

PENGARUH K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASTRA DAIHATSU MOTOR

Risa Hasnawati^{1*}, Bintang Narpati², Wirawan Widjanarko³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

risahasnawt@gmail.com^{1*}, bintang.narpati@dsn.ubharajaya.ac.id²,

wwidjanarko2@gmail.com³

Corresponden Author : Risa Hasnawati risahasnawt@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan, Astra Daihatsu Motor

Received : 10, Jan

Revised : 25, Jan

Accepted: 15, Feb

©2025The Author(s):

This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.



Abstrak

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Astra Daihatsu Motor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan perusahaan.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (K3 dan lingkungan kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik K3 maupun lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan K3 dan lingkungan kerja di perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu terus meningkatkan implementasi program K3 dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung produktivitas karyawan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama di sektor manufaktur seperti PT Astra Daihatsu Motor. Sumber daya manusia yang produktif menjadi aset utama perusahaan, sehingga manajemen perlu memastikan kondisi kerja yang aman dan nyaman guna mendukung efisiensi serta efektivitas pekerjaan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, terutama dalam industri manufaktur seperti PT Astra Daihatsu Motor. Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan, sehingga perusahaan harus memastikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan optimal. Penerapan K3 bertujuan untuk melindungi karyawan dari risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, sedangkan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan serta efektivitas kerja. Namun, dalam praktiknya, masih sering

ditemukan berbagai permasalahan terkait K3 dan lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Beberapa kecelakaan kerja yang umum terjadi di industri manufaktur meliputi jatuh, tertabrak, terjepit mesin, paparan bahan kimia berbahaya, serta kebakaran atau ledakan.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja seperti pencahayaan yang buruk, tingkat kebisingan tinggi, suhu tidak nyaman, dan tata letak kerja yang kurang ergonomis juga dapat menurunkan motivasi serta produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan identifikasi risiko dan perbaikan lingkungan kerja secara berkelanjutan guna menciptakan suasana kerja yang lebih aman dan mendukung kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Astra Daihatsu Motor. Dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini akan mengevaluasi sejauh mana penerapan K3 dan kondisi lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas, kualitas kerja, dan kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kebijakan keselamatan kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik guna meningkatkan kinerja karyawan.

K3 bertujuan melindungi karyawan dari berbagai risiko kecelakaan kerja yang dapat terjadi akibat faktor manusia, kondisi peralatan, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Beberapa risiko umum dalam industri manufaktur meliputi cedera akibat alat berat, paparan bahan berbahaya, kebisingan, serta potensi kebakaran. Tanpa penerapan K3 yang optimal, risiko-risiko ini dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan angka kecelakaan kerja.

Selain itu, lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik maupun psikologis, juga berpengaruh terhadap semangat dan motivasi kerja karyawan. Lingkungan yang nyaman, dengan pencahayaan, suhu, kebersihan, serta tata letak yang sesuai, dapat meningkatkan kinerja serta kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunnya efektivitas kerja.

Meskipun PT Astra Daihatsu Motor telah menerapkan program K3, masih terdapat beberapa kasus kecelakaan kerja yang terjadi. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan perbaikan dalam penerapan K3 serta lingkungan kerja guna mengoptimalkan produktivitas karyawan.

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan bagaimana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Astra Daihatsu Motor. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor,

termasuk kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja. Faktor seperti produktivitas, kualitas hasil kerja, kedisiplinan, dan inisiatif menjadi indikator utama dalam menilai kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORI

K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kondisi yang harus diwujudkan di tempat kerja dengan segala daya upaya berdasarkan ilmu pengetahuan dan pemikiran mendalam guna melindungi tenaga kerja, manusia serta karya dan budayanya melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan yang dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan peraturan perundangan dan standar yang berlaku. (Ryani, et al, 2019)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja tugas, termasuk suhu tempat kerja, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, kesesuaian peralatan kerja (Bintari et al., 2023). Lingkungan kerja adalah mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dalam tugas yang diberikan. (Junaidi, 2021).

Kinerja Karyawan

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019) kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas atau tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3) dan Lingkungan Kerja dapat menjadi factor dalam keberhasilan kinerja karyawan karena keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Tidak ada organisasi/Perusahaan manapun yang menginginkan kinerja perusahaannya menurun. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang dan jasa dengan cara yang lebih efisien. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan

kinerja karyawan diantaranya faktor keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan Lingkungan Kerja.

PT. Astra Daihatsu Motor sudah menerapkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), namun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kasus kecelakaan yang terjadi di perusahaan. Maka dari itu, potensi bahaya harus segera diidentifikasi dan dikendalikan, karena proses kecelakaan kerja sebagian besar disebabkan oleh tindakan-tindakan pekerja yang tidak aman (*unsafe act*), lalu kondisi lingkungan kerja yang tidak aman (*unsafe condition*), dan faktor alam.

Banyak penelitian yang mengkaji pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, namun sedikit yang fokus pada industri otomotif, khususnya di PT Astra Daihatsu Motor. Lingkungan kerja di industri otomotif memiliki karakteristik khusus yang mempengaruhi penerapan K3 dan suasana kerja, misalnya tingginya risiko kecelakaan di area produksi. Penelitian ini bisa mengisi celah dengan mengungkap aspek-aspek spesifik yang relevan dengan industri otomotif. Sebagian besar studi melihat pengaruh K3 dan lingkungan kerja secara terpisah terhadap kinerja karyawan. *Research gap* muncul pada aspek interaksi keduanya—apakah terdapat efek gabungan antara penerapan K3 yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif yang secara signifikan lebih kuat dibandingkan pengaruh keduanya secara individu.

Dengan mengidentifikasi dan mengisi *research gap* ini, penelitian dapat memberikan kontribusi ilmiah yang lebih kaya dalam pemahaman mengenai hubungan antara K3, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di sektor otomotif, serta memberi rekomendasi yang lebih tepat untuk perusahaan.

Penelitian Terdahulu

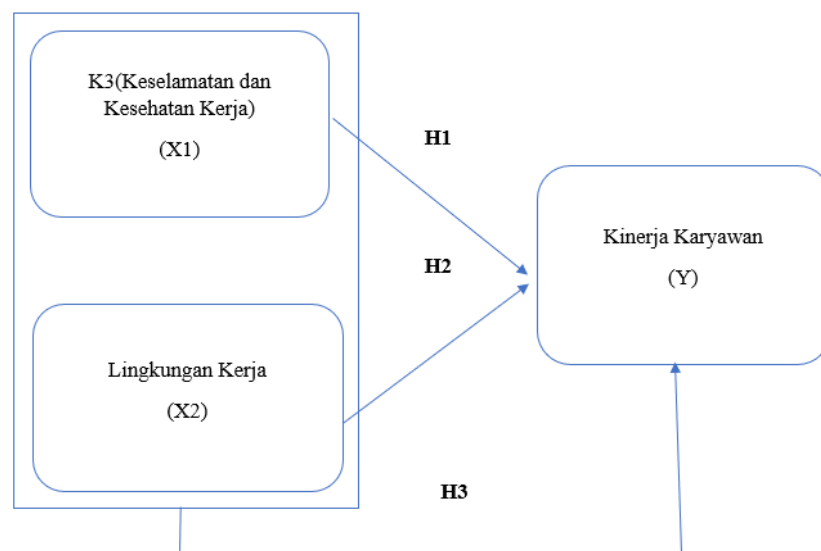
No	Nama Penulis	Judul Jurnal	Hasil Penelitian
1.	(Daffa & Adi, 2022) https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.1.04	Pengaruh K3(Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Prakerja SUB Kontraktor	K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pekerja sub kontraktor proyek PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Departemen Gedung proyek pembangunan Gedung Kanwil BRI Malang. K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja sub kontraktor proyek PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Departemen Gedung proyek pembangunan Gedung Kanwil BRI Malang. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja sub kontraktor proyek PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Departemen Gedung proyek pembangunan Gedung Kanwil BRI Malang, sehingga semakin meningkat disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pekerjanya.

No	Nama Penulis	Judul Jurnal	Hasil Penelitian
2.	(Wibowo & Widiyanto, 2019) https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta	hasil yang diperoleh dengan menggunakan regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut: 1. Uji validitas dan uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari variable keselamatan dan kesehatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) diterima atau semua pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid dan reliable. 2. Uji t hitung didapat nilai t hitung keselamatan dan klesehatan kerja $2.699 > t_{tabel} 1.665$ dan $.000 < 0.05$ dan nilai t hitung lingkungan kerja $5.689 > t_{tabel} 1.665$ dan $.000 < 0.05$ sehingga hipotesis yang menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tom,s Silver Yogyakarta. 3. Uji F , didapat F hitung $> F_{tabel}$ atau $36.693 > 3.12$ atau tingkat signifikasi (sig) $0.000 < 0.05$ sehingga hipotesis yang menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tom,s Silver Yogyakarta.
3.	(Subhan et al., 2023) https://doi.org/10.62421/jibema.v1i2.14	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	Bedasarkan penelitian yang telah peneliti laksanakan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia dapat ditarik simpulan yaitu pengaruh antara keselamatan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia dibuktikan dari nilai t hitung = 0,7340 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel = 1,99656 dan nilai signifikan = 0,00 lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menyatakan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh antara disiplin kerja terhdap kinerja karyawan pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia. dibuktikan dari nilai t hitung = 5,966 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel = 1,99656 dan nilai signifikan = 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia. Nilai F hitung = 32,919 lebih besar dibandingkan nilai F tabel = 3,14 dan nilai signifikan = 0,000, maka Ha diterima dan H0 ditolak. Demikian pada persamaan uji regresi linier berganda diketahui $8,942 + 0,499X1 + 0,300X2$ bernilai positif

No	Nama Penulis	Judul Jurnal	Hasil Penelitian
4.	(Parashakti & Putriawati, 2020) https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.1.04	Pengaruh K3(Keselamatan dan Kesehatan Kerja), dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan	Kesimpulan dari pembahasan ini adalah sebagai berikut: 1. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahagia Idkho Mandiri. Perusahaan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, dimana dengan menerapkan sistem K3 yang baik maka pekerja merasa aman serta terjaga kesehatannya sehingga mampu menampilkan kinerja yang prima dan produktivitas yang meningkat pada PT. Bahagia Idkho Mandiri. 2. Lingkungan Kerja secara persial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahagia Idkho Mandiri. Hal ini berarti semakin tinggi Lingkungan Kerja pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut 3. Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahagia Idkho Mandiri. Hal ini dikarenakan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan terlalu berat maka karyawan merasa terbebani. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress.oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan lainnya.
5.	(Styawati & Soedarmadi, 2021) http://dx.doi.org/10.26623/slsi.v19i2.3132	Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh 1). Keselamatan kerja terhadap Kepuasan kerja, 2). Kesehatan kerja terhadap Kepuasan kerja, 3), Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan, 4)Keselamatan kerja terhadap Kinerja karyawan, dan Kesehatan kerja terhadap Kinerja karyawan. serta pengaruh tidak langsung Kepuasan kerja. Antara Keselamatan kerja, Kesehatan kerja terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT. Java Prima Abadi Semarang. Teknik pengumpulan data dengan mengisi kuesioner oleh reponden sampel sebanyak 74 karyawan yang diambil dari populasi 106 karyawan. Selanjutnya jawaban melalui pertanyaan tertutup dengan cara memilih salah satu jawaban yang sesuai menurut responden pada skala peringkat satu (sangat tidak setuju), dua (tidak setuju), tiga (netral), empat (setuju), dan lima (sangat setuju). Kemudian ditabulasi masuk ke program exel. Csv, untuk diolah kedalam Smart

No	Nama Penulis	Judul Jurnal	Hasil Penelitian
			PLS versi 3. Hasilnya terbukti bahwa ada pengaruh langsung keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kepuasan kerja positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh tidak langsung dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja melalui kepuasan kerja positif signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi tidak berdampak pada kinerja karyawan, karena nilai pengaruhnya lebih kecil dibandingkan yang pengaruh langsung.

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

- H1 : K3(Keselamatan dan Kesehatan Kerja) memberikan pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Motor
- H2 : Lingkungan Kerja pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Motor
- H3 : K3(Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh secara bersama sama Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Motor

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT Astra Daihatsu Motor. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen, yaitu

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Lingkungan Kerja, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah 115 karyawan, dan sampel sebanyak 90 orang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik simple random sampling. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer, yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara, serta data sekunder yang berasal dari jurnal, buku, dan dokumen perusahaan. Analisis data dilakukan dengan uji statistik menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Teknik pengumpulan data juga mencakup wawancara dan observasi guna memperkuat hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Astra Daihatsu Motor. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada 90 responden dengan tingkat pengembalian 100%, sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil uji instrumen penelitian, terdapat dua aspek utama yang diuji, yaitu validitas dan reliabilitas, guna memastikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan benar-benar dapat mengukur variabel penelitian dengan akurat dan konsisten.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pertanyaan dalam kuesioner benar-benar dapat mengukur variabel yang dimaksud. Uji ini menggunakan perbandingan antara nilai r hitung dengan r tabel, di mana jika nilai r hitung $>$ r tabel (0,207) maka butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4. 4 Uji Validitas K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X1)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,849	0,207	VALID
Pernyataan 2	0,787	0,207	VALID
Pernyataan 3	0,847	0,207	VALID
Pernyataan 4	0,886	0,207	VALID
Pernyataan 5	0,889	0,207	VALID
Pernyataan 6	0,896	0,207	VALID
Pernyataan 7	0,857	0,207	VALID
Pernyataan 8	0,834	0,207	VALID
Pernyataan 9	0,861	0,207	VALID
Pernyataan 10	0,878	0,207	VALID

Sumber : Olah Data SPSS 26 (2025)

Tabel 4. 5 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,765	0,207	VALID
Pernyataan 2	0,788	0,207	VALID
Pernyataan 3	0,838	0,207	VALID
Pernyataan 4	0,899	0,207	VALID
Pernyataan 5	0,822	0,207	VALID
Pernyataan 6	0,907	0,207	VALID
Pernyataan 7	0,816	0,207	VALID
Pernyataan 8	0,831	0,207	VALID
Pernyataan 9	0,820	0,207	VALID
Pernyataan 10	0,897	0,207	VALID

Sumber : Olah Data SPSS 26 (2025)

Tabel 4. 6 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,849	0,207	VALID
Pernyataan 2	0,851	0,207	VALID
Pernyataan 3	0,849	0,207	VALID
Pernyataan 4	0,885	0,207	VALID
Pernyataan 5	0,892	0,207	VALID
Pernyataan 6	0,857	0,207	VALID
Pernyataan 7	0,809	0,207	VALID
Pernyataan 8	0,823	0,207	VALID
Pernyataan 9	0,903	0,207	VALID
Pernyataan 10	0,862	0,207	VALID

Sumber : Olah Data SPSS 26 (2025)

Dari hasil uji validitas, seluruh pernyataan pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid, artinya setiap pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti dengan baik.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan dalam kondisi yang berbeda. Uji ini menggunakan Cronbach's Alpha, di mana suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai Alpha > 0,60.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa:

- Variabel K3 memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,960.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	10

- Variabel Lingkungan Kerja memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,951.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	10

- Variabel Kinerja Karyawan memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,960.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.960	10

Karena seluruh nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka semua variabel dalam penelitian ini dikategorikan reliabel, yang berarti kuesioner dapat memberikan hasil yang konsisten jika digunakan dalam kondisi yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam meneliti pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh dari instrumen ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut tanpa adanya kekhawatiran terkait ketidakakuratan atau inkonsistensi data.

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk mengukur pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara akurat dan konsisten.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.695	1.194		.026
	X1	.227	.109	.217	.040
	X2	.634	.106	.624	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS 26 data diolah

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel K3 (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 2.080 lebih besar dari t-tabel 1.985 dan nilai signifikansi $0.040 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan K3 yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman. Faktor-faktor seperti penggunaan alat pelindung diri (APD), pelatihan keselamatan, serta kebijakan pencegahan kecelakaan berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.695	1.194		.026
	X1	.227	.109	.217	.040
	X2	.634	.106	.624	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS 26 data diolah

Selain itu, lingkungan kerja (X2) juga menunjukkan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 5.967 yang lebih tinggi dari t-tabel 1.985 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Ini membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik dari segi pencahayaan, suhu, ventilasi, tata ruang, hingga interaksi sosial, memainkan peran penting dalam menentukan performa karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi, mengurangi stres, dan mendukung efisiensi kerja secara optimal.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1938.264	2	969.132	81.374	.000 ^b
	Residual	1036.136	87	11.910		
	Total	2974.400	89			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : SPSS 26 data diolah

Uji simultan (uji F) juga menunjukkan bahwa K3 dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung 81.374 lebih besar dari F-tabel 3.09 dan signifikansi $0.000 < 0.05$.

Hasil analisis koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 65.2% menunjukkan bahwa variabel K3 dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 65.2% dari variabel kinerja karyawan, sementara sisanya 34.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.652	.644	3.451

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Kemudian menurut hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,652 hal ini berarti 65,2 kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 24,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap variabel k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor. berikut ini pembahasan hasil penelitian dengan mengacu pada tujuan penelitian.

1. Pengaruh k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor. Berdasarkan hasil uji analisis data yang diperoleh

perhitungan uji parsial (Uji T) yang menunjukkan nilai (t hitung) 2.080 lebih besar dari (t tabel) 1,985 dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor. Diterimanya hipotesis pertama menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh K3 (keselamatan dan kesehatan kerja).

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor. Berdasarkan hasil uji analisis data yang diperoleh perhitungan uji parsial (Uji T) yang menunjukkan nilai (t hitung) 5,967 lebih besar dari (t tabel) 1,985 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor. Hasil penelitian ini dapat menjawab hipotesis kedua yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dapat pengaruh langsung antara variabel lingkungan kerja X_2 terhadap kinerja karyawan Y .

3. Pengaruh K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor. Berdasarkan hasil uji analisis data yang diperoleh perhitungan Uji Simultan (Uji F) yang menunjukkan nilai (F hitung) 81.374 lebih besar dari (F tabel) 3,09 dengan nilai Signifikan $0,000 < 0,05$ (a) atau nilai signifikan kurang dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti secara simultan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X_1), lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Astra Daihatsu Motor.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Astra Daihatsu Motor. Hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel K3 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik penerapan K3 di perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang aman dan terlindungi dapat meningkatkan rasa nyaman serta mengurangi risiko kecelakaan kerja yang berpotensi menurunkan produktivitas.

Selain itu, variabel lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun psikologis, berkontribusi dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor seperti pencahayaan, ventilasi, kebisingan, suhu ruangan, serta hubungan sosial di tempat kerja memegang peranan penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa K3 dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai Adjusted R Square sebesar 65,2%, dapat disimpulkan bahwa kombinasi dari kedua variabel ini mampu menjelaskan sebagian besar variabilitas dalam kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan temuan ini, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kebijakan dan implementasi K3 serta memperbaiki kondisi lingkungan kerja guna menciptakan suasana kerja yang lebih aman, nyaman, dan produktif. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga memperkuat daya saingnya dalam industri manufaktur.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dapat diketahui bahwa variabel bebas yang diteliti baik secara parsial dan secara bersama – sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Adapun saran yang dapat ditulis berdasarkan kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT Astra Daihatsu Motor

Untuk meningkatkan etos kerja, hendaknya karyawan PT ADM meningkatkan perilaku yang sesuai dengan norma yang berlaku bagi setiap karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain agar dapat menyelesaikan pekerjaan dan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi acuan referensi dan selain itu juga dapat juga menggunakan variabel – variabel yang lebih banyak dan lebih variatif, atau mencari variabel baru yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736
- Adolph, R. (2016). *hasibuan*. 1–23.
- Alfian, & Susanti, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(2), 3–4.
- Aprilliani, C. (2022). *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) PT Global Eksekutif* (Issue March). <http://www.globaleksekutifteknologi.co.id/>
- Asiva Noor Rachmayani. (2020). *M.Yasub Rafif Dz,Iqbal Hidayat*. 6.

- Bintang Narpati. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Depok*. 2(3), 55–71.
- Daffa, I. A., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Sub Kontraktor. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(1), 32–40. <https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.1.04>
- Handayani, F., & Azizah, S. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 495–509. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.873>
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Pandoyo. (2018). *Desain Penelitian*.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2019). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Cabang Bsd. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 110–129. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2553>
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu ...*, 2(2). <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1613>
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Siagian, R. F., & Sitohang, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Uob. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(12), 1–15.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

- karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Styawati, A. N., & Soedarmadi, S. (2021). ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan PT. Java Prima Abadi Semarang). *Solusi*, 19(2), 250. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i2.3132>
- Subhan, A., Joesah, N., & Budi Kusuma, A. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 152–162. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i2.14>
- 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>
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>
- Yaldi, E., Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, G., Naibaho, R., Hati, S. K., & Aryati, V. A. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 94–102. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.89>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif. Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*. 3(2), 96–102.