

## PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NIPRO INDONESIA JAYA

Regina Novia Rahma<sup>1</sup>, Fitri Rezeki<sup>2</sup>

*Program Study Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*

*Universitas Pelita Bangsa*

[regeenah13@gmail.com](mailto:regeenah13@gmail.com)

### ABSTRAK

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan di seluruh dunia berupaya meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang optimal merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan, seperti peningkatan produktivitas dan efisiensi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan termasuk keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja non fisik. K3 adalah aspek kunci yang berhubungan dengan kesejahteraan pekerja di tempat kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik melibatkan aspek budaya organisasi dan hubungan sosial di tempat kerja. Kesadaran akan K3 penting untuk mencegah cedera atau penyakit akibat kerja. Di Indonesia, masalah K3 masih sering diabaikan, terlihat dari tingginya angka kecelakaan kerja. Kementerian Ketenagakerjaan telah mengeluarkan peraturan untuk meningkatkan K3, tetapi upaya serius diperlukan untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja. Selain K3, lingkungan kerja non fisik juga memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh K3 dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT NIPRO INDONESIA JAYA menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner.

**Kata kunci:** Kinerja karyawan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan kerja non fisik

### ABSTRACT

*In an era of globalization and increasingly fierce business competition, companies around the world are trying to improve the performance of their employees. Optimal employee performance is the key to success in achieving company goals, such as increasing productivity and efficiency. Factors that influence employee performance include occupational safety and health (OHS) and the non-physical work environment. OHS is a key aspect that relates to the well-being of workers in the workplace, while the non-physical work environment involves aspects of organizational culture and social relationships in the workplace. Awareness of OHS is important to prevent occupational injuries or diseases. In Indonesia, OSH issues are still often ignored, as seen from the high number of work accidents. The Ministry of Manpower has issued regulations to improve OHS, but serious efforts are needed to reduce the risk of workplace accidents. In addition to OHS, the non-physical work environment also plays an important role in influencing employee performance. This study aims to evaluate the influence of OHS and non-physical work environment on employee performance at PT NIPRO INDONESIA JAYA using quantitative methods with data collection through questionnaires.*

**Keywords:** *Employee performance, Occupational Safety and Health (OHS), Non-physical work environment*

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan di seluruh dunia senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang optimal merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, antara lain peningkatan produktivitas, efisiensi dan daya saing. Namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawannya, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawannya baik secara

langsung maupun tidak langsung. Dua faktor utama yang menjadi perhatian utama dalam konteks ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja non fisik. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan aspek penting yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan pekerja dalam melaksanakan tugas di tempat kerja. Upaya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat tidak hanya menjadi kewajiban moral perusahaan tetapi juga merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Cedera atau penyakit yang disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap K3 dapat berdampak serius terhadap kualitas kerja seorang karyawan. Selain itu, kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hak asasi manusia (HAM). Kesadaran pekerja akan pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) harus selalu dibangkitkan, diingatkan dan dibudayakan. Pemahaman dan penerapan K3 di perusahaan sangat diperlukan terutama dalam rangka perbaikan kondisi kerja. Hal ini berkaitan dengan persoalan perlindungan pekerja dari kecelakaan kerja. Untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja maka perlu dipahami dan dilaksanakan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara baik dan benar. Saat ini permasalahan kesehatan dan keselamatan kerja di Indonesia masih sering diabaikan, hal ini terlihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja. Dengan menerapkan K3 diharapkan akan tercipta tempat kerja yang aman dan sehat bagi karyawan, pelanggan dan pengunjung tempat kerja, sehingga mengurangi atau menghilangkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Kementerian Ketenagakerjaan mewajibkan seluruh perusahaan di Indonesia untuk menerapkan standar kesehatan dan keselamatan kerja yang tertuang dalam peraturan baru Permenaker No.1. Peraturan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja. Sugeng Priyanto, Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (PPK&K3), mengatakan masalah kesehatan dan keselamatan pekerja Indonesia belum mendapat perhatian yang memadai. Dalam hal ini akan memberikan panduan baru mengenai ambang batas faktor fisik dan kimia (NAB) serta kriteria faktor biologis, ergonomis, dan psikologis. Peraturan ini juga mengatur persyaratan kebersihan dan sanitasi, termasuk kualitas udara dalam ruangan. Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, jumlah kecelakaan kerja mencapai 77.295 pada tahun 2019. Pada tahun 2018, terjadi 173.105 kecelakaan kerja, meningkat dibandingkan tahun sebelumnya sebesar 123.041. Meski kecelakaan kerja mengalami penurunan, namun perbaikan K3 masih memerlukan perhatian serius. Kesehatan dan keselamatan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang aman serta terciptanya kepuasan kerja pegawai dalam organisasi dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai merupakan faktor pendukung operasional organisasi.

Menurut Irzal (2016:18), penerapan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) mempunyai beberapa landasan hukum dalam pelaksanaannya. Diantaranya adalah rangkuman dasar-dasar hukum, yaitu Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2018 Nomor 5 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja.

Undang-undang ini mengatur tentang keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan ketenagakerjaan. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor Kelima Tahun 2018 mengatur kewajiban kesehatan dan kebersihan, khususnya yang berkaitan dengan kualitas udara di ruang tertutup. Perusahaan wajib memeriksa kesehatan fisik, mental dan fisik karyawan baru atau yang dipindahkan ke kantor baru dan melakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala. Selain itu, pekerja wajib menggunakan alat pelindung diri (APD) secara lengkap dan benar serta mematuhi seluruh syarat kesehatan dan keselamatan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menunjang kemajuan kerja. Perusahaan akan memberikan lingkungan yang nyaman mungkin bagi karyawannya untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, diperlukan lingkungan kerja yang aman. Karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan, mereka tidak dapat bekerja sendiri untuk mencapai tujuan perusahaan. Korelasi antara pegawai dengan atasan dan bawahannya sangat kondusif dalam mencapai tujuan organisasi.

Sebaiknya perusahaan memperhatikan lingkungan kerja non fisik untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Sekalipun lingkungan kerja non fisik tidak memberikan dampak pribadi terhadap perusahaan, namun jika berdampak langsung terhadap karyawan maka tidak akan dikelola dengan baik. Suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, pengendalian diri dan hubungan kerja hanyalah beberapa faktor yang terdapat dalam lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah suatu kondisi non fisik di sekitar tempat kerja yang tidak dapat dirasakan secara langsung melalui panca indera manusia, namun dapat dialami oleh karyawan melalui hubungan rekan kerja, hubungan rekan kerja dengan atasan, atau hubungan atasan dengan bawahan lainnya. Lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikologis dan mengacu pada kondisi non fisik yang ada di tempat kerja. Lingkungan kerja non fisik mencakup segala kondisi yang terjadi dalam hubungan profesional, baik dalam hubungan dengan atasan, dalam hubungan dengan rekan kerja, maupun dalam hubungan dengan bawahan. Beberapa faktor yang mendukung terciptanya lingkungan kerja non fisik antara lain hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, hubungan baik dengan rekan kerja, dan tidak adanya konflik antar rekan kerja. Segala situasi yang timbul menyangkut hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti 2011: 26). Wursanto (2013) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikologis, yang diartikan sebagai “sesuatu yang menyangkut aspek psikologis lingkungan kerja”. Lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendorong kerja sama antar atasan, bawahan, dan rekan sejawat dalam perusahaan. Prasyarat yang diciptakan perusahaan terhadap lingkungan kerja non fisik antara lain suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan serta pengendalian diri (Nitisemito 2015: 239). Tujuan dari penelitian yang bertajuk “Dampak K3 dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan” ini adalah untuk mengetahui apakah K3 dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan pada PT NIPRO INDONESIA JAYA. Pastikan Anda memahami pentingnya K3 dan lingkungan kerja non fisik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memahami dampak K3 dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi hal yang patut diperhatikan oleh para pemimpin bisnis. Kinerja pegawai juga dapat dipahami sebagai kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Dan keselamatan dan kesehatan kerja juga mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik program kesehatan dan keselamatan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Selain K3, lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Cara-cara lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan meliputi: motivasi karyawan, kepuasan kerja, kesejahteraan mental, komunikasi efektif, hubungan karyawan yang positif, kualitas manajemen dan kepemimpinan, budaya organisasi dan kehidupan kerja. Keseimbangan Pribadi. Lingkungan kerja yang positif yang mencakup faktor-faktor seperti dukungan sosial, pengakuan dan dorongan untuk mencapai tujuan dapat meningkatkan motivasi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung bekerja dengan antusias dan komitmen. Lingkungan kerja non fisik yang memungkinkan karyawan mencapai work-life balance dapat meningkatkan kinerja karena karyawan yang merasa seimbang akan lebih fokus dan produktif.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,

teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menentukan objek penelitian sangat penting dan merupakan langkah yang harus ditempuh dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2014: 148), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada PT. Nipro Indonesia Jaya.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh Sugiyono (2016:85) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sampel. Jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Nipro Indonesia Jaya yaitu sebanyak 36 orang responden.

Penelitian ini menggunakan sumber data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung yang berhubungan dengan penelitian (Sugiyono, 2014:137). Data primer dapat berupa opini subjek secara individual yang diperoleh dengan cara survey, wawancara dan observasi pada karyawan bagian pelayaran perintis PT. Nipro Indonesia Jaya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:199). Responden yang digunakan dalam kuesioner ini adalah seluruh karyawan PT. Nipro Indonesia Jaya pada bagian pelayaran perintis. Materi yang ada didalam kuesioner ini adalah tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja non fisik.

## HASIL

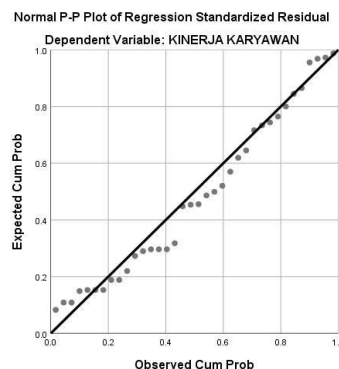
### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji data yang bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian memenuhi syarat untuk dianalisis. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian menggunakan uji multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas dengan hasil sebagai berikut:

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian kali ini pengujian normalitas menggunakan analisis grafik normal probability plot dan uji kolmogorov-Smirnov Test dalam program IBM SPSS Statistic V.25. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada analisis grafik normal p-plot sebagai berikut:

**Gambar Normal P-Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber : Hasil Output SPSS V. 25 (diolah)

Berdasarkan Gambar 4. diketahui bahwa gambar menunjukkan titik – titik menyebar sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arus garis diagonal. Menunjukkan pada hal ini model regresi memenuhi asumsi normalitas yang berarti nilai residual berdistribusi normal. Hasil analisis gambar normal p-plot didukung dengan hasil analisis uji normalitas dengan Kolmogrov Smirnov sebagai berikut:

### Hasil Uji One-Sample Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.24423697
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.077
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.117 <sup>c</sup>

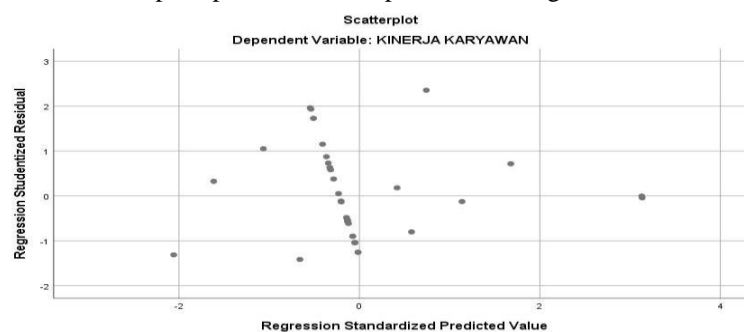
- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

### Sumber : Hasil Output SPSS V. 25 (diolah)

Berdasarkan tabel 4. di atas dari hasil uji normalitas Kolmogrov-Smirnov memperoleh nilai sebesar 1.32 dengan signifikansi sebesar 0.117. dikatakan data residual menandakan tidak normal apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 atau 5% dan dinyatakan data residual normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05 atau signifikansinya lebih besar dari 0.05 atau 5%. Berdasarkan hasil perhitungan dari penelitian ini, nilai signifikansi menunjukkan angka sebesar  $0.117 > 0.05$ , artinya data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Menurut Ghozali (2011, hal. 125-126) ada beberapa cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, akan tetapi pada penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependent ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dengan ZPRED dimana sumbu X dan Y telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di student tized. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut :



### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan gambar 4. hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas adalah pengujian melihat adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Adapun metode pengujian yang bisa digunakan yaitu dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan  $VIF < 10$ , maka model regresi tersebut tidak mempunyai masalah multikolinieritas.

#### Hasil Uji Multikolinieritas Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.853	.812			2.281	.029		
K3	.427	.020	.603		21.316	.000	.989	1.011
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.063	.002	.721		25.486	.000	.989	1.011

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 4. diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 1,011  $< 10$  dan nilai Tolerance sebesar 0,989  $> 0,10$  di semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut menunjukkan bahwa, tidak adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

#### Metode Analisis Data

Analisis data adalah cara untuk mengolah data menjadi sebuah informasi sehingga karakteristik data tersebut dapat dipahami dan bermanfaat untuk solusi permasalahan yang terjadi.

##### 1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dihubungkan dengan variabel K3 (X1) dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2).

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis). Rumus regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta (Nilai Y bila X = 0)

b : Koefisien Regresi (menunjukkan angka peningkatan atau variabel dependen yang didasarkan pada hubungan dengan nilai variabel (independen)

X1 : K3

X2 : Lingkungan Kerja Non Fisik

Dengan pengujian Software SPSS 25 for windows diperoleh pengujian sebagai berikut :

#### Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.853	.812			2.281	.029
K3	.427	.020	.603		21.316	.000

LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.063	.002	.721	25.486	.000
----------------------------------	------	------	------	--------	------

**a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN**

**Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25**

Berdasarkan tabel 4. dari hasil perhitungan SPSS 20 diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,853 + 0,427 X1 + 0,063 X2$$

a = konstanta sebesar 1,853 artinya jika nilai variabel X1 dan X2 (K3 dan Lingkungan Kerja non Fisik) sebesar 0 (nol), maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah 1,853.

B1 = koefisien regresi sebesar 0,427 merupakan nilai yang berasal dari variabel K3 (X1) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada nilai K3 (X1), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,427 poin.

B2 = koefisien regresi sebesar 0,063 merupakan nilai yang berasal dari variabel Lingkungan Kerja non Fisik (X2) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada variabel Lingkungan Kerja non Fisik (X2), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,063 poin. 2) Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summaryb**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987a	.974	.972	.252

**Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, K3**

**Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN**

**Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25**

Berdasarkan hasil tabel 4. diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,974 atau sebesar 97,4%. Sisanya sebesar 2,6% dipengaruhi oleh lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

Uji t digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh masing - masing variabel bebas, selain itu uji parsial (Uji t) dilakukan dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji variabel independen secara individu apakah berpengaruh dominan dengan taraf signifikan 5% (0,05). Berikut langkah-langkah dalam uji t :

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi dan pengaruh variabel independen, yaitu pengaruh K3 (X1) dan Lingkungan Kerja non Fisik (X2), secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat atau tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari masing-masing variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), yaitu K3 (X1) dan Lingkungan Kerja non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika probabilitas (sig t) >  $\alpha$  (0,05) maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Jika probabilitas (sig t) <  $\alpha$  (0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen (X) terhadap variabel (Y).

**Hasil Uji t  
Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.853	.812		2.281	.029
K3	.427	.020	.603	21.316	.000
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.063	.002	.721	25.486	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Dapat dilihat dari tabel 4. hasil uji t diatas adalah sebagai berikut ini:

## a. Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai thitung > ttabel ( $21,316 > 2,02809$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5% sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Muria Jaya Karawang.

## b. Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung > t tabel ( $25,486 > 2,02809$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5% sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Lingkungan Kerja non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Muria Jaya Karawang.

Pengujian secara bersama-sama dilakukan dengan uji statistik F untuk mengetahui apakah K3 dan Lingkungan Kerja non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 atau 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$ , dimana  $n$ = jumlah observasi dan  $k$ = jumlah variabel. Hasil uji statistik F diolah dengan program IBM

SPSS Statistics V.25 dapat dilihat tabel berikut ini:

**Hasil Uji F  
ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.912	2	38.956	615.742	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.088	33	.063		
	Total	80.000	35			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, K3

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25



Dari hasil perhitungan uji F dapat diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $615,742 > 2,90$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel K3 dan Lingkungan Kerja non Fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## KESIMPULAN

Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi karyawan, termasuk keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja non fisik. K3 adalah aspek penting yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja, dengan dampak yang signifikan pada kinerja. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya menjadi kewajiban moral perusahaan, tetapi juga faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja non fisik, yang melibatkan faktor psikososial dan hubungan antar-karyawan, juga memainkan peran krusial dalam mempengaruhi kinerja. Kesadaran terhadap K3 dan peningkatan lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat membantu perusahaan mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada karyawan di PT NIPRO INDONESIA JAYA.

Dapat disimpulkan bahwa uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan valid dengan nilai valid sebesar 0,800. Semua item-item pernyataan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap skor total ( $P < 0,05$ ). Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) menunjukkan bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja non fisik valid dengan nilai valid sebesar 0,941. Semua item-item pernyataan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap skor total ( $P < 0,05$ ). Uji Validitas Instrumen K3 (X1) menunjukkan bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur K3 valid dengan nilai valid sebesar 0,823. Semua item-item pernyataan K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap skor total ( $P < 0,05$ ).

Implikasi dan pengembangan hasil uji validitasnya yaitu, Instrument yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik, dan K3 valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang akurat dan reliabel dalam penelitian ini. Hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh K3 dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner untuk mengevaluasi pengaruh K3 dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT NIPRO INDONESIA JAYA.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Yunia Rahmawati (2020) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', (July), pp. 1–23.
- Basri, H. *et al.* (2021) 'Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Analisis Sempurna', *Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), pp. 66–81. Available at: <https://doi.org/10.37012/ileka.v2i1.947>.
- June, S. and Siagian, M. (2020) 'Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyards', *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), pp. 407–420. Available at: <https://doi.org/10.31846/jae.v8i3.325>.
- Leksmanawati, W. (2016) 'Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Globalindo Intimates', pp. 1–23.
- Marbun, B.R.T., Bagia, I.W. and Susila, G.P.A.J. (2021) 'Pengaruh Pelatihan dan Ling Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan', *E-Journal Universitas Ganesha Jurusan Manajemen*, 9.
- Novia, N. (2021) 'Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

- pada PT. Vadhana Internasional di Duri’.
- Pangestuti, N.A., Ekonomi, F. and Sarjanawiyata, U. (2020) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik serta Stess Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery’, 10(2), pp. 79–85.
- Parashakti, R.D. and Putriawati (2020) ‘Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), pp. 290–304. Available at: <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>.
- Pratiwi, V.D., Kamal, N. and Juhanda, S. (2019) ‘Analisis Pengaruh Waktu Aktivasi dan Adsorpsi dalam Pemanfaatan Karbon Aktif dari Serutan Kayu menjadi Adsorben Limbah Cair’, *Jurnal Rekayasa Hijau*, 3(1), pp. 71–78. Available at: <https://doi.org/10.26760/jrh.v3i1.2822>.
- Rizqiyani, V. (2023) ‘Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja , Lingkungan Kerja Non- Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN ( Persero ) UP3 Bekasi’, 1(4).
- Santoso, B., Murdo, Y. and Pratomo, A. (2019) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Bambang Santoso, Yuri Murdo & Arief Budi’, pp. 61–72.
- Suryani, N.L. (2019) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta’, *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), p. 419. Available at: <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3017>.