griya Sumber Mandiri (GSM) perusahaan yang bergerak dibidang jasa kontraktor, arsitektur, desain interior dan furniture. Dengan keunggulan kualitas dan profesionalisme, kami akan memenuhi

kebutuhan Properti. Dengan reputasi yang sudah teruji dalam bidang kontraktor, arsitektur, desain interior dan furniture PT Griya Sumber Mandiri telah menangani berbagai macam proyek yang mencakup rumah tinggal, gedung kantor, apartmen, klinik, rumah sakit sekolah, restoran, interior living room, kamar atau apapun dibidang interior maupun arsitektur. Dengan jumlah karyawan sebanyak 75 orang pada tahun 2023, seluruh karyawan memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan dan jabatannya masing-masing untuk hasil kerja yang baik bagi perusahaan. Pada PT Griya Sumber Mandiri diawasi oleh (satu) orang pimpinan yang memiliki tanggung jawab pada kinerja bawahannya.

Kepuasan kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kepuasan kerja dari karyawan harus mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan, sebab menurunnya hasil produksi dari karyawan dapat mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan. Berikut adalah data produksi karyawan untuk

Tabel 1.1
Data Kinerja karyawan
2021-2023

No	Aspek Penelitian	Standar Penilaian Karya Wan	Jumlah karyawan	Tahun					
				2021	%	2022	%	2023	%
1	Kuantitas Hasil Kerja	100%	75	65	87%	63	84%	58	77%
2	Kualitas Hasil Kerja	100%	75	63	84%	57	76%	53	70%
3	Efisiensi dalam melaksanakan tugas	100%	75	62	83%	59	79%	49	65%
4	Disiplin Kerja	100%	75	50	67%	53	70%	37	49%
5	Inisiatif	100%	75	49	65%	45	60%	38	51%
Rata-rata					77%		74%		68%

Sumber: PT Griya Sumber Mandiri, 2024

Dari tabel diatas diketahui kinerja karyawan dan rata-rata kinerja karyawan PT Griya Sumber Mandiri tahun 2021-2023 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu 77%, kemudian pada tahun 2022 mengalami penurunan yaitu sebesar 74% dan tahun 2023 sebesar 68%, penurunan itu

terlihat di beberapa indikator yang paling jelas pada indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja dan inisiatif. Dari data tabel 1.1 kinerja karyawan pada PT Griya Sumber Mandiri setiap tahun mengalami penurunan, dari aspek kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja dan inisiatif.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keselamatan-kesehatan kerja (K3). Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja fisik. Risiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja fisik yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik. Kesehatan - keselamatan kerja apabila telah terpenuhi maka akan menyebabkan karyawan bekerja dengan segenap kemampuannya, sehingga kinerja meningkat.

Dari penjelasan di atas maka lingkungan kerja fisik dan keselamatan-kesehatan kerja (K3) harus diperhatikan dan dapat diterapkan pada PT Griya Sumber Mandiri, karena lingkungan kerja fisik dan keselamatan kesehatan kerja para karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Upaya keselamatan - kesehatan kerja pada perusahaan diharapkan dapat mencegah, mengurangi dan melindungi dari resiko terjadinya kecelakaan kerja, jaminan keamanan perlindungan dari alat kerja yang berbahaya, serta penerangan yang cukup agar tidak merusak mata akibat melakukan pekerjaan, dan kondisi mental karyawan yang stabil. Berikut data keselamatan – kesehatan kerja (K3) yang dialami karyawan PT Griya Sumber Mandiri Sawangan Depok, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Data Keselamatan-Kesehatan Kerja
2021-2023

No	Faktor	Pernyataan	Tahun		
			2021	2022	2023
1	Kondisi Tempat Lingkungan Kerja	Penyimpanan alat berbahaya ditempat kerja diperhatikan keamanannya	Tidak	Tidak	Iya
2	Perlengkapan Peralatan Kerja	Peralatan kerja yang disediakan untuk kerja sangat memadai	Tidak	Tidak	Iya
3	Pemakaian Peralatan Kerja	Tersedia alat pelindung diri yang dapat melindungi dari kecelakaan kerja	Tidak	Tidak	Tidak
4	Kondisi Fisik Mental Karyawan	Kondisi mental stansana stabil	Tidak	Iya	Iya

Sumber: PT Griya Sumber Mandiri, 2023

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa pada tahun 2021-2022 masih terdapat keadaan tempat lingkungan kerja, perlengkapan peralatan kerja, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik mental karyawan yang belum terpenuhi. Di tahun 2023 masih terdapat pemakaian peralatan kerja yang masih belum terpenuhi. Hal ini mengakibatkan kurangnya keselamatan – kesehatan kerja karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja mereka.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan - Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Griya Sumber Mandiri Sawangan Depok”

Selain faktor keselamatan - kesehatan kerja, lingkungan kerja fisik karyawan juga sangat perlu diperhatikan dalam berjalannya kegiatan kerja sebuah perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang baik adalah lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi, memberikan motivasi serta dapat memberikan dorongan karyawan untuk bekerja secara maksimal dan optimal sesuai dengan profesinya masing-masing sehingga dapat tercapai dan kepuasan dalam bekerja.

Untuk mengetahui fenomena yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja fisik di PT Griya Sumber Mandiri, penulis menyertakan data terkait dengan Lingkungan Kerja Fisik dari tahun 2021-2023 pada tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.3
 Kondisi Lingkungan Kerja Fisik
 2021-2023

No	Indikator	Kondisi						Ket
		2021		2022		2023		
		Baik	Buruk	Baik	Buruk	Baik	Buruk	
1	Lampu Penerangan Tempat Kerja		√		√		√	Dalam penerangan didalam ruangan kerja masih kurang baik bisa disebut pencabanyaanya kurang terang.
2	Jendela Tempat Kerja	√		√			√	Pada tahun 2021-2022 ruangan belum direnovasi belum ada peluasan kantor sehingga masih memiliki jendela. Pada tahun 2023 setelah peluasan kantor, tidak ada jendela didalam ruangan kerja udara hanya masuk dari pintu yang terbuka lebar.

No	Indikator	Kondisi						Ket
		2021		2022		2023		
		Baik	Buruk	Baik	Buruk	Baik	Buruk	
3	Tata Warna	√		√		√		Warna yang digunakan warna putih, dapat membuat ruangan terlihat lebih besar, lapang, bersih
4	Dekorasi		√		√	√		Pada tahun 2021-2022 Parobotan kantor masih berantakan belum tersusun rapi. Pada tahun 2023 parobotan kantor sudah tertata dengan rapih
5	Bunyi Musik		√		√		√	Beberapa karyawan menyatel musik dengan keras sehingga mengganggu pekerja lain

Sumber: Kondisi Lingkungan Kerja Fisik PT Griya Sumber Mandiri Sawangan Depok 2023.

Dari tabel 1.3 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik pada PT Griya Sumber mandiri tahun 2021 dan 2022 terjadi proses renovasi PT mengalami kondisi yang sama, lingkungan baik berada di jendela tempat bekerja masih ada dan tata warna ruangan di cat putih sehingga terkesan bersih. Lingkungan kurang baik

berada pada lampu penerangan yang kurang terang, dekorasi masih berantakan karna ruangan masih renovasi dan bunyi musik yang keras mengganggu karyawan lain. Pada tahun 2023 masih terdapat lingkungan yang bermasalah dan kurang baik seperti lampu penerangan dengan atap yang tinggi, jendela tempat kerja tidak ada setelah terjadi renovasi dan suara musik yang bercampur dengan suara alat pekerjaan yang dilakukan oleh beberapa karyawan. Lingkungan yang baik seperti cat tembok masih berwarna putih dekorasi yang cukup rapih dikarenakan ruangan yang luas dan dekorasi perabotan kantor tertata dengan baik setelah renovasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur atau mengelola. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Manajemen dapat didefinisikan sebagai sebuah proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengendalian, kepemimpinan dan pengawasan.

Menurut Handoko (2020:2) “manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawas usaha-usaha para anggota organisasi serta penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan”

Menurut Hasibuan (2021:10) Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi sebuah perusahaan, dengan tersedianya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan dan memiliki perkembangan yang baik.

Menurut Chandra dalam Bahri (2022) menyatakan bahwa “Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang unik di dalam suatu perusahaan dibandingkan dengan sumber lainnya. SDM mengacu pada individu yang bekerja dalam suatu lingkungan atau organisasi dan disebut juga sebagai tenaga kerja, personel, pegawai, anggota, atau pegawai. Manusia dipandang sebagai aset yang harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (SDM) agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan sukses dan efisien”.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dalam manajemen dengan berfokus pada pengaturan hubungan antara manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi. Bukan hal mudah dalam mengatur karyawan. Karena setiap karyawan merupakan orang yang unik dan memiliki karakter dan potensi masing-masing. Setiap orang memiliki perasaan, keinginan, pikiran, dan juga memiliki latar belakang yang berbeda. Berbeda dengan mesin yang akan menuruti perintah yang diprogramkan, karyawan dengan keunikannya tidak akan mudah untuk diatur atau dikuasai.

Manajemen sumber daya manusia juga bisa di definisikan sebagai suatu perencanaan, organisasi, penggerak dan pengawasan pada pengadaan, kompensasi, pengintegrasian, hubungan yang di dimaksud mencapai suatu tujuan dalam organisasi di perusahaan secara terpadu. Manajemen dapat diartikan sebagai bagian dari seni maupun ilmu dalam mengatur segala potensi manusia yang ada. Manajemen terdiri dari enam unsur yaitu: man, method, materials, machine, money dan market.

Menurut Rernawan (2011:15) adalah, "Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, sebagai suatu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan".

Menurut Wursanto (2007: 53-54) menyatakan bahwa "Organisasi adalah sebagai proses pembagian tugas atau pekerjaan, mengatur pegawai-pegawai untuk memikul tugas atau pekerjaan dari suatu badan usaha".

Keselamatan - Kesehatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Manajemen Keselamatan - Kesehatan Kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan keselamatan dan secara optimal yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan meneliti

apakah pengendalian kecelakaan sudah dilakukan perusahaan dengan cermat sehingga dapat menurunkan angka kecelakaan kerja tersebut.

Menurut Candrianto (2020:9) mengemukakan keselamatan kesehatan kerja merupakan suatu keadaan dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik bagi karyawannya, perusahaan maupun warga dan lingkungan sekitar pabrik tersebut. Keselamatan kesehatan kerja juga merupakan suatu usaha untuk mencegah dari kondisi tidak selamat, yang dapat menyebabkan kecelakaan

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan fisik yang berada di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat berupa, Alat kerja, pencahayaan, temperatur, kelembaban, warna, kebersihan, kebisingan, getaran. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Budiarti (2020:92) Lingkungan Kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun Lingkungan Kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan Kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal

Menurut Hasibuan dalam Pusparani (2021:94) "mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu".

Kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

- 1) Uji Validitas
Uji validitas bertujuan untuk menentukan item-item pertanyaan yang valid (baik) atau tidak baik dalam penentuan variabel
 - 2) Uji Reliabilitas
Menurut Priyatno (2017:30), Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil penelitian atas dasar waktu yang berbeda. Semua item yang valid akan dilaksanakan uji reliabilitas, yaitu pengujian yang bertujuan untuk melihat tingkat kehandalan dari item yang valid dalam menentukan variabel.
- b. Asumsi Klasik
- 1) Uji Normalitas
Uji normalitas menurut Ghazali (2021:196) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Regresi yang baik adalah data yang distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plots.
 - 2) Uji Multikolinieritas
Uji Multikolinieritas menurut Ghazali (2018:105), bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (Variance Inflation factor). Nilai cut off yang umum digunakan dalam mendeteksi adanya multikolinieritas adalah $\text{tolerance} < 0,10$ atau sama dengan $\text{VIF} > 10$
 - 3) Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (Ghozali, 2018:111). Uji autokorelasi ditujukan untuk menguji ada tidaknya korelasi variabel dependen terhadap dirinya sendiri.
- 4) Uji Heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas
- c. Analisis Regresi Linier
Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X, dan X2 terhadap variabel Y. Uji regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama.
- d. Analisis Koefisien Korelasi
Digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Penulis menggunakan analisis korelasi berganda / multiple correlation untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2017).
- e. Analisis Koefisien Determinasi
Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kontribusi variabel bebas terhadap variabel terkait dan mempunyai range antara 0 sampai $\leq (0 \leq R^2 \leq 1)$.
- f. Uji Hipotesis
Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak.

Menurut Sugiyono (2019:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan - Kesehatan Kerja (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya merasa nyaman dengan kondisi Lingkungan Kerja Fisik saat ini	0,760	0,227	Valid
2	Penyimpanan alat berbahaya di tempat kerja saya sudah diperhatikan kesesuaiannya	0,766	0,227	Valid
3	Saya mendapatkan semua bagian dari peralatan kerja yang berbahaya telah diberi suatu tanda peringatan	0,708	0,227	Valid
4	Peralatan kerja yang disediakan untuk tugas kerja saya sangat memadai	0,798	0,227	Valid
5	Saya jarang mengalami kesulitan dengan penggunaan peralatan kerja	0,772	0,227	Valid
6	PT Griya Sumber Mandiri menyediakan perlengkapan alat perlindungan kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker (alat pelindung diri) yang dapat melindungi saya dari kecelakaan kerja	0,804	0,227	Valid
7	Kondisi mental saya stabil selama bekerja	0,754	0,227	Valid
8	Stamina saya dalam bekerja sangat stabil	0,700	0,227	Valid

Sumber: Data diolah SPSS V.25, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 variabel Keselamatan - Kesehatan Kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,227), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan **valid**. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Penerangan pada PT Griya Sumber Mandiri terasa cukup	0,768	0,227	Valid
2	Penerangan pada PT Griya Sumber Mandiri telah sesuai dengan ketentuan sehingga secara efektif membantu meningkatkan kinerja	0,762	0,227	Valid
3	Setiap ruangan kerja pada PT Griya Sumber Mandiri sudah memiliki jendela	0,794	0,227	Valid
4	Saya sering membuka jendela untuk ventilasi udara	0,516	0,227	Valid
5	Pemilihan warna yang cukup baik sehingga membuat nyaman untuk bekerja	0,828	0,227	Valid
6	Pemilihan warna membuat ruangan terlihat bersih	0,818	0,227	Valid
7	Dekorasi diatur dengan baik sehingga memudahkan karyawan bekerja	0,759	0,227	Valid
8	Dekorasi diatur sesuai fungsi tugas masing-masing	0,692	0,227	Valid
9	Bunyi musik pada tempat kerja diatur dengan baik sehingga tidak mengganggu karyawan lain	0,664	0,227	Valid
10	Saya sering mendengarkan musik dalam bekerja di ruang kerja	0,512	0,227	Valid

Sumber: Data diolah SPSS V.25, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,227), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan **valid**. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian. Hasil kedua variabel dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target kuantitas yang ditetapkan.	0,697	0,227	Valid
2	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan	0,613	0,227	Valid
3	Hasil kualitas yang saya selesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan PT Griya Sumber Mandiri	0,678	0,227	Valid
4	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja	0,708	0,227	Valid
5	Dalam melaksanakan tugas saya jarang melakukan kesalahan	0,637	0,227	Valid
6	Saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0,651	0,227	Valid
7	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	0,708	0,227	Valid
8	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	0,611	0,227	Valid
9	Saya menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	0,783	0,227	Valid
10	Saya menyadari kesalahan, memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan	0,579	0,227	Valid

Sumber: Data diolah SPSS V.25, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,227), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan **valid**. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach	Keterangan
Keselamatan - Kesehatan Kerja (X1)	0,893	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,891	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,860	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS V.25, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel Keselamatan - Kesehatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan **reliabel**, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Normalitas One-Simple Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		,0000000
Std. Deviation		4,29947327
Most Extreme Differences		
Absolute		,077
Positive		,049
Negative		-,077
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c
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 SPSS V 25, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan **pada uji ini adalah normal.**

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Std. Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,475	2,348		2,760	,007		
	Keselamatan - Kesehatan Kerja	,315	,128	,279	2,493	,015	,368	2,719
	Lingkungan Kerja Fisik	,553	,168	,589	3,315	,006	,368	2,719

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.14 diperoleh nilai tolerance variabel Keselamatan - Kesehatan Kerja sebesar 0,368 dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,368 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Keselamatan - Kesehatan Kerja sebesar 2,719 dan variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 2,719 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian **model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas**

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 17
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	,536	1,445		,370	,712
	Keselamatan - Kesehatan Kerja	,001	,077	,003	,014	,989
	Lingkungan Kerja Fisik	,076	,082	,233	1,229	,223

Sumber: Data diolah SPSS V 25, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 glejser test model pada variabel Keselamatan - Kesehatan Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,989 dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,223 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Squared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,820 ^b	,688	,680	4,35878	1,808

Sumber: Data diolah SPSS V 25, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,808 yang berada di antara interval 1,550 – 2,460

5) Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 18
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Keselamatan dan kesehatan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	10,887	2,611		4,166	,000
	Keselamatan - Kesehatan Kerja	,895	,090	,748	9,974	,000

Sumber: Data diolah SPSS V 25, 2024

Nilai konstanta sebesar 10,887 diartikan bahwa pada variabel Kesehatan dan Keselamatan (X1) tidak ada maka telah

tendapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 10,887 point

Nilai koefisien regresi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) sebesar 0,865 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,865 point

Tabel 4. 19
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model	(Constant)	8,132	2,328		3,493	,001
	Lingkungan Kerja Fisik	,752	,063	,813	11,942	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 17.25, 2024

Nilai konstanta sebesar 8,132 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 8,132 point.

Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0,758 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Keselamatan - Kesehatan Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,758 point

Tabel 4. 20
 Uji Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model	(Constant)	6,473	2,345		2,760	,007
	Keselamatan - Kesehatan Kerja	,313	,126	,270	2,493	,015
	Lingkungan Kerja Fisik	,553	,100	,586	5,515	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 17.25, 2024

Nilai konstanta sebesar 6,473 diartikan bahwa jika variabel Keselamatan - Kesehatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak ada maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 6,473 point.

Nilai Keselamatan - Kesehatan Kerja (X1) 0,313 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2), maka setiap

perubahan 1 unit pada variabel Keselamatan - Kesehatan Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,313 point.

Nilai Lingkungan Kerja Fisik (X2) 0,553 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Keselamatan - Kesehatan Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,553 point.

6) Analisis Koefisien Korelasi (R).

Tabel 4. 22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Keselamatan - Kesehatan Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

		Kesehatan - Kesehatan Kerja		Kinerja Karyawan
		Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
Kesehatan - Kesehatan Kerja	Pearson Correlation		1	,746 ^{**}
	Sig. (2-tailed)			,000
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,746 ^{**}		1
	Sig. (2-tailed)	,000		

N = 75

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS 17.25, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,746 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya **Keselamatan - Kesehatan Kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.**

Tabel 4. 23
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

		Lingkungan Kerja Fisik		Kinerja Karyawan
		Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation		1	,813 ^{**}
	Sig. (2-tailed)			,000
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,813 ^{**}		1
	Sig. (2-tailed)	,000		

N = 75

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah SPSS 17.25, 2024

Berdasarkan pada hasil tabel 4.23 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,813 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya **Lingkungan Kerja Fisik dan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.**

Tabel 4. 24

Hasil Uji Koefisien Korelasi Keselamatan - Kesehatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary ^a									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.830 ^a	.688	.680	4,25878	.888	79,510	2	72	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan - Kesehatan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS F.25, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.24 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,830 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1000 artinya variabel Keselamatan - Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 25

Hasil Uji Koefisien Determinasi Keselamatan - Kesehatan Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.557	.551	5,98278

a. Predictors: (Constant), Keselamatan - Kesehatan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS F.25, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,557 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 55,7% sedangkan sisanya sebesar (100-55,7%) = 44,3% dipengaruhi factor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4. 26

Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.657	4,51190

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS F.25, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.26 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,661 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 66,1% sedangkan sisanya sebesar (100-66,1%) = 33,9% dipengaruhi factor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4. 27

Hasil Uji Koefisien Determinasi Keselamatan - Kesehatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.688	.680	4,25878

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan - Kesehatan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS F.25, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.27 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,688 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan - Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 68,8% sedangkan sisanya sebesar (100-68,8%) = 31,2% dipengaruhi factor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Uji Hipotesis

Tabel 4. 28

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Keselamatan - Kesehatan Kerja (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,887	2,671		4,160	.000
	Keselamatan - Kesehatan Kerja	.885	.090	.746	9,574	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS F.25, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (9,574 > 1,993) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa **terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan - Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan**

Tabel 4. 29

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,132	2,328		3,493	.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.752	.063	.813	11,942	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS F.25, 2024

Berdasarkan pada hasil tabel 4.29 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (11,942 > 1,993) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050), Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa **terdapat**

pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresi	3021,222	2	1510,611	79,510	,000 ^b
	Residual	1367,925	72	18,999		
	Total	4389,147	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan - Kesehatan Kerja
Sumber: Data diolah SPSS F.25,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.30 diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (79,510 > 2,730), Hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0.050). Dengan demikian maka H0 ditolsk dan H3 diterima, hal ini memnunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Keselamatan - Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai Keselamatan - Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Keselamatan - Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,887 + 0,865X_1$, nilai korelasi sebesar 0,746 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,7% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (9,574 > 1,993). Dengan demikian H01 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Keselamatan - Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Griya Sumber Mandiri Sawangan Depok. Keselamatan - Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja hal ini juga dapat dilihat pada jawaban responden dengan nilai *mean* skor tertinggi yaitu 3,68 dengan pernyataan nomor 4 peralatan kerja yang disediakan untuk tugas kerja saya sangat memadai
- b. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan

persamaan regresi $Y = 8,132 + 0,758X_2$ dan nilai koefisien korelasi 0,813 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisiensi determinasi sebesar 66,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel yaitu 11,942 > 1,993. Dengan demikian H02 ditolak dan Ha2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Griya Sumber Mandiri Sawangan Depok. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja hal ini dapat dilihat juga dari jawaban responden dengan nilai *mean* skor tertinggi yaitu 3,97 nomor 6 dengan pernyataan pemilihan warna membuat ruangan terlihat bersih.

- c. Keselamatan - Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,473 + 0,313X_1 + 0,553X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,830 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisiensi determinasi dipengaruhi factor lain yang tidak dilakukan penelitian. Kinerja berpengaruh terhadap Keselamatan - Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik dapat dilihat juga dari jawaban responden dengan nilai *mean* skor tertinggi yaitu 3,87 nomor 10 dengan pernyataan saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adhari, I. , Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Cv. Penerbit Qiara Media.
- [2] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator. Zanafa Publishing.
- [3] Ajabar, Dkk. 2021. Reinventing Human Resources Management. Yogyakarta : Diandra Kreatif
- [4] Aprilliani, C., Fatma, F., Syaputri, D., Manalu, S. , M. , H., Sulistiyani, Handoko, L., & Tanjung, R. (2022). Keselamatan - Kesehatan Kerja (K3). Pt Global Eksekutif Teknologi.

- [5] Azan, K., Ali, M., Zebua, Bhimo, J., Sukoco, Dacholfany, M. , I., & R., A. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan* (1st Ed.). Dotplus Publisher.
- [6] Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara.
- [7] Hertati, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Sumber Rejeki.
- [8] Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Astuti, B. , H. , T. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.1). Cv.Eureka Media Aksara.
- [9] Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- [10] Meilin, A., A, & B. (2021). *Manajemen Keselamatan - Kesehatan Kerja*. Strada Press.
- [11] Mustafa, Nugroho, B. , S., Dewadi, F. , M., & Putera, D. , A. (2023). *Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Industri*. Pt Global Eksekutif Teknologi.
- [12] Okita, I. R., & Mulia, R. , M. (2022). *Keselamatan - Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Hidup: Teori Dan Implementasi* (S. ,S Wirawan, Ed.; Cet.1). Asosiasi Profesi Widyaiswara Indonesia.
- [13] Rernawan, Erni,2011. *Organization Cultur, Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- [14] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [15] Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)* (Cet.1). Stain Jember Press.
- [16] Achmad Rizki Muafi Dan Hawignyo, *Journal Of Management* Vol.5 No.3 (2022) Pages 263-271 2022 Issn 614-851x
- [17] Anggapraja, I. T. (2016). *Pengaruh Penerapan Knowledge Management Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey Pada Karyawan Unit Human Capital Management Pt Telkom Tbk.)*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(1). <https://doi.org/10.18202/Jam23026332.14.1.15>
- [18] Ariyanti, E. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Boga Lestari Di Jakarta Selatan*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 212–218. <https://doi.org/10.32493/Jee.V1i4.10616>
- [19] Ayuningtias, N. S., Herlambang, T., & Reskiputri, T. D. (2021). *Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Sosro Kantor Penjualan (Kp) Jember*. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(01), 69. <https://doi.org/10.30587/Mahasiswamanajem.en.V2i01.2751>
- [20] Dede Sobari, Hamsinah (2022) *Jurnal Perkusi* Vol.2 No.2 Issn: 2776-1568. Universitas Pamulang
- [21] Diana, S., Puteri, A. , D., Mufri, L., & Isnaeni. (2023). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Keluhan Dermatitis Pada Pekerja Pabrik Tahu Di Desa Air Tiris Wilayah Kerja Uptd Puskesmas Air Tiris*. *Bangkinang : Universitas Pahlawan*.
- [22] Hartati, O. C. T., Fathimahhayati, L. D., & Gunawan, S. (2022). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Slj Global Tbk Samarinda*. *Arika*, 16(2), 83–96. <https://doi.org/10.30598/Arika.2022.16.2.83>
- [23] Irawati, L. ., Sutarto, B. ., & Saprudin, U. . (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Aeon Mall Indonesia Bsd City Tangerang Selatan*. *Indonesian Journal Of Economy, Business, Entrepreneurship And Finance*, 4(2), 469–481. <https://doi.org/10.53067/Ijebef.V4i2.175>
- [24] Juliani, N. , P. , S., & Suputra, G. , A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bpr Desa Sangeh Abiansemal Badung*. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata* , 1(1), 335–348.
- [25] Khaerussoleh, M. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tiara Perkasa Mobil Tanggerang* [Other Thesis]. Universitas Pamulang.
- [26] Liyas, J. N. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah*. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 8(1), 97. <https://doi.org/10.25273/Equilibrium.V8i1.5891>