|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (7)1 13-24https://journal.stietenggarong.ac.id//index.php DOI : 10.61509/luxICM7181e-issn : 2655-724X | Februari2024 |

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAWIT KALTIM LESTARI**

**SABINTULUNG MUARA KAMAN**

**Juraidi1\*, Eva Noorhya ARP2, Muhammad Zainuddin3**

1,2,3Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tenggarong

\*juraidiaja@gmail.com

|  |  |
| --- | --- |
| Article Info *Received 8 January 2024**Accepted 29 January 2024**Available online 20 February 2024**Keywords:**K3, Work Environment, Motivation, Performance* | Abstract*The achievement of improving an employee's performance can be seen from each completion of work carried out. If an employee is able to complete all assigned tasks well, accompanied by a good attitude, such as a good level of absenteeism, then the employee is considered to have maximum performance. In the last three years, PT. Sawit Kaltim Lestari declined but production realization remained almost perfect. There are many factors that can influence employee performance, especially for employees who work in the production department. One of them is the guarantee of Occupational Safety and Health (K3) levels provided by the company to employees, a supportive work environment, and employee motivation. The aim of this research is to determine the influence of Occupational Safety and Health (K3), Work Environment and Motivation. The sample in this study was 66 respondents. The data was then analyzed using the multiple regression method. The results of the research show that Occupational Health and Safety (K) has a partial positive and significant effect, the work environment has a partial positive and significant effect, motivation has a partial positive and significant effect, and Occupational Health and Safety, Work Environment, and Motivation have a positive and significant effect simultaneously on the performance of PT. Sawit Kaltim Lestari.* |

**PENDAHULUAN**

Pencapaian peningkatan kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari setiap penyelesaian pekerjaan yang dilakukan. Jika seorang karyawan mampu menyelesaikan segala tugas yang diberikan dengan baik dengan dibarengi oleh attitude yang baik pula seperti tingkat absensi yang baik, maka karyawan tersebut dianggap memiliki kinerja yang maksimal. PT. Sawit Kaltim Lestari adalah perusahaan yang bergerak dibidang sawit. Adapun jumlah karyawan perusahaan saat ini sebanyak 66 orang. Dimana jumlah karyawan terbanyak adalah karyawan yang bekerja pada bagian produksi. Kondisi ini tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari realisasi produksi yang dihasilkan dalam setiap tahunnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi PT. Sawit Kaltim Lestari**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tahun | Target Produksi (ton) | Realisasi Produksi (ton) | % |
| 2020 | 12.291 | 11.160 | 90,79 |
| 2021 | 12.021 | 10.916 | 90,80 |
| 2022 | 10.865 | 13.096 | 120,53 |

Sumber : PT. Sawit Kaltim Lestari, 2023.

Terlihat dari data diatas, pada tahun 2020 dan tahun 2021 realisasi produksi selama dua tahun tersebut tidak mencapai target produksi. Tahun 2021 terjadi penurunan realisasi produksi dari 11.160 ton menjadi 10.916, sehingga pada tahun 2023 target produksi diturunkan menjadi 10.865 ton. Terlihat terjadi peningkatan produksi pada tahun 2022 dari 10.916 ton menjadi 13.096 ton. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan khususnya untuk karyawan yang bekerja pada bagian produksi. Salah satunya adalah adanya jaminan tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga mengurangi atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit kerja yang pada pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi, kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diberikan kepada karyawan, maka setiap karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja, tidak was-was dan fokus dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan akan meningkat. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Karyawan yang bekerja memiliki hakatas kesehatan dan keselamatan kerja yang pelaksanannya dilandasi oleh peraturan perundang-undangan.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi asset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi Sumber Daya Manusia (SDM). Kesehatan dan Keselamatan Kerja bertujuan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja khususnya di Indonesia. Kesehatan dan Keselamatan 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 pemberiaan bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja (Yuli, 2017:211). Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja dan dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit untuk sementara dan tidak bisa bekerja, maka karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik atau tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu sehat. Oleh sebab itu perlu sistem pemberian kompensasi akibat kecelakaan dan penyakit kerja, karena itu akan menumbuhkan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kecelakaan kerja berhubungan dengan hubungan kerja di perusahaan. Hubungan kerja dalam hal ini adalah kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh karyawan itu atau kesalahan dalam peralatan yang digunakan oleh karyawan pada waktu melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 2. Data Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Sawit Kaltim Lestari**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tahun | Jumlah Kecelakaan Kerja | Keterangan |
| 2020 | 3 | 34% tidak memenuhi aturan kerja66% tidak menggunakan pelindung |
| 2021 | 2 | 50% tidak memenuhi aturan kerja50% tidak menggunakan pelindung |
| 2022 | 1 | 0% tidak memenuhi aturan kerja100% tidak menggunakan pelindung |

Sumber : PT. Sawit Kaltim Lestari, 2020-2023.

 Kecelakaan kerja yang terjadi pada umumnya disebabkan karyawan tidak menngunakan alat pelindung. Sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk berkomitmen menjalankan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebagai bentuk Tindakan manajemen resiko yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2019:2) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan SDM bertujuan untuk menghasilkan kinerja terbaik yang dimiliki oleh semua karyawan atau karyawan yang berkerja di suatu organisasi. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, hal ini dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan. Dalam dunia kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

**RUMUSAN MASALAH**

Dari uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah keselamatan dan kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan dan siginifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sawit Kaltim Lestari Sabintulung Muara Kaman?
2. Apakah keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sawit Kaltim Lestari Sabintulung Muara Kaman?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sawit Kaltim Lestari Sabintulung Muara Kaman?
4. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sawit Kaltim Lestari Sabintulung Muara Kaman?.

**TUJUAN PENELITIAN**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah :

1. Mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sawit Kaltim Lestari Sabintulung Muara Kaman.
2. Mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sawit Kaltim Lestari Sabintulung Muara Kaman.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sawit Kaltim Lestari Sabintulung Muara Kaman.
4. Mengetahui pengaruh motivasi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sawit Kaltim Lestari Sabintulung Muara Kaman..

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2019: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik jumlah maupun kwalitasnya. Output yang dihasilkan segaimana yang dikemukakan diatas dapat berupa fisik maupun non fisik. (Simamora, 2008;357).

Dharma (2003:355) mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut : a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitafif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaankegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaituseberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran. c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

**Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja menurut Mathis dan Jackson (2015:105) merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja. Risiko keselamatan kerja dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan arus listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta keru sakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran. Menurut Mangkunegara (2019 : 53) “Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja”. Sedangkan menurut Swasto (2011 : 107) keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja. Menurut Hanggraeni (2012 : 171), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu sistem yang bertujuan melakukan pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja di dalam lingkungan kerja para karyawan.

Wieke Y.C. dkk (2012:85), bahwa budaya keselamatan dan kesehatan kerja dapat terbentuk dari beberapa indikator, yaitu sebagai berikut: 1. Variabel pertama komitmen manager terhadap pekerja. 2. Peraturan dan prosedur K3 ialah aturan dan petunjuk yang ditetapkan dalam menjalankan manajemen K3. 3. Komunikasi Pekerja ialah adanya penyampaian informasi atau pesan. 4. Kompetensi pekerja, ialah kemampuan yang di miliki pekerja. 5. Lingkungan kerja, 6. Keterlibatan pekerja dalam K3

**Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat memengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedermayanti, 2011). Beberapa pengertian lingkungan kerja dapat diuraikan dari beberapa ahli, yaitu: lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi (Feldman, 2003). Dan Schultz & Schultz (2006) mengartikan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Menurut Soetjipto (2004) merumuskan pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja antara lain kenyaman karyawan, perilaku karyawan, kinerja karyawan, dan tingkat stress karyawan.

Dimensi dan indikator kerja menurut Sedarmayanti (2011:54) yaitu: 1. Lingkungan Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator lingkungan fisik penerangan, suhu udara suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, dan keamanan. 2. Lingkungan Kerja Non-Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator lingkungan non-fisik adalah hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja, dan hubungan karyawan dengan bawahan.

**Motivasi**

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan. Motivasi timbul dari diri seorang karyawan dimulai dari pengenalan secara sadar suatu kebutuhan yang belum terpenuhi, kemudian ditetapkan sasaran yang diperkirakan akan memenuhi kebutuhan yang selanjutnya akan diikuti dengan tindakan untuk mencapai sasaran tersebut, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi. Hasibuan (2007: 142) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Simamora dalam Srie Yono (2004: 91) motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan atau sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Teori motivasi McClelland dalam Mangkunegara (2015:97) terdapat tiga kebutuhan manusia yang sangat penting. Teori kebutuhan ini memfokuskan pada tiga hal yaitu : 1. Kebutuhan akan prestasi Ciri-ciri inidividu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, dan keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah. 2. Kebutuhan dalam Kekuasaan atau Otoritas Kerja Kebutuhan Kekuasaan (need for Power) yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. 3. Kebutuhan untuk Berafiliasi Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.

Berdasarkan teori diatas maka gambar kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dharma (2003;335)

McClelland dalan Mangkunegara (2015:97)

Sedarmayanti (2009:31)

Wieke Y.C.dkk (2012;85)

H2

K3

(X1)

Lingkungan

(X2)

Motivasi

(X3)

H4

H3

H1

Gambar 1. Kerangka Pikir

**TEKNIK PENGUMPULAN DATA, POPULASI & SAMPEL, SERTA ALAT ANALISIS**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka yang dijadikan sebagai alat untuk mengetahui informasi yang diharapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sawit Kaltim Lestari. Subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan populasi. Jumlah karyawan PT. Sawit Kaltim Lestari Sabintulung Muara Kaman semuannya berjumlah 66 orang. Populasi kurang dari 100, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan semua jumlah populasi yang berjumlah 66 orang. Selanjutnya, seluruh data yang terkumpul dan dianggap layak dianalisis dengan menggunakan software SPSS versi 22, dimana sebelumnya melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

**HASIL ANALISIS**

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji tingkat konsistensi (*internal consistency*) tiap-tiap butir pertanyaan, sehingga nantinya akan benar-benar mengungkapkan indikator yang diperoleh masing-masing item pertanyaan. Dengan syarat pengujiannya adalah jika r hitung < r tabel, maka instrumen tersebut tidak valid, tetapi jika r hitung > r tabel, maka instrumen tersebut valid. Dari 60 responden menunjukkan setiap intrumen pertanyaan semuanya valid.

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan, reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama untuk mendapatkan pengukuran yang stabil. Syarat pengujiannya adalah jika *a cronbach’s* < 0,6, maka instrumen tersebut reliabel, tetapi jika *a cronbach’s* > 0,6, maka instrumen tersebut reliabel. Dari hasil perhitungan maka dapat dijelaskan bahwa hasil cronbach’s alpha adalah sebesar 0,689 dimana angka ini menunjukkan bahwa lebih dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa intrumen pertanyaan dapat dikatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji normalitas digunakan agar mengetahui apakah populasi data berdistribusi mormal atau tidak. Dengan syarat pada uji *one sample kolmogorov-smirnov* menggunakan taraf nignifikansi 0,05, jika sigifikansi lebih dari 0,05 atau 5% maka data tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal.

**Tabel 3. Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Sig. | Syarat  | Keterangan |
| 0,200 | > 0,05 | Normal |

Sumber : hasil SPSS, 2023

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa taraf signifikan masing-masing variabel lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi linier diantara satu atau lebih variabel bebas, sehingga akan sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Deteksi terhadap multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan model VIF (*Varian Inflation Factor*) pada coeficients. Syarat pengukuran adalah apabila nilai VIF < 5 maka tidak terjadi mulitikolinieritas.

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | VIF | Syarat  | Keterangan |
| K3 | 1,240 | < 5 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Lingkungan Kerja | 1,208 | < 5 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Motivasi  | 1,040 | < 5 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber : hasil SPSS, 2023

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai VIF yang diperoleh masing-masing variabel kurang dari 5, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

 Uji ini digunakan untuk mengetahui tidak terjadinya kesalahan faktor penganggu yang mempunyai varian yang sama dalam penyebarannya. Syarat pengujian adalah apabila nilai residual < 0,05 maka tidak terjadi heteroskedatisitas, tetapi apabila nilai residual > 0,05 maka terjadi heteroskedatisitas.

**Tabel 5. Uji Heterokedastisitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Sig. | Syarat | Keterangan |
| K3 | 0,328 | > 0,05 | Tidak terjadi gejala heterokedastisitas |
| Lingkungan Kerja | 0,832 | > 0,05 | Tidak terjadi gejala heterokedastisitas |
| Motivasi  | 0,182 | > 0,05 | Tidak terjadi gejala heterokedastisitas |

Sumber : hasil SPSS, 2023

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa taraf signifikansi residu dari masing-masing variabel lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi.

Setelah melakukan perhitungan maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 6. Persamaan Regresi**

|  |  |
| --- | --- |
| Variabel | B |
| Konstanta  | 7,196 |
| K3 | 0,246 |
| Lingkungan Kerja | -0,043 |
| Motivasi  | 0,102 |

Sumber : hasil SPSS, 2023

Hasil penelitian pada tabel di atas didapat *coefficient regresi*, maka terdapat pengaruh yang diberikan dari variabel yang diteliti. Melalui pedoman persamaan struktural variabel yang diteliti yaitu kesehatan dan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja dan motivasi maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Y = 7,196 + 0,246 X1 – 0,043 X2 + 0,102 X3

1. Nilai kontanta (a) bertanda positif yaitu sebesar 7,196. Artinya apabila X1, X2, dan X3 sama dengan nol atau tidak ada, maka kepuasan sama dengan 7,196.
2. Nilai b1 atau koefisien regresi kesehatandan keselamatan kerja bertanda positif sebesar 0,246, artinya apabila variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,246 atau 24,6%.
3. Nilai b2 atau koefisien regresi lingkungan kerja bertanda negatif sebesar 0,043, artinya apabila variabel lingkungan kerja dinaikkan satu satuan maka akan menurunkan variabel kinerja sebesar 0,043 atau 4,3%.
4. Nilai b3 atau koefisien regresi aksebilitas bertanda positif sebesar 0,102, artinya apabila variabel motivasi dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan variabel kepuasan sebesar 0,102 atau 10,2%.

 Dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji f dan uji t yang dapat peneliti jelaskan dalam perolehan perhitungan penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 7. Rangkuman Hasil Perhitungan SPSS**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | F hitung | Signifikan | T hitung | Signifikan |
| Kepuasan | 6,753 | 0,001 |  |  |
| K3 |  |  | 2,895 | 0,005 |
| Lingkungan Kerja |  |  | -0,374 | 0,709 |
| Motivasi  |  |  | 2,708 | 0,009 |
| R : 0,496R2 : 0,246T Tabel : 1,999F tabel : 2,750 |

Sumber : hasil SPSS, 2023

Dari uji anova atau uji F, pada taraf 5% diperoleh nilai Fhitung adalah 6,753 > Ftabel 2,750 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena probabilitas 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksi kinerja, atau bisa dikatakan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi (X3) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y).

**Tabel 8. Interpertasi Nilai Standar Rata-Rata Koefisien Korelasi**

|  |  |
| --- | --- |
| Nilai R | Interprastasi |
| Antara 0,800 sampai dengan 1,000Antara 0,600 sampai dengan 0,799Antara 0,400 sampai dengan 0,599Antara 0,200 sampai dengan 0,399Antara 0,000 sampai dengan 0,199 | Sangat kuatKuatSedangRendahSangat redah (tak berkorelasi) |

Berdasarkan tabel output SPSS model Summary hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai R adalah 0,496 artinya korelasi antar variabel bebas dan terikat adalah sedang*.* Nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,246. Nilai ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R, yaitu 0,496 x 0,496 = 0,246 atau 24,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja, dan motivasisecara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 24,6% sedangkan sisanya (100% - 24,6% = 75,4%) dipengaruhi variabel lainnya.

Tabel diatas menjelaskan bahwa perolehan nilai t hitung untuk pengujian hipotesis sesara parsial adalah sebagai berikut :

* Nilai t hitung untuk variabel K3 (X1) sebesar 2,895 > t tabel 1,999 dengan signifikansi 0,005 < 0,05 jadi bisa dikatakan bahwa variabel X1 berpengaruh secara signifikan, dalam artian pengaruhnya secara langsung terhadap kinerja.
* Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebesar -0,374 < t tabel 1,999 dengan signifikansi 0,709 > 0,05 jadi bisa dikatakan bahwa variabel X2 tidak berpengaruh secara signifikan, dalam artian tidak ada pengaruhnya secara langsung terhadap kinerja.
* Nilai t hitung untuk variabel motivasi (X3) sebesar 2,708 < t tabel 1,999 dengan signifikansi 0,009 > 0,05 jadi bisa dikatakan bahwa variabel X3 berpengaruh secara signifikan, dalam artian berpengaruh secara langsung terhadap kinerja.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sawit Kaltim Lestari.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja secara parsial berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sawit Kaltim Lestari. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung 2,895 lebih besar dari t tabel 1,999. Dari hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) bertanda positif artinya semakin baik Kesehatan dan Keselamatan Kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Sawit Kaltim Lestari. Dari hasil persamaan regresi Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebesar 0,246 artinya semakin meningkat Kesehatan dan Keselamatan Kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sawit Kaltim Lestari sebesar 24,6%. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Ade Sofyan tahun 2017 dengan judul Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Bekaert Indonesia Plant Karawang, serta penelitian yang dilakukan Siong June dan Mauli Siagian tahun 2020 berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Lestari Shipyard.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sawit Kaltim Lestari.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sawit Kaltim Lestari. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung -0,374 lebih kecil dari t tabel 1,999. Dari hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja bertanda negatif artinya semakin baik lingkungnan kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan PT. Sawit Kaltim Lestari. Dari hasil persamaan regresi lingkungan kerja sebesar 0,043 artinya semakin meningkat lingkungan kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan pada PT Sawit Kaltim Lestari sebesar 4,3%. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan Texa Lima Dwi, dkk tahun 2022 yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit Cikasungka PT Perkebunan Nusantara VIÌI Bogor. Hal ini bisa terjadi karena tempat kerja yang nyaman, suasana terang, udara yang sesuai, tidak bising dan aman membuat karyawan terlalu bersantai dalam bekerja. Kemudian hubungan dengan atasan dan sesama rekan kerja yang kondusif terkadang membuat kerja menjadi tidak fokus bisa saja terlalu seringnya bercerita dengan sesama rekan kerja atau ada rasa kasihan atau ketidak tegasan atasan terhadap karyawan karena merasa terlalu dekat, hal ini bisa memicu menurunnya produktifitas kerja sehingga kinerja pun menurun.

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sawit Kaltim Lestari.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sawit Kaltim Lestari. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung 2,708 lebih besar dari t tabel 1,999. Dari hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa motivasi bertanda positif artinya semakin baik motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Sawit Kaltim Lestari. Dari hasil persamaan regresi motivasi sebesar 0,102 artinya semakin meningkat motivasi maka akan meningkatan kinerja karyawan pada PT Sawit Kaltim Lestari sebesar 10,2% Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Texa Lima Dwi, dkk tahun 2022 yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit Cikasungka PT Perkebunan Nusantara VIÌI Bogor.

**Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sawit Kaltim Lestari.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi secara simultan berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sawit Kaltim Lestari. Hal ini dapat dilihat dari nilai f hitung 6,753 lebih besar dari f tabel 2,750. Dari hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) bertanda positif artinya semakin baik Kesehatan dan Keselamatan Kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Sawit Kaltim Lestari. Dari hasil persamaan regresi apabila Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi bernilai nol maka kinerja akan sebesar 7,196. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Ade Sofyan tahun 2017 dengan judul Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Bekaert Indonesia Plant Karawang, serta penelitian yang dilakukan Siong June dan Mauli Siagian tahun 2020 berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Lestari Shipyard. Dan Texa Lima Dwi, dkk tahun 2022 yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit Cikasungka PT Perkebunan Nusantara VIÌI Bogor.

**KESIMPULAN**

 Adapun yang menjadi kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sawit Kaltim Lestari.

2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sawit Kaltim Lestari.

3. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sawit Kaltim Lestari.

4. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sawit Kaltim Lestari.

**SARAN**

Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan kepada obyek penelitian sebagai berikut:

1. Bagi PT. Sawit Kaltim Lestari Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang sudah dilakukan sekarang adalah hal yang benar dan sudah sesuai dengan peraturan yang diterapkan oleh pihak perusahaan serta sudah dilaksanakan dengan baik oleh karyawan, untuk atasan mungkin bisa lebih memotivasi karyawan dari sisi promosi jabatan atau lebih kearah finansial karena dari hasil penelitian dilihat karyawan masih kurang termotivasi untuk mendapatkan kedudukan lebih tinggi, mereka bekerja hanya sesuai kebutuhan. Kemudian dari sisi lingkungan kerja yang ada saat ini sudah cukup kondusif, lingkungan juga mendukung dari sisi keamanan dan suasana, tidak ada perselisihan antar karyawan maupun atasan, namun harus dibuat batasan sehingga tidak terlalu kekerabatan yang akan berakibat menurunkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian kinerja karyawan dengan variabel lain seperti insentif, pengawasan, atau lainnya yang lebih kompleks agar penelitian mengenai kinerja karyawan lebih berkembang lagi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anwar, P.M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi. Bandung : Remaja

Rosdakarya. Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Erlangga.

Darmawan. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Dharma, A. (2003). Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Supervisor). Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Dwi, T.L., Abadi, S., dan Suhaeni. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit Cikasungka PT. Perkebunan Nusantara VIII Bogor. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan. Vol. 8(10) Hal 49-55. DOI :10.5281/zenodo.6791661. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan (peneliti.net)

Fieldman. (2003). Human Stress, Work and Job Satisfaction, terjemahan Ny. L. Mulyana. Jakarta : Pustaka Binaman Presindo. Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit-UNDIP.

Gomes, F.C. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat. Yogyakarta : Penerbit Andi.

Handoko, T. Ha. (2007). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Ed/Cet. 2/5. Yogyakarta: BPFE Anggota IKAPI. Hanggraeni, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Lembaga Penerbit FEUI.

Hasibuan, M.S.P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia : Kunci Dasar dan Kunci Keberhasilan. Jakarta : CV. Haji Mas Agung.

June, S.,Siagian, M. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Lestari Shipyard. Jurnal Apresiasi Ekonomi. Vol. 8 Hal. 407-420. DOI. 100.31846/jae.v8i3.325. (PDF) PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LAUTAN LESTARI SHIPYARD (researchgate.net)

Malthis., Robert L. dan Jhon H. J. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.

Mangkunegara. A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja

Rosdakarya. . (2019). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Refika Aditama. Manullang,.Marihhot. M. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.

Moeheriono. (2012). Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Moenir. (2006). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. PT. Bumi Aksara: Jakarta. Nawawi, H. (2012). Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nitisemito, Alex S. (2011). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas. Jakarta : Ghalia.

Panggabean, M.S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Schultz, D.,Schultz, S E. (2006). Psychology & Work Today. New Jersey : Pearson Education Inc.

Sedarmayati. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV. Mandar Maju.

Simamora, Henry. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III. Yogyakarta : STIE YKPN.

Soetjipto,H.P. (2004). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.

Sofyan, Ade. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bekaert Indonesia Plant Karawang. Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif. Vol. 2 Hal. 22-45. DOI.10.36805/manajemen/v2i1.162. PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BEKAERT INDONESIA PLANT KARAWANG (researchgate.net)

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta

Supranto, J. (2000). Statistik Teori dan Aplikasi, Edisi Enam. Jakarta: Erlangga.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Swasto, B. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang :UB Press.

Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta :PT Rajagrafindo Persada.

Wieke, Y.C., Ludfi, A.T. (2012). Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. Jurnal Rekayasa Sipil, 6 (1), 83-95.

Yuli, Sri Budi Cantika. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang : UMM Press.