

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Aqua Farm Nusantara Ajibata

Siti Normi, Putri Natalia Hutabarat & Elperida Sinurat

Universitas Methodist Indonesia, Medan

Email: sitinormisinurat@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of occupational safety and health, work environment, and workload on employee performance at PT Aqua Farm Nusantara Ajibata. Research data was collected using questionnaire respondents and a saturated sample of respondents. The results of data analysis using multiple linear regression analysis show that occupational safety and health (X1) partially has a positive and significant effect on employee performance, work environment (X2) partially has a positive and significant effect on employee performance, workload (X3) partially has a positive and significant effect on employee performance. The results of the F-test show that occupational safety and health (X1), work environment (X2), and workload (X3) simultaneously have a significant effect on performance (Y). The results of the analysis using the coefficient of determination of 0.696 indicate that 69.6% of employee performance variables are explained by the variables of occupational safety and health (X1), work environment (X2), workload (X3), and the remaining 30.4% are influenced by other variables not studied.

Keywords occupational safety and health, work environment, workload and employee performance.

1. Pendahuluan

Salah satu aset berharga yang perlu dipertahankan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia sebagai salah satu keunggulan bersaing suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan terdiri dari orang-orang sebagai sumber daya manusia yang menjadi aset utama dan terpenting perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia yang dimiliki harus dapat dikelola dan dikembangkan dengan baik oleh perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang maksimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam peranannya harus dapat dikelola dengan baik sesuai dengan fungsi yang dimiliki. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya manusia secara sistematis, terencana, dan efisien.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dari tujuan perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja perusahaan akan menurun. Setiap perusahaan selalu mengharapkan agar bagaimana karyawan dapat menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik dan optimal lewat kinerja yang dilakukan. Hasil dari kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik serta optimal tentunya karena adanya dukungan dari faktor-faktor yang mendukung kinerja tersebut.

Faktor keselamatan dan kesehatan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi hasil dari kinerja. Keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi aset perusahaan yang bertujuan memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi sumber daya manusia. Karyawan senantiasa menghasilkan kinerja yang baik, ketika dalam bekerja merasa terlindungi. Keselamatan dan kesehatan kerja dalam hal ini menjamin perlindungan bagi karyawan pada saat berada dalam lingkungan kerja, agar dapat terhindar dari berbagai kemungkinan kecelakaan kerja yang dapat terjadi. Agar tetap terjaganya kinerja yang stabil peran keselamatan dan kesehatan kerja diberikan perhatian khusus.

Tentunya faktor keselamatan dan kesehatan kerja berhubungan dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat serta kondisi dimana karyawan bekerja. Kedua bagian ini saling memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap keberlangsungan berjalannya kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Karyawan dalam bekerja memerlukan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat bekerja dengan baik dan memberikan konsentrasi yang penuh agar karyawan dapat bekerja guna meningkatkan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman mampu meningkatkan semangat serta motivasi yang tinggi dalam bekerja untuk menyelesaikan setiap tugas.

Beban kerja karyawan dalam perusahaan sudah ditentukan. Setiap karyawan dalam bekerja memiliki beban kerja yang diberikan sesuai tugas yang telah diberikan. Beban kerja adalah segala sesuatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang dikerjakan dalam kurun waktu tertentu. Perusahaan telah memberikan setiap karyawan pekerjaan yang dikerjakan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Namun perusahaan mau memberikan beban kerja yang terlalu berlebihan yang mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi karyawan, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental. Dampak beban kerja yang berlebihan mengakibatkan kerja karyawan yang tidak efisien sehingga tidak tercapainya target kerja. Sementara itu beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan karyawan.

PT Aqua Farm Nusantara adalah perusahaan yang bergerak di bidang budidaya khususnya pada bagian perikanan. Perusahaan ini beroperasi mulai dari pembibitan ikan, pembesaran ikan, mengolah ikan dengan cara memisahkan daging dari tulangnya sampai menjadi ikan fillet. Oleh karena itu PT Aqua Farm Nusantara sebagian besar karyawannya bekerja di atas maupun di

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

dalam air. PT Aqua Farm Nusantara Ajibata memiliki lingkungan kerja yang berhubungan dengan air, tentunya karyawan yang bekerja memerlukan program keselamatan dan kesehatan kerja agar dapat terlindung dari kecelakaan kerja dan sakit yang timbul karena pekerjaan itu sendiri. Karyawan dalam bekerja tentunya harus melakukan pekerjaan sesuai SOP yang ada, agar terhindar dari kecelakaan kerja dan tetap terjaga kesehatan. Perusahaan dalam hal penerapan keselamatan dan kesehatan kerja harus benar-benar siap melengkapi segala hal yang berkaitan mengenai peralatan yang sesuai untuk penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan.

Pemakaian alat pelindung diri harus selalu diterapkan agar karyawan terhindar dari kecelakaan kerja yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Tentunya dalam bekerja karyawan harus mendapatkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, agar bagaimana kinerja karyawan yang dihasilkan dapat dilakukan seoptimal mungkin. PT Aqua Farm Nusantara Ajibata memiliki lingkungan kerja yang berada di dekat air dan di atas air, untuk itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan yang sesuai dengan karyawan dan bagaimana karyawan merasa aman berada dalam lingkungan tempat bekerja. Pada saat bekerja perusahaan diharapkan memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawannya, agar kinerja karyawan yang dihasilkan optimal dan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja PT Aqua Farm Nusantara Ajibata. Rumusan masalah penelitian sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Aqua Farm Nusantara Ajibata? (2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Aqua Farm Nusantara Ajibata? (3) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Aqua Farm Nusantara Ajibata? (4) Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Aqua Farm Nusantara Ajibata?

2. Tinjauan Literatur

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya yang diberikan terhadap karyawan sebagai program pemeliharaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, selain melindungi pekerja dari hal-hal yang mengancam keselamatan dan kesehatan. Jika keselamatan dan kesehatan pekerja terpelihara dengan baik maka angka kesakitan, absensi, kecacatan dan kecelakaan kerja dapat diminimalisir, sehingga akan terwujud pekerja yang sehat dan produktif. Perlu diingat bahwa profit perusahaan juga dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang berhubungan erat dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut International Labor Organizational (ILO), keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat kesejahteraan fisik, mental dan sosial yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jabatan, pencegahan penyimpangan kesehatan di antara pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, perlindungan pekerja dalam pekerjaannya dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan,

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang diadaptasikan dengan kapabilitas fisiologi dan psikologi dan diringkaskan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada jabatannya. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, pengertian keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sementara menurut Sedarmayanti (2018), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diartikan sebagai upaya perlindungan yang bertujuan untuk menjamin agar pekerja/buruh dan orang lain di tempat kerja dalam keadaan aman dan sehat, sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan terus menerus, aman dan efisien. Berdasarkan pengertian di atas, keselamatan dan kesehatan kerja secara umum yaitu sebagai suatu kegiatan yang dilakukan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan agar terhindar dari kecelakaan dan sakit yang timbul akibat kerja.

Dalam bekerja jika perusahaan sangat memperhatikan penerapan serta program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan maka dapat meminimalisir akibat-akibat yang akan terjadi terhadap karyawan saat bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja yang tidak diperhatikan dan diabaikan dapat mengakibatkan kecelakaan kerja karena adanya kelalaian yang mengakibatkan kerugian terhadap perusahaan. Oleh karena itu menurut Enny (2019) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah membuat karyawan merasa aman, memperlancar proses kerja, agar karyawan berhati-hati dalam bekerja, mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja, tidak mengganggu proses kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas karyawannya. Sebagai contoh penggunaan peralatan keselamatan kerja sekalipun ribet namun tidak akan mengganggu proses kerja atau aktivitas kerja karyawan. Karyawan perlu diberikan sosialisasi atau pelatihan untuk menggunakan peralatan kerja sebelum digunakan. Bahkan untuk peralatan tertentu harus memiliki sertifikasi tertentu, misalnya untuk mobil harus ada surat izin mengemudi (SIM) yang sesuai dengan tingkatannya, menekan biaya, menghindari kecelakaan kerja, dan menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu.

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting diperhatikan oleh perusahaan karena lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan. Lingkungan kerja sebagai salah satu yang mendukung kemampuan serta kinerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan yang berdampak menguntungkan untuk tujuan perusahaan. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Menurut Nitisemito (2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Adapun menurut Ahyari (2015), Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

memadai dan sebagainya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta pekerjaan yang diembannya. Namun pengertian lingkungan kerja secara umum adalah kondisi dan suasana dimana karyawan tersebut melakukan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Menurut Enny (2019) jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja nonfisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2015) dalam perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Suatu lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman, dan nyaman. Karyawan yang melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal karena lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang sangat perlu diperhatikan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat yang memberikan tingkat produktifitas kerja karyawan yang meningkat. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Beban kerja adalah suatu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Beban kerja sebagai salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan karena beban kerja salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan merupakan beban kerja baginya. Beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Tentunya beban kerja yang diberikan terhadap karyawan berbeda-beda. Beban kerja karyawan diberikan sesuai kemampuan dan jabatan karyawan dalam bekerja. Beban kerja dapat muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana karyawan di tempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari karyawan. Untuk itu beban kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu tugas maupun pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang dikerjakan dalam waktu kurun tertentu. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tugas dan tanggung jawab yang dibebankan terhadap karyawan yang dilaksanakan dengan baik dan dikerjakan dalam waktu tertentu.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Setiap perusahaan memerlukan kinerja karyawan untuk menunjang tercipta dan tercapainya suatu tujuan perusahaan. Perusahaan yang dapat berhasil mencapai tujuannya dikarenakan adanya kinerja karyawan yang berkualitas dan maksimal. Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari kinerja dari karyawan. Oleh karena itu sebuah perusahaan sangat bergantung terhadap kinerja karyawan. Tentunya kinerja karyawan yang baik tergantung kepada bagaimana perusahaan memperhatikan setiap faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri. Sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, terampil, memiliki semangat yang tinggi, motivasi yang tinggi dapat diharapkan menghasilkan kinerja yang maksimal. Untuk itu kinerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam mencapai tujuan. Kinerja merupakan hasil kerja serta kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu kurun tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut Fahmi (2016) kinerja karyawan dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif.

Kuantitas kerja: Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Kualitas kerja: Kualitas kerja menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Kerja sama: Kerja sama merupakan suatu kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. Apabila kerjasama terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik. Tanggung jawab: Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Inisiatif: Kemampuan karyawan untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan.

Keselamatan dan kesehatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), beban kerja (X_3) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Berdasarkan tinjauan teoretis dan tinjauan penelitian terdahulu, maka kerangka berpikir penelitian digambarkan sebagai hubungan dari variabel independen dan variabel dependen yang disajikan pada Gambar 1 di bawah ini:

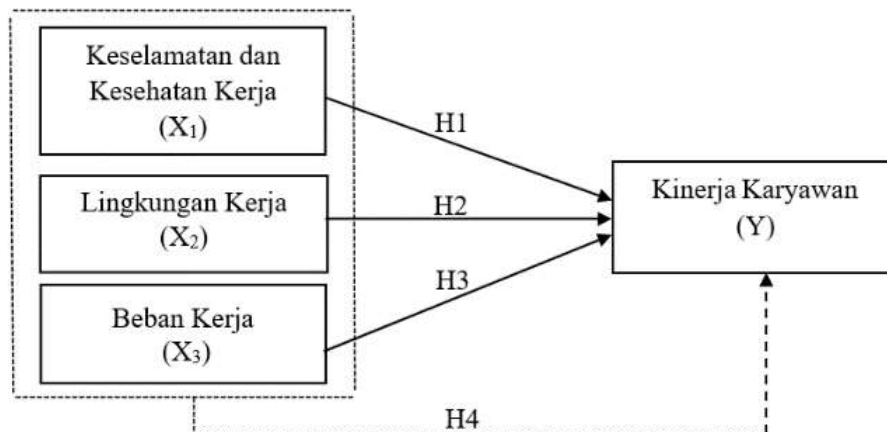
Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Gambar 1. Model Penelitian



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H₁ : Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aqua Farm Nusantara Ajibata.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aqua Farm Nusantara Ajibata.

H₃ : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aqua Farm Nusantara Ajibata.

H₄ : Keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aqua Farm Nusantara Ajibata.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2022). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu oleh peneliti untuk pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Aqua Farm Nusantara Ajibata yang berjumlah 51 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2022). Oleh karena itu dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 51 orang karyawan PT Aqua Farm Nusantara Ajibata.

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti melalui pengumpulan kuesioner. Kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pernyataan kepada karyawan yang ada di PT Aqua Farm Nusantara Ajibata. Kuesioner dibuat dalam bentuk pernyataan sesuai dengan atribut variabel penelitian, dengan mencantumkan beberapa alternatif jawaban, dan responden diminta memilih

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

jawaban yang paling tepat, dan setiap jawaban pernyataan atau pernyataan berdasarkan skala likert.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja karyawan
X₁ : Keselamatan dan kesehatan kerja
X₂ : Lingkungan kerja
X₃ : Beban kerja
a : Konstanta
b₁, b₂, b₃ : Koefisien regresi
e : Standar error

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 1 berikut ini menyajikan hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.205	4.600		9.393	.000
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.636	.080	.628	7.948	.000
	Lingkungan Kerja	.650	.112	.476	5.784	.000
	Beban Kerja	.227	.079	.238	2.894	.006
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bentuk persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 43.205 + 0,636X_1 + 0,650X_2 + 0,227X_3$, maka berdasarkan persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (X₁) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), maka dapat dinyatakan Ho ditolak dan H₁ diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dewi (2022) berjudul “Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Area Ponorogo” yang menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh negatif dan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

signifikan terhadap kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja yang terjamin membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Keselamatan dan kesehatan kerja yang terlaksana dengan baik memberikan rasa aman dan nyaman terhadap karyawan agar terhindar dari kecelakaan kerja serta terlindungi pada saat bekerja.

Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kinanggi (2023) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Timor Otsuki Mutiara di Desa Wolwal Barat Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor” yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Simbolon (2023) berjudul “Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dwi Lestari Nusantara” juga menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja mampu memberikan kenyamanan, rasa aman dan rasa semangat dalam bekerja bagi karyawan. Dengan hal tersebut karyawan akan memaksimalkan kinerja yang dimiliki untuk memberikan kontribusinya kepada perusahaan. Meningkatkan lingkungan kerja kondusif juga mampu memberikan kontribusi agar kinerja dapat terselesaikan dengan baik.

Nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kinanggi (2023) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Timor Otsuki Mutiara di Desa Wolwal Barat Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor” yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Dhyan dan Putriawati (2020) berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri” juga menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengerti dan paham mengenai beban kerja akan dapat menyelesaikan beban kerja yang diberikan. Beban kerja yang sesuai diberikan kepada karyawan dapat mengoptimalkan hasil kinerja yang dihasilkan.

Nilai F tabel pada taraf signifikan $0,05$ adalah $2,80$, sehingga dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $39,219 > 2,80$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka keselamatan dan kesehatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Berdasarkan hasil hipotesis uji- F yaitu $39,219 > 2,80$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dhyan dan Putriawati (2020) berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja,

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri” yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,696 yang berarti variabel independen yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) dapat menjelaskan sebesar 0,696 atau 69,6% dari kinerja karyawan (Y) dan sisanya 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja dan pengawasan. Diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* menghasilkan nilai sebesar 0,696 atau 69,6% pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), beban kerja (X_3) terhadap kinerja (Y). Hal ini berarti sebesar 69,6% variabel kinerja (Y) dijelaskan oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), beban kerja (X_3) sedangkan 30,4% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja dan pengawasan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut: (1) Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aqua Farm Nusantara Ajibata. (2) Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aqua Farm Nusantara Ajibata. (3) Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aqua Farm Nusantara Ajibata. (4) Berdasarkan uji hipotesis F diperoleh nilai signifikansi variabel keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan beban kerja sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aqua Farm Nusantara Ajibata. (5) Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,696 yang menunjukkan sebesar 69,6% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan beban kerja (X_3). Sedangkan 30,4% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja dan pengawasan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan saran terkait dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut: (1) Disarankan PT Aqua Farm Nusantara Ajibata memperhatikan serta melakukan pengecekan program keselamatan dan kesehatan kerja yang ada dalam perusahaan seperti kesediaan kotak P3K yang ada di perusahaan, ketika terjadi kecelakaan dalam bekerja karyawan mendapatkan pertolongan pertama. Diharapkan karyawan lebih memperhatikan serta meningkatkan dalam penggunaan alat pelindung diri agar terhindar

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

dari kecelakaan kerja, untuk itu karyawan juga dapat bekerja dengan aman dan sehat. Perusahaan juga memberikan pelatihan terhadap karyawan, berupa pengetahuan serta arahan mengenai pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada saat bekerja, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang sesuai mampu mencapai terlaksananya kinerja. (2) Disarankan PT Aqua Farm Nusantara Ajibata memperhatikan serta meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif dan lingkungan kerja yang nyaman guna menghasilkan kinerja yang lebih optimal dan baik. (3) Disarankan juga karyawan PT Aqua Farm Nusantara Ajibata memperhatikan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, ketika perusahaan meringankan beban kerja yang diberikan seharusnya karyawan dapat lebih baik menyelesaikan beban kerja yang diberikan untuk mencapai kinerja yang optimal. Karyawan juga harus memahami beban kerja yang diberikan agar terlaksananya kinerja yang baik. Beban kerja yang sesuai mampu mengoptimalkan kinerja yang dihasilkan. Untuk itu perusahaan harus lebih memberikan pengawasan terhadap karyawan guna memperhatikan terselesaikannya beban kerja karyawan. (4) Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti disiplin kerja dan pengawasan. Peneliti selanjutnya juga dapat menambah jumlah populasi dan sampel pada penelitiannya untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap. Peneliti selanjutnya juga dapat mengganti objek penelitian yang berbeda seperti di perusahaan lain yang belum diteliti, untuk menganalisis bagaimana pengaruh dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja di objek penelitian yang berbeda.

Referensi

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator (1st ed.). Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Ahyari. (2015). Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi (Edisi ke empat). Yogyakarta: BPFE.
- Budiasa. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia (Suryani, Ed.; Pertama). Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Dewi, d. (2017). Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Ponorogo. The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi, 633-645.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi. (2016). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Faida, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis (Pertama). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Kinanggi, L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Timor Otsuki Mutiara di Desa Wolwal Barat Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 886-898.

Mangkunegara, A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke empat)*. Ghalia Indonesia.

Normi, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Yogyakarta: Penerbit Expert.

Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290-304.

Sasanti, M. A., & Irbayuni, S. (2022, July). Pengaruh beban kerja dan k3 terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 24, No. 3, pp. 556-561).

Sedarmayanti. (2018). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.

Simbolon, J. (2017). Pengaruh K3 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dwi Lestari Nusantara. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2).

Sopiah, & Sangadji. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (D. Prabantini, Ed.). Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sudaryo, & dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Erang, Ed.). Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Taime, H., & Abi, A. (2022). Analisis Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Departemen Facilities Manajemen PT. Freeport Indonesia Kabupaten Mimika Papua. *JURNAL KRITIS (Kebijakan, Riset, dan Inovasi)*, 6(1), 45-69.

Puterisari, D. U., & Wibawati, L. (2022). Implementasi Kesehatan, Kecelakaan, dan Keselamatan Kerja (K3) Karyawan Pada PT Alis Jaya Ciptatama Klaten. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(3), 733-746.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)