
**PENGARUH KESADARAN K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA)
DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT TRIMEDYA PRIMATECH TANGERANG**

Rohmat Prasetyo^{1*}, Chotamul Fajri²

Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

¹rohmatprasetyo480@gmail.com, ²dosen01717@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kesadaran K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimedya Primatch Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Pada Perusahaan PT. Trimedya Primatch Tangerang. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, dimana sampel adalah karyawan Perusahaan PT. Trimedya Primatch Tangerang yang berjumlah 44 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diambil adalah data hasil jawaban dari responden yang berjumlah 44 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kesadaran K3 berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Trimedya Primatch Tangerang yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,352 > 2,018)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,002 < 0,05)$. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Trimedya Primatch Tangerang yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,262 > 2,018)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$. K3 dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Trimedya Primatch Tangerang yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(22,770 > 3.226)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$.

Kata kunci : K3, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Influence of OHS Awareness (Occupational Safety and Health) and Non-Physical Work Environment on Employee Performance at PT. Trimedya Primatch Tangerang both partially and simultaneously. The research method used in this study is quantitative research. The population used in this study were employees at PT. Trimedya Primatch Tangerang. The sampling method used by the author in this study was the saturated sample method, where the sample was employees of PT. Trimedya Primatch Tangerang, totaling 44 employees. The data collection method used in this study was primary data. The primary data taken was data from the answers of 44 respondents. The results of this study indicate that OHS Awareness has a partial effect on employee performance at PT. Trimedya Primatch Tangerang as evidenced by the t count $> t$ table or $(3.352 > 2.018)$ This is also reinforced by the $Sig. < 0.05$ or $(0.002 < 0.05)$. The non-physical

work environment has a partial effect on employee performance at PT. Trimedya Primattech Tangerang as evidenced by the tcount value > ttable or (5.262 > 2.018) This is also reinforced by the Sig. value < 0.05 or (0.001 < 0.05). K3 and non-physical work environment have a simultaneous effect on employee performance at PT. Trimedya Primattech Tangerang as evidenced by the Fcount value > Ftable or (22.770 > 3.226), this is also reinforced by the Sig. value < 0.05 or (0.001 < 0.05).

Keywords: *K3, Non-Physical Work Environment, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM), Aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki peranan yang sangat penting dalam dunia ketenagakerjaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Penerapan K3 tidak hanya bersifat sebagai kewajiban formal, namun telah menjadi kebutuhan esensial dalam menunjang produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian hasil kerja optimal. Oleh karena itu, penerapan program K3 tidak hanya ditujukan untuk mencegah kecelakaan kerja, melainkan juga untuk menciptakan sistem kerja yang efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kesadaran terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Trimedya Primattech Tangerang?
2. Apakah lingkungan kerja non-fisik berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Trimedya Primattech Tangerang?
3. Sejauh mana pengaruh simultan antara kesadaran K3 dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan di PT Trimedya Primattech Tangerang?

Dari hasil penulisan ini peneliti memiliki tujuan :

1. Mengetahui tingkat pengaruh kesadaran terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam menunjang produktivitas tenaga kerja di PT Trimedya Primattech Tangerang.
2. Menganalisis peran lingkungan kerja non-fisik terhadap performa kerja karyawan.
3. Menguji sejauh mana kedua variabel, yakni K3 dan lingkungan kerja non-fisik, secara bersama-sama berdampak terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan organisasi dengan upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2017:9), "manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektifitas dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur

hubungan serta peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hasibuan menekankan bahwa manajemen SDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, dan pengendalian tenaga kerja dalam sebuah organisasi, dengan fokus pada peningkatan produktivitas serta kesejahteraan karyawan.

1. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018) Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yaitu suatu upaya dalam mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak bisa dipisahkan antara Keselamatan dengan Kesehatan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Nitisemito (2014:97), Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Gouzali Saydam (2013:266), lingkungan kerja internal merupakan keseluruhan sarana dan perasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

3. Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63), "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan". Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:

- $H_{01} = 0$: Diduga Keselamatan Kesehatan Kera (K3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Trimedya Primatech Tangerang/
 $H_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh Positif dan signifikan antara K3 terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trimedya Primatech Tangerang.
 $H_{02} \neq 0$: Diduga Lingkungan kerja Non Fisik Tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trimedya Primatech Tangerang.
 $H_{12} = 0$: Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trimedya Primatech Tangerang.
 $H_{03} = 0$: Diduga K3 dan Lingkungan Kerja Non Fisik Tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trimedya Primatech Tangerang.
 $H_{13} \neq 0$: Terdapat pengaruh positif dan signifikan K3 dan Lingkungan kerja Non Fisik terhadap Kinerja, karyawan pada PT Trimedya Primatech Tangerang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dimana penelitian mengambil sampel dari suatu populasi.

Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah atau bukan buatan. Peneliti melakukan pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan lain sebagainya..

3.1 Operasional Variabel Penelitian

Sugiyono (2018:63) berpendapat bahwa “operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar. Penelitian ini terdiri dari variabel independent (bebas) dan variable dependen (terikat).

3.2.1 Variabel Independen (X)

Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Menurut Sugiyono (2018:33), “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen)”. Variabel bebas merupakan variabel yang diukur atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi.

3.2.3 Variabel Independen (Y)

Menurut Sugiyono (2018:39) berpendapat “variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen atau terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan.

Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja.

3.3 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:147) berpendapat “Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

1.3.1 Analisis Statistik Deskriptif

Metode analisis data berupa analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2018:147), Statistitik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

1.3.2 Uji Instrument Data

Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung koefisien kolerasi antara skor item dengan skor totalnya, yang dimana untuk uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan dengan nilai r hitung dengan r tabel untuk

degree of freedom (df) = $n - 2$, yang dimana n adalah jumlah sampel(n).

2. Uji Reliabilitas

Menurut (ghozali 2016:47) “uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

menunjukkan bahwa variabel, K3(X_1) lingkungan kerja non-fisik (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600.

1.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji asumsi klasik normalitas menurut Sunyoto (2017:92), digunakan untuk menguji data variabel bebas (x) dan data variabel terikat (y) pada uji regresi yang dihasilkan. Hasil regresi yang baik, jika mempunyai data variabel bebas dan terikat mendekati normal. Uji yang digunakan adalah *kolmogorov-smirnov*. Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) pada alpha sebesar 5%. Jika nilai signifikan dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal, jika tidak maka data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2016:158-159).

2. Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi klasik heteroskedastisitas menurut Sunyoto (2017:90), digunakan untuk mengetahui sama atau tidaknya varian dari nilai sisa dan hasil uji yang satu dengan lainnya. Jika hasil dari nilai sisa mempunyai varian yang sama, maka terjadi homoskedastisitas atau jika berbeda maka disebut dengan heteroskedastisitas.

1.3.4 Analisa Kuantitatif

1. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda dimaksud untuk menganalisis pengaruh dari variabel K3 (X_1) Dan Lingkungan Kerja Non Fisik(X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

- Apabila nilai $r > 0$, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat merupakan hubungan yang positif yaitu semakin besar nilai variabel bebas, maka semakin besar pula dampak terhadap nilai variabel terikat.
- Apabila nilai $r < 0$, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat merupakan hubungan negatif, yaitu semakin kecil variabel bebas, maka semakin kecil nilai variabel terikat.
- Apabila nilai $r = 0$, maka antara variabel bebas dengan variabel terikat tidak ada hubungan sama sekali.

- d. Apabila $r = 1$ berarti terdapat hubungan positif yang sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- e. Apabila nilai $r = -1$, maka telah terjadi hubungan negatif yang sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat.

1.3.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2018:213) berpendapat "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan." Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut. masing-masing independen yaitu:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka:

H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara parsial antara K3 dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh secara parsial antara K3 dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit.

Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1 - \alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom* - $n - (k+1)$) agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai α yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $sig < 0,05$ maka terdapat pengaruh X secara simultan terhadap variabel Y.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $sig > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh X secara simultan terhadap variabel

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1.1 Deskriptif Data

Responden dalam penelitian ini berjumlah 44 orang yang merupakan karyawan J&T Express Cabang Crystal Tangerang. Data diperoleh melalui kuesioner yang disusun berdasarkan variabel penelitian, yakni kerjasama tim, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan.

1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Berikut ini adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	17	38.6	38.6	38.6
	Perempuan	27	61.4	61.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 30, 2025

Distribusi responden menurut jenis kelamin ditampilkan pada Tabel 4.1. Mayoritas responden adalah perempuan, yaitu 27 orang (61,4%), sementara laki-laki berjumlah 17 orang (38,6%).

b. Usia

Berikut ini adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan usia responden.

Tabel 4.2
Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16 - 25 Tahun	37	84.1	84.1	84.1
	26 - 35 Tahun	7	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 30, 2025

menyajikan distribusi usia responden. Sebagian besar karyawan berada pada rentang usia 16–25 tahun (84,1%), sisanya berusia 26–35 tahun (15,9%).

c. Pendidikan

Berikut ini adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan pendidikan.

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Smp	1	2.3	2.3	2.3
	Sma/Smk	36	81.8	81.8	84.1
	D3 & S1	7	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 30, 2025

Sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMK, yaitu 36 orang (81,8%), sementara lulusan D3/S1 sebanyak 7 orang (15,9%), dan 1 orang lulusan SMP (2,3%).

1.1.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	.054	6.810		.008	.994		
	K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	.488	.146	.365	3.332	.002	.976	1.025
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.505	.096	.573	5.282	<.001	.976	1.025

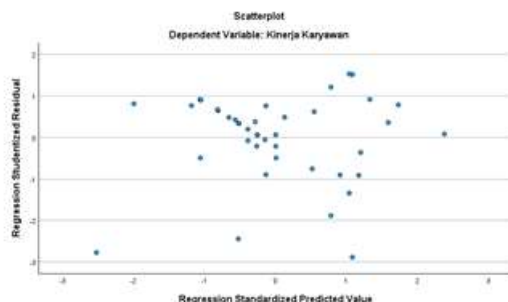
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 30, 2025

Nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model. Oleh karena itu, hubungan antar variabel bebas

tidak saling mempengaruhi secara signifikan dan regresi dapat dilakukan dengan valid.

1.1.3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 30, 2025

Gambar 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Hasil grafik menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu seperti kipas, garis lurus, atau kurva. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat homogen dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Maka, model regresi dinyatakan telah memenuhi asumsi ini.

1.1.4 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.18
Regresi Berganda K3 dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	654	6.810		.008
	K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	.488	.146	.365	3.352
	Lingkungan Kerja Non-Fisik	.365	.096	.573	3.262

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 30, 2025

1.1.5 Uji Korelasi dan Determinasi

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel Dalam konteks penelitian, uji koefisien korelasi dan determinasi sangat penting untuk memahami seberapa baik hubungan antara variabel yang diteliti, serta untuk memberikan dasar yang kuat dalam pengambilan keputusan berdasarkan data yang ada.

1. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 ^a	.526	.503	3.665	2.085

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 30, 2025

2. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 ^a	.526	.503	3.665	2.085

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 30, 2025

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh nilai **R Square sebesar 0,526**, yang berarti bahwa sekitar 52,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh

pengaruh K3 dan lingkungan kerja non fisik. Sisanya sebesar 47,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

1.1.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan dua tahap yaitu pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan.

1. Uji Hipotesis Parsial

Tabel 4.21
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	.054	6.810		.008	.994	
	K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	.488	.146	.365	3.352	.002	.976 1.025
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.505	.096	.573	5.262	<.001	.976 1.025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 30, 2025

a. Pengaruh K3 Terhadap Kinerja karyawan

- karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.21, nilai *t* hitung sebesar 3,352 lebih tinggi dari *t* tabel 2,018 dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Oleh karena itu, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Trimedy PrimaTech Tangerang.

2. Uji Hipotesis Simultan

Tabel 4.22
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	611.607	2	305.804	22.770	<.001 ^a
	Residual	550.643	41	13.430		
	Total	1162.250	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 30, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *F* hitung sebesar 22,770 lebih besar dari *F* tabel (3,226), dan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Maka, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Ini berarti bahwa secara bersama-sama, K3 dan lingkungan kerja non fisik secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan PT Trimedy PrimaTech Tangerang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terbukti memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Trimedy PrimaTech Tangerang. Hal ini terlihat dari nilai *t* hitung sebesar 3,352 yang lebih tinggi dari *t* tabel sebesar 2,018. Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ juga memperkuat temuan ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel K3 positif dan signifikan secara nyata berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja non fisik juga terbukti memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Trimedy PrimaTech Tangerang. Hal ini

ditunjukkan oleh nilai *t hitung* sebesar 5,262 yang lebih besar dari *t tabel* sebesar 2,018, serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang mempertegas pengaruh tersebut.

3. Secara simultan, variabel K3 dan lingkungan kerja non fisik menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan dengan *F hitung* sebesar 22,770 yang lebih besar dari *F tabel* sebesar 3,226, serta nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, kedua variabel secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses pelaksanaan penelitian ini, peneliti menghadapi beberapa batasan yang perlu diperhatikan untuk pengembangan penelitian berikutnya, agar hasil yang diperoleh menjadi lebih lengkap dan menyeluruh. Beberapa kendala tersebut antara lain:

1. Jumlah responden yang dilibatkan hanya sebanyak 43 orang, sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi seluruh karyawan di cabang tersebut maupun perusahaan secara keseluruhan.
2. Kegiatan wawancara dengan pihak manajemen belum dapat dilakukan secara menyeluruh karena keterbatasan waktu dan kesibukan narasumber. Padahal, wawancara langsung dapat memperkaya informasi dan memberikan gambaran lebih mendalam terkait kondisi aktual di perusahaan.
3. Data yang diperoleh melalui kuesioner memiliki keterbatasan yang disebabkan oleh perbedaan persepsi, cara pandang serta makna yang diberikan oleh setiap responden terhadap pertanyaan. Selain itu, tingkat kejujuran dalam menjawab juga dapat memengaruhi validitas informasi yang diberikan..

Saran

Berdasarkan hasil Kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 10 pernyataan pada kuesioner variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X1), diperoleh temuan bahwa pernyataan nomor 5, yaitu "*Saya mengetahui prosedur darurat yang harus dilakukan dalam keadaan bahaya*", memiliki skor rata-rata sebesar **4,16** dan menjadi nilai terendah dibandingkan pernyataan lainnya. Meskipun skor tersebut masih berada dalam kategori baik, posisi sebagai nilai terendah menunjukkan bahwa aspek pemahaman karyawan mengenai prosedur tanggap darurat belum sepenuhnya optimal. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan kemungkinan belum memperoleh pengetahuan atau pengalaman yang cukup terkait langkah-langkah yang harus dilakukan dalam keadaan darurat, seperti evakuasi, penggunaan alat proteksi, maupun koordinasi saat terjadi insiden. Oleh karena itu, peningkatan pemahaman pada aspek ini menjadi penting mengingat kesiapsiagaan darurat merupakan elemen krusial dalam penerapan K3. Perusahaan perlu memperkuat kegiatan pelatihan, simulasi berkala, serta penyediaan informasi yang lebih mudah diakses oleh seluruh karyawan untuk memastikan pemahaman prosedur darurat dapat meningkat dan sejajar dengan indikator K3 lainnya.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 10 pernyataan dalam kuesioner variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), ditemukan bahwa pernyataan

nomor 3, yaitu *"Saya merasa cemas tentang beban pekerjaan yang harus saya selesaikan dalam waktu yang terbatas"*, memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar **3,59**. Meskipun berada pada kategori cukup, nilai ini mengindikasikan bahwa aspek terkait tekanan psikologis dan kecemasan karyawan terhadap beban kerja masih menjadi isu yang perlu mendapat perhatian lebih dibandingkan indikator lainnya. Rendahnya skor pada pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasakan ketidaknyamanan emosional ketika berhadapan dengan batas waktu kerja yang ketat. Dengan melihat temuan ini, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap manajemen beban kerja serta mekanisme pemberian tugas. Peningkatan komunikasi antara atasan dan karyawan, penyusunan target yang lebih realistis, serta pemberian dukungan berupa pelatihan manajemen stres dapat membantu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang lebih nyaman dan mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Perbaikan pada aspek ini diharapkan dapat meningkatkan skor indikator tersebut dan secara keseluruhan memperkuat kualitas lingkungan kerja non fisik di perusahaan..

3. Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 10 pernyataan dalam kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y), diperoleh bahwa pernyataan nomor 3, yaitu *"Saya merasa mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan kepala dingin"*, memiliki nilai rata-rata terendah sebesar **4,0**. Walaupun nilai tersebut masih berada pada kategori baik, posisinya sebagai skor terendah menunjukkan bahwa aspek kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosi ketika menghadapi tantangan pekerjaan masih perlu mendapatkan perhatian. Nilai rata-rata 4,0 mengindikasikan bahwa sebagian karyawan merasa belum sepenuhnya stabil dan tenang dalam menyelesaikan pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan atau tekanan tertentu. Kondisi tersebut dapat berpengaruh pada kinerja keseluruhan, terutama dalam pengambilan keputusan, efektivitas penyelesaian masalah, dan konsistensi hasil kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperkuat aspek pengembangan kemampuan emosional dan mental karyawan melalui berbagai program pendukung, seperti pelatihan pengelolaan stres, mentoring, serta peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan. Upaya perbaikan pada aspek ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih tenang, sehingga secara keseluruhan dapat berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol 3 No 3*, (2020)
- Daulay, H. R. (2021), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut, *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021*, ke-1
- Fajri, C., & Dalmar, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 1(2), 57-62.

- Fajri, C., (2020) Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada POPEXPRESS Cabang Palmerah Di Jakarta Barat. *Jurnal Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*, Vol 3, No 2,
- Fajri, C., Sunarsi, D., Astuti, W., & Sari, E. T. (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Samwon Copper Tube Tangerang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 1 No. 2 (2024):
- Ghozali, I (2022) "Pengaruh Pengungkapan Sukarela Manajemen Risiko Non-Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Sektor Consumer Non-Cyclicals Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia," *Diponegoro Journal of Accounting*, Vol. 11, No. 4, (2022)
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Ghozali. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Hämäläinen, P. (2019). Estimasi Global kecelakaan Kerja dan Penyakit Kerja 2017 - Lembaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja / Pusat Layanan Kementerian Tenaga Kerja, Singapura. *Jurnal Penelitian Konstruksi dan Perencanaan Bangunan*, Vol.7 No. 2, 14 Mei 2019.
- Handoko, T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 5(1), 42-54.
- Ilham, N. (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja PLN ULP PANAKUKKANG MAKASSAR *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Vol 5, No 2*
- Mangkunegara. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya. Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurzaman, F., Marifah, M. R., & Haryadi, R. N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri Technology Di Jakarta Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 5(2), 93-107.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Putri, L. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infokom Mediatama di Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan*

Pelatihan Vol 4, No 3

- Rahma, R. N. (2024) Pengaruh Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non-fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nipro Indonesia Jaya. *Jurnal Kreatif*, Vol. 2 No. 1 (2024)
- Rahman, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 7, No 1* (2021)
- Regina Novia Rahma (2024) Pengaruh Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Non fisik terhadap kinerja karyawan Pada PT. Nipro Indonesia Jaya *Jurnal Kreatif*, Vol 2, No, 1
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarinah & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 48-58.
- Sunarno. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3, No. 2, September* (2021)
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Kencana.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue : Lentera Bisnis Manajemen*, 2(1), 1-11. <https://lenteranusa.id>.