

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adovelin Raharja Shipping

Aulia Rahmi^{1*}, M. Ichsan Hadjri², Lina Dameria Siregar³

^{1*,2,3} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia.

Corresponding Email: aulirhm02@gmail.com^{1*}

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan hasil utama yang dapat menentukan bahwa seorang karyawan sudah berkontribusi pada produktivitas mereka, oleh karena itu sebuah organisasi diharuskan untuk dapat menganalisa dan mengetahui faktor-faktor kinerja pegawai beserta juga usaha dalam pengembangan karyawan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode regresi linear berganda. Total sampel pada penelitian ini adalah 90 orang yang merupakan karyawan PT. Adovelin Raharja Shipping. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Kinerja; Keselamatan; Kesehatan; Lingkungan; Kerja.

Abstract. Employee performance is the main result that can determine whether an employee has contributed to their productivity, therefore an organization is required to be able to analyze and know the factors of employee performance along with efforts in developing these employees. This study aims to analyze the effect of Occupational Safety and Health (K3) and Work Environment on Employee Performance. This study is a quantitative study with multiple linear regression methods. The total sample in this study was 90 people who were employees of PT. Adovelin Raharja Shipping. The results of the study showed that partially and simultaneously Occupational Safety and Health (K3) and Work Environment had a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: Employee Performance; Occupational Safety and Health; Work Environment.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis organisasi dan memerlukan pengelolaan yang cermat (Grace *et al.*, 2024). Berbeda dari aset non-manusia, SDM memiliki dimensi afektif, kognitif, dan perilaku; karena itu pendekatan pengelolaannya tidak dapat disamakan dengan aset fisik (Silalahi *et al.*, 2022). Ketika pengelolaan berlangsung tepat meliputi penempatan, pengembangan, dan pemeliharaan potensi karyawan dapat diubah menjadi kinerja yang nyata bagi perusahaan. Dalam praktik manajemen, kinerja menjadi tolok ukur utama keberhasilan pengelolaan SDM. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mendorong organisasi untuk terus meningkatkan pengetahuan serta keterampilan karyawan agar produktivitas terjaga. Mangkunegara (2020) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pada gilirannya dipengaruhi oleh motivasi dan

kemampuan; peningkatan kinerja mengisyaratkan efisiensi, efektivitas, serta mutu penyelesaian tugas yang lebih baik. PT Adovelin Raharja Shipping berdiri pada 1990 di Palembang, Sumatera Selatan, dan bergerak pada layanan pengiriman barang. Operasional memanfaatkan plat metal box sebagai media penataan muatan agar aman selama proses distribusi. Setelah pengiriman, peralatan tersebut melalui pemeriksaan, perawatan, dan perbaikan rutin guna memastikan keselamatan kerja dan keandalan penggunaan pada pengiriman berikutnya. Hasil pengamatan awal dan pengumpulan data menunjukkan sejumlah gejala bahwa kinerja sebagian karyawan belum mencapai standar yang diharapkan. Indikasinya tampak pada perubahan distribusi kategori penilaian tahunan kinerja dalam tiga tahun terakhir. Untuk memberikan gambaran awal mengenai situasi kinerja di perusahaan, ringkasan kategori penilaian serta pergerakannya disajikan pada bagian data penilaian kinerja karyawan berikut.

Tabel 1. Kategori Penilaian Tahunan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adovelin

Rentang Nilai Kinerja Karyawan	Kategori
85 – 100	Baik
70 – 84	Cukup Baik
60 – 69	Kurang
< 60	Tidak Baik

Tabel 2. Data Penilaian Tahunan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adovelin Raharja

No	Kategori	Rentang Nilai Kinerja Karyawan	Tahun		
			2022 (Orang)	2023 (Orang)	2024 (Orang)
1.	Baik	85 – 100	59	57	55
2.	Cukup Baik	70 – 84	18	19	22
3.	Kurang	60 – 69	11	9	6
4.	Tidak Baik	< 60	2	5	7
Total Karyawan			90		

Berdasarkan Tabel 2, yang memuat data penilaian tahunan terhadap kinerja karyawan PT Adovelin Raharja pada periode 2022–2024, terlihat adanya perubahan komposisi jumlah karyawan di setiap kategori penilaian. Pada kategori “Baik”, jumlah karyawan menurun dari 59 orang pada tahun 2022 menjadi 55 orang pada tahun 2024. Sebaliknya, kategori “Cukup Baik” meningkat dari 18 menjadi 22 orang pada periode yang sama. Untuk kategori “Kurang”, jumlah karyawan berkurang dari 11 menjadi 6 orang, menandakan adanya perbaikan di kelompok tersebut. Namun, pada kategori

“Tidak Baik”, jumlah karyawan meningkat dari 2 orang pada tahun 2022 menjadi 7 orang pada tahun 2024. Perubahan distribusi tersebut menunjukkan adanya kecenderungan penurunan kinerja pada sebagian karyawan, sehingga diperlukan analisis lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja di lingkungan perusahaan. Setiap organisasi terdiri atas individu yang berperan sebagai sumber daya manusia, yang menjadi aset paling vital bagi keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola secara sistematis agar dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Menurut Herdilah *et al.* (2023), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses strategis yang mencakup rekrutmen, pelatihan, penilaian, pemberian kompensasi, serta pengelolaan hubungan kerja, termasuk aspek keselamatan dan keadilan.

Dalam hal tersebut, penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang aman dan produktif. K3 tidak hanya berfungsi sebagai upaya perlindungan tenaga kerja, tetapi juga sebagai instrumen untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya yang ada (Atiyah & Wibowo, 2023). Ketika karyawan merasa terlindungi dan bekerja dalam lingkungan yang aman, mereka cenderung menunjukkan ketenangan psikologis dan meningkatkan kualitas kinerja (Adzansyah *et al.*, 2023). Menurut Ningsih dan Ferijani (2020), keselamatan kerja merupakan bentuk perlindungan terhadap risiko kecelakaan yang dapat menimbulkan cedera seperti luka, keseleo, patah tulang, hingga gangguan fungsi tubuh. Sementara itu, kesehatan kerja mencakup upaya menjaga kondisi fisik dan mental agar bebas dari gangguan akibat lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti tekanan emosional, polusi, atau jam kerja

berlebihan. Kedua aspek tersebut saling berkaitan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat (Walidah *et al.*, 2024). Meskipun regulasi terkait K3 telah diatur, faktor manusia sering kali menjadi penyebab utama kecelakaan kerja. Kurangnya kesadaran, kepatuhan terhadap prosedur, serta anggapan bahwa penerapan K3 hanya menambah biaya operasional membuat sebagian pengusaha kurang serius dalam implementasinya. Sikap tersebut berpotensi menurunkan kenyamanan, rasa aman, dan pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan (Larasatie *et al.*, 2022). Berdasarkan data internal PT Adovelin Raharja selama empat tahun terakhir, masih ditemukan beberapa insiden kecelakaan kerja, meskipun tergolong ringan. Data tersebut memberikan indikasi bahwa upaya pencegahan dan pengawasan terhadap penerapan K3 masih perlu ditingkatkan untuk mencapai kondisi zero accident secara berkelanjutan.

Tabel 3. Data kasus kecelakaan kerja PT. Adovelin Raharja

Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja	Jenis Kecelakaan
2021	0 kasus	-
2022	1 kasus	Kecelakaan Ringan
2023	2 kasus	Kecelakaan Ringan
2024	1 kasus	Kecelakaan Ringan

Pada tahun 2021, PT Adovelin Raharja mencatat tidak ada kasus kecelakaan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sistem keselamatan perusahaan pada periode itu berfungsi dengan baik. Namun, pada tahun 2022 terjadi satu insiden kecelakaan kerja ringan, diikuti peningkatan menjadi dua kasus pada tahun 2023, dan kembali menurun menjadi satu kasus pada tahun 2024. Seluruh kasus termasuk kategori kecelakaan ringan, seperti luka kecil, terkilir, dan memar. Meskipun terjadi penurunan pada tahun terakhir, keberadaan kasus tersebut menunjukkan bahwa sistem pencegahan masih perlu diperkuat agar perusahaan dapat mencapai target zero accident secara berkelanjutan. Selain aspek keselamatan, lingkungan kerja juga berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Aslia (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan tertata dengan baik mampu meningkatkan motivasi serta efektivitas

karyawan dalam melaksanakan tugas. Faktor lingkungan, baik fisik maupun sosial, berpengaruh terhadap cara karyawan berinteraksi, menggunakan peralatan kerja, serta menyelesaikan tanggung jawabnya. Hasil evaluasi internal PT Adovelin Raharja pada tahun 2024 menunjukkan beberapa kendala yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja. Beberapa karyawan melaporkan kurangnya alat pelindung diri serta belum optimalnya prosedur keselamatan. Selain itu, persoalan kebersihan area kerja dan pengelolaan limbah masih perlu perhatian karena dapat menimbulkan gangguan kesehatan. Faktor pendukung lain, seperti pencahayaan yang kurang memadai, suhu ruangan yang tidak stabil, dan konflik antarpegawai, turut menurunkan kenyamanan serta efisiensi kerja. Kondisi tersebut menegaskan pentingnya pengawasan dan perbaikan berkelanjutan terhadap aspek lingkungan agar tercipta tempat kerja yang aman, sehat, dan produktif. Penelitian terdahulu

menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Lingkungan Kerja terhadap kinerja. Parashakti dan Putriawati (2020) serta Vernando (2023) menemukan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Wangi *et al.* (2020) melaporkan bahwa K3 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Warongan *et al.* (2023) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak menunjukkan hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Perbedaan temuan ini memperlihatkan adanya ketidakkonsistenan empiris yang perlu dikaji lebih lanjut. Berdasarkan kondisi empiris di PT Adovelin Raharja dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran faktual mengenai sejauh mana penerapan K3 dan kondisi lingkungan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan jasa pengiriman tersebut.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian adalah seluruh karyawan PT Adovelin Raharja Shipping yang berjumlah 90 orang. Karena populasi relatif kecil, seluruhnya dijadikan sampel dengan metode total sampling (sensus) (Sugiyono, 2019). Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yakni K3, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Setiap item diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” (1) hingga “Sangat Setuju” (5). Sebelum digunakan, instrumen diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson dan uji reliabilitas dengan Cronbach’s Alpha. Nilai $\text{Alpha} \geq 0,6$ ditetapkan sebagai batas reliabilitas (Sugiyono, 2019). Selanjutnya, data ordinal hasil kuesioner ditransformasikan menjadi skala

interval menggunakan Metode Suksesif Interval (MSI) agar dapat dianalisis secara parametrik (Ningsih & Dukalang, 2019). Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis meliputi statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum regresi dijalankan, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan model (Ghozali, 2021). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F untuk menilai pengaruh simultan dan uji-t untuk menilai pengaruh parsial. Sementara itu, koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah serta kekuatan hubungan antarvariabel, dan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh K3 dan lingkungan kerja. Melalui prosedur ini, penelitian diharapkan menghasilkan gambaran empiris yang akurat mengenai kontribusi kedua variabel terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Adovelin Raharja Shipping.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, diperlukan pengujian terhadap beberapa asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi kriteria validitas statistik. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa hasil estimasi parameter tidak bias, efisien, dan konsisten. Asumsi klasik yang diuji dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Distribusi normal residual menjadi salah satu syarat penting dalam regresi linier, karena memengaruhi validitas pengujian hipotesis. Pengujian dilakukan menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov dengan tingkat

signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data residual dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Normalitas

<i>One Sample Kolmogorov Smirnov</i>	<i>Unstandardized Residual</i>
N	90
Asym. Sig. (2-tailed) ^c	0.059

Uji Normalitas pada penelitian ini menggunakan tes *Kolmogorov Smirnov* pada SPSS.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.580	1.723
Lingkungan Kerja	.580	1.723

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 0.580 dan nilai VIF sebesar 1.723, kemudian nilai *tolerance* variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.580 dan nilai VIF sebesar 1.723. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0.1 dan nilai VIF kurang dari 10, jadi variabel penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 6. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0.623
Lingkungan Kerja	0.059

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi tidak mengalami ketidaksamaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas adalah uji Glejser. Berdasarkan hasil uji tersebut, nilai signifikansi pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan Kerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,05 (5%). Hal ini berarti

Nilai signifikansi digunakan untuk menyimpulkan (sig). Data dari variabel-variabel akan berdistribusi normal jika $\text{sig} > 0,05$, sedangkan data akan berdistribusi tidak normal jika $\text{sig} < 0,05$. Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa signifikansi (sig.) lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.059. Jadi berdasarkan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

model regresi yang digunakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa varians residual bersifat homogen, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	6.574	6.052		1.086	0.280
K3	0.225	0.093	0.189	2.410	0.018
LK	0.995	0.112	0.694	8.841	0.000

Hasil pengujian menunjukkan model sebagai berikut:

$Y=6,574+0,225X1+0,995X2+\varepsilon \dots\dots (1)$

Hasil pengujian menunjukkan model sebagai berikut:

- Y : Kinerja Karyawan
- X1 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- X2 : Lingkungan Kerja
- e : *Standard error*

Berdasarkan hasil diatas, menunjukan bahwa nilai koefisien untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) sebesar 0.225 dan

bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa jika variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) meningkat 1 score maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.225 score, dengan asumsi variabel yang lain konstan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 1 (satu) diterima. Sedangkan nilai koefisien untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.995 dan bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X2) meningkat 1 score maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.995, dengan asumsi variabel yang lain konstan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 2 (dua) diterima.

Uji Hipotesis

Setelah model regresi dinyatakan memenuhi asumsi klasik, tahap selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji-t dan uji-F. Uji-t digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, sedangkan uji-F digunakan untuk menilai pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,05 digunakan sebagai batas pengambilan keputusan, di mana nilai Sig. < 0,05 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antarvariabel dalam model.

Tabel 8. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3767.276	2	1883.638	96.128	.000
Residual	1704.779	87	19.595		
Total	5472.056	89			

Hasil uji-F yang telah dilakukan menunjukan bahwa model regresi yang diestimasi layak dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F apabila nilai F hitung (ouput SPSS ANOVAa dilihat pada kolom *sig.*) < 0,05 (Ghozali, 2021) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Berdasarkan

hasil SPSS, ditemukan bahwa nilai Sig. 000 < 0.05, maka disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama sama (simultan) mempengaruhi Kinerja Karyawan. Rumus F-hitung ($F = 96.128$) pada tabel diatas diperoleh dalam perhitungan dengan rumus:

$$F = \frac{\text{Mean Square Regression}}{\text{Mean Square Residual}} \dots\dots(2)$$

Mean Square Regression : 1883.683
Mean Square Residual : 19.595
Maka:

$$F = \frac{1883.683}{19.595} = 96.128 \dots\dots (3)$$

Jadi, nilai $F = 96.128$ didapatkan dari pembagiann antara Mean Square Regression dan Mean Square Residual pada output uji Anova pada SPSS.

Tabel 9. Uji T

Variabel	t-hitung	t-tabel	Signifikansi
K3	2.410	1.987	0.018
LK	8.841	1.987	0.000

Dasar penyimpulan dalam uji t jika nilai prob. t hitung > t tabel dan nilai Sig. < 0,05 maka dapat interpretasikan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya, dan sebaliknya jika nilai prob. t hitung < t tabel dan nilai Sig. > 0,05 maka diartikan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikatnya (Ghozali, 2021). Berdasarkan tabel diatas, hasil uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja nilai t hitung sebesar 2.410 dimana > t tabel (1.987) dan signifikansi sebesar 0.018 sehingga < 0.05, maka secara parsial variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Pada variabel Lingkungan Kerja nilai nilai t hitung sebesar 8.841 dimana > t tabel (1.987) dan signifikansi sebesar 0.000 sehingga < 0.05, maka secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai t-tabel ditentukan dari:
Taraf signifikansi (α): 0.05 (5%) untuk uji dua sisi. Derajat kebebasan (df): $df = n - k$.

Di mana:
n = jumlah sampel
k = jumlah parameter

Nilai t-tabel = 1.987 diperoleh dari:
Tarf signifikansi (α) = 0,05 (dua sisi)
Derajat bebas (df) = 87 (dari residual pada uji F), Dari tabel distribusi t, untuk df = 87 dan α = 0,05 $\rightarrow$ t-tabel = 1.987.

Tabel 10. Uji R Square

Model	R	R Square
Regression	0.830	0.688

Koefisien Determinasi mengacu pada penilaian statistik yang mengevaluasi bagaimana perbedaan dalam satu variabel dapat dibenarkan oleh perbedaan dalam variabel lain, ketika mengukur hasil kasus tertentu Selanjutnya, koefisien ini menentukan seberapa akurat model statistik menyimpulkan suatu hasil. Berdasarkan hasil data SPSS, nilai *R Square* adalah 0.688. Angka ini menunjukkan bahwa variabel independen X yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja mewakili 68,8% ($0.688 = 68,8\%$) kapasitas untuk membenarkan pengaruh terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya variabel kepemimpinan transformasional, yaitu sejauh mana pemimpin mampu memberikan inspirasi dan motivasi kerja bagi karyawan (Marlius & Melaguci, 2024). Kemudian variabel stres kerja, yang dapat berdampak negatif terhadap konsentrasi, motivasi, dan hasil kerja karyawan (Kurniawan & Al Rizki (2022).

Tabel 11. Uji Koefisien Korelasi

	K3	LK	KK
K3	1	.648**	.639**
Sig. (2-tailed)		.000	.000
N	90	90	90
LK	.648**	1	.817**
Sig. (2-tailed)	.000		.000
N	90	90	90
KK	.639**	.817**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	
N	90	90	90

Koefisien korelasi I menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi

harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga +1 ($-1 < r \leq +1$). Nilai Pearson Correlation hasil output SPSS diatas pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan bertanda positif, hal ini menunjukkan adanya korelasi positif dalam variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diakui dengan kenaikan dan penurunan Y. Hasil menunjukkan bahwa nilai $r = +1$, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diuji sangat kuat.

Pembahasan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Adovelin Raharja Shipping. Penerapan sistem keselamatan yang baik melindungi pekerja dari risiko cedera akibat kecelakaan, seperti kebakaran, sengatan listrik, luka, atau gangguan fisik lainnya (W. Ningsih & Ferijani, 2020). Sementara itu, kesehatan kerja mencakup upaya menjaga keseimbangan fisik dan mental agar karyawan terhindar dari stres atau gangguan akibat lingkungan kerja yang kurang nyaman. K3 yang diterapkan secara konsisten menjadikan lingkungan kerja lebih aman dan meningkatkan fokus serta semangat kerja karyawan (Walidah *et al.*, 2024). Semakin tinggi perhatian perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, semakin besar pula potensi peningkatan kinerja yang dapat dicapai. Temuan tersebut sejalan dengan Teori Atribusi, yang menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh dua jenis faktor: internal seperti motivasi dan tanggung jawab, serta eksternal seperti kondisi kerja dan kebijakan organisasi. Dalam penelitian ini, K3 berperan sebagai faktor eksternal yang mampu membentuk persepsi positif terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa dilindungi dan diperhatikan, mereka akan bekerja dengan rasa aman, yang pada akhirnya memperkuat motivasi dan produktivitas. Pemikiran ini juga sejalan dengan teori Herzberg (1959) yang menekankan bahwa faktor-faktor eksternal, termasuk keselamatan kerja, memiliki peranan penting dalam membangun kepuasan serta semangat kerja. Temuan penelitian sebelumnya turut menguatkan hasil tersebut. Sahabuddin *et*

al. (2023) dan Firdausi (2023) menemukan bahwa penerapan K3 secara efektif meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Mutiara *et al.* (2024) juga menunjukkan bahwa kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan dengan baik berdampak positif terhadap produktivitas. Parashakti dan Putriawati (2020) serta Vernando (2023) melaporkan hasil serupa, di mana K3 terbukti berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja. Hasil serupa ditemukan dalam penelitian Kanaf *et al.* (2023) dan Alqawi *et al.* (2024) yang menegaskan bahwa penerapan K3 mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab serta menekan potensi risiko kerja yang dapat menurunkan kinerja. Selain faktor K3, penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tertata baik, bersih, aman, dan nyaman mampu menumbuhkan semangat kerja serta memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Aslia (2019) menyatakan bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan efektivitas dan ketepatan karyawan dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang terkelola seperti pencahayaan buruk, suhu ruang yang tidak stabil, atau hubungan kerja yang kurang harmonis dapat menurunkan konsentrasi dan hasil kerja. Hubungan ini dapat dijelaskan melalui Teori Atribusi, di mana lingkungan kerja berperan sebagai faktor eksternal yang memengaruhi perilaku individu. Ketika kondisi kerja mendukung dan fasilitas memadai, karyawan akan menilai perusahaan sebagai pihak yang peduli terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi positif ini mendorong timbulnya motivasi intrinsik untuk bekerja dengan lebih baik. Hal tersebut sejalan dengan pandangan Herzberg (1959) yang menyebut bahwa lingkungan fisik dan sosial memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan serta hasil kerja karyawan. Penelitian terdahulu juga menunjukkan kecenderungan serupa. Kanaf *et al.* (2023) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja. Hasil yang sejalan ditemukan oleh Vernando (2023),

Parashakti dan Putriawati (2020), serta Purwanti *et al.* (2023) dan Anjani *et al.* (2023), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tertata dengan baik mendukung peningkatan motivasi dan hasil kerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang efektif serta terciptanya lingkungan kerja yang nyaman mampu memperkuat kinerja karyawan di PT Adovelin Raharja Shipping. Kedua faktor tersebut berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang aman, produktif, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Adovelin Raharja Shipping. Penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang baik menciptakan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga berdampak pada peningkatan fokus, efisiensi, dan hasil kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kondisi kerja yang tertata dengan baik, bersih, serta didukung oleh hubungan sosial yang harmonis mampu menumbuhkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Secara keseluruhan, kedua variabel tersebut menjadi faktor penting yang saling melengkapi dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja di perusahaan, sekaligus memperkuat upaya organisasi dalam mencapai tujuan operasionalnya secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

Anjani, N. S., Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 Kabupaten Wonosobo. *Volatilitas Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(6), 384-394.

- Aslia, A. F. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance. Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 66–90.
- Atiyah, Y., & Wibowo, E. K. (2023). Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada pegawai saat pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 5(2), 65-80. <https://doi.org/10.32834/jsda.v5i2.652>.
- Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (IMT)*., 4(4).
- Firdausi, F. A. (2023). *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi: Studi kasus PTPN XII Kebun Kalisanen Jember Tahun 2022-2023* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.
- Herdilah, H., Septiliani, N. A., Septimia, L., Rodiyah, S., & Tadi, T. (2023). Paradigma Baru Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Global. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 60-83. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.526>.
- Kanaf, Y. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 886-897.
- Kuantitatif, P. P. (2016). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Larasatie, A., Fauziah, M., Dihartawan, D., Herdiansyah, D., & Ernyasih, E. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tindakan Tidak Aman (Unsafe Action) Pada Pekerja Produksi Pt. X. *Environmental Occupational Health and Safety Journal*, 2(2), 133-146. <https://doi.org/10.24853/cohjs.2.2.133-146>.
- Lay, A. C., Hardini, A. T. H., & Rizky, B. A. (2024). Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 144-155.
- Mutiara, S. T., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., & Purwanto, S. (2024). Kinerja Karyawan: Peran Keadilan Distributif, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Burnout: Studi Kasus Pada Karyawan Depo Jakarta. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1125-1138.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan metode suksesif interval pada analisis regresi linier berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43-53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>.
- 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.
- Purwanti, N. H., Basriman, I., Sugiarto, S., & Sukwika, T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Changshin Reksa Jaya Garut. *Jambura Journal of Health Sciences and Research*, 5(2), 602-613. <https://doi.org/10.35971/jjhsr.v5i2.1892> 8.

- Sahabuddin, R., Maulana Arif, H., Adriyansyah, A., Suparman, N. S., & Reskianto, D. (2023). *Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Mirai Management*, 8, 349–357.
- Silalahi, M., Sitanggang, D., & Sihombing, S. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Sinar Bintang Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 334-354. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i2.2139>.
- Vernando, A. N. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEMBAK)*, 2(1).
- WALIDAH, H., SUGIYARTI, A., & GUSTI, T. (2024). HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM 'AISYIYAH SITI FATIMAH TULANGAN TAHUN 2024. *PREPOTIF: JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT Ученые: Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai*, 8(3), 6930-6936.
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40-50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.532>.
- Wulan Ningsih, S., & Ferijani, A. (2019). Deskripsi Pelaksanaan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Di Perusahaan Panca Jaya. *JEMAP: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Perpajakan*, 2(2).