

Pengaruh Lingkungan Kerja Serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Baru Lampung Tbk Palembang

Elsa, Roswati, Muhammad Bahrul Ulum

Program Studi Manajemen Universitas Indo Global Mandiri, Sumatera Selatan, Indonesia

*Correspondence email: elsaperwati1414@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Serta Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Baru Lampung Tbk Palembang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan menyebarkan kuesioner melalui *Google Form*, observasi, dan dokumentasi. Pengambilan sampel pada penelitian ini di isi sebanyak 124 responden sebagai sampel. Sumber informasi untuk penelitian ini adalah data sekunder dan data primer dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Berdasarkan hasil analisis uji t menunjukkan bahwa pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Baru Lampung Tbk Palembang dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,472 > 1,9797$) maka H_0 ditolak H_1 diterima. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Baru Lampung Tbk Palembang dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai angka-t $> t_{tabel}$ ($4,562 > 1,9797$) maka H_0 ditolak H_1 diterima. Kemudian hasil analisis uji F (secara simultan) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Baru Lampung Tbk Palembang. Dengan ini penting $0,000 > 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($49,311 > 0,392$). Bias dibidang semakin tinggi Lingkungan Kerja dan pemeliharaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja maka semakin baik Kinerja pegawai tersebut. Penentuan tersebut menghasilkan determinasi (R^2) sebesar 0,449. Menunjukkan pengaruh variabel lingkungan kerja dan keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap Kinerja pegawai sedang (44,9%) nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Kinerja dapat di jelaskan oleh lingkungan kerja serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja sedangkan sisanya sebesar 55,1% bisa dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja karyawan*

Abstract. The purpose of this study was to find out the effect of the Work Environment and Occupational Health and Safety on the work Performance Employees of PT Tunas Baru Lampung Tbk Palembang. This type of research is descriptive quantitative by distributing questionnaires through the *Google Form*, observations, and documents. Sample of the present study was filled with 124 respondents. The Sources of information for this study are secondary data and primary data using *purposive sampling* method. Based on the t-test results, it shows that work environment has a positive and significant effect on employee performance in PT Tunas Baru Lampung Tbk Palembang with a significant value of $0,000 < 0,05$ and $t_{count} > t_{table}$ ($2,472 > 1,9797$), thus rejecting H_0 , H_1 is accepted. Occupational Health and safety has positive and significant impact on the employee's performance in PT Tunas Baru Lampung Tbk Palembang with a significant value of $0,000 < 0,05$ and $t_{count} > t_{table}$ ($4,562 > 1,9797$) then H_0 is rejected H_1 is accepted. Then score F test analysis (simultaneous) show that the Work Environment and Occupational Health and Safety positive and important impact the Performance of employees of PT Tunas Baru Lampung Tbk Palembang. With a significant value of $0,000 < 0,05$ and the Fcount value is greater than Ftable ($49,311 > 0,392$). It could be said that the higher the Work Environment and Occupational Health and Safety the better the Performance of the staff. The results of the determination is (R^2) 0.449. it shows the effect of the environment and work safety and health variabel on Employee Performance while (44.9%) this value shows that the worker Performance variabel can be explained by Work Environment And work Health while and the remaining 55.1% by other variables that not included in this study.

Keywords: *Work Environment, Occupational Safety and Health, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya dapat bekerja dengan baik dan benar sehingga tujuan perusahaan tercapai

seperti yang diharapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi poin utama yang dibutuhkan di era globalisasi. Faktor sentral dalam sebuah organisasi adalah pada sumber

daya manusia. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan dengan lingkungan kerja sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan yang memiliki potensi besar untuk menjalankan kegiatan perusahaan merupakan faktor produksi yang paling utama, karena itu harus mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dari perusahaan. Faktor sentral dalam sebuah organisasi adalah pada sumber daya manusia. Organisasi dilakukan dalam berbagai visi untuk kebutuhan manusia dan dalam pelaksanaan tugas yang diatur dan diatur oleh manusia. Oleh karena itu, Sumber daya manusia merupakan bagian yang menentukan suatu proses pencapaian tujuan suatu organisasi (Juni dkk, 2020).

Menurut Kosanke (2019) kinerja pegawai adalah kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif yang dapat di capai oleh seorang pegawai dengan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja adalah tempat kerja atau lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya setiap hari (Wibowo dan Widiyanto, 2018). Sama halnya dengan (June & Siagian, 2020) yang menyatakan lingkungan kerja adalah suatu kawasan untuk sejumlah kelompok yang di dalamnya terdapat fasilitas penunjang agar tujuan perusahaan tercapai dengan tujuan misional dan visi perusahaan.

Menurut Bhastary dkk (2020) mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu tindakan yang menciptakan kondisi kerja yang aman, menghindarkan diri dari masalah fisik dan mental dengan bimbingan, pelatihan dan pengendalian pelaksanaan pekerjaan dari sesama pekerja, bekerja dan memberikan bantuan sesuai dengan peraturan perusahaan baik dari perusahaan pemerintah maupun swasta.

Terkait hasil penelitian Juni & Siagian (2020) pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lautan Lestari Shipyard, maka kesimpulannya yaitu hipotesis ketiga menegaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap hasil kinerja karyawan pada PT Lautan Lestari Shipyard.

Permasalahan dalam peneliti ini apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tunas Baru Lampung Tbk.. tujuan agar bias mendapatkan bukti secara empiris terhadap lingkungan kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tunas Baru Lampung Tbk Palembang. Fenomena lingkungan kerja kurangnya fasilitas udara dan dapat terlihat dari peralatan-peralatan produksi serta kurangnya fasilitas kipas angin yang mengakibatkan ruang kerja menjadi lebih panas, selain ruang kerja yang panas dan kelembapan udara yang ada di ruangan produksi tidak memadai sehingga karyawan yang berkerja merasa tidak nyaman. Keselamatan dan kesehatan kerja pada PT Tunas Baru Lampung Tbk Palembang adalah kurang ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD), perlengkapan kerja, pemberian jaminan pengobatan bagi pekerja korban kecelakaan kerja, serta penjaminan pemeliharaan kesehatan pekerja. yang terjadi saat ini berkaitan dengan kinerja karyawan yang dimana tingkat ketidak hadiran karyawan yang terus menurun sehingga kurang optimalnya kinerja, kedisiplinan, dan semangat bekerja dari para karyawan hal ini tentu akan mempengaruhi sistem dan program yang telah di rencanakan di PT Tunas Baru Lampung Tbk Palembang.

Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan fisik dan non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman bagi pegawai termasuk menyediakan sarana dan alat keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, dan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam segala hal, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan meningkat (Sari dkk, 2020).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Pusparani (2021) diantaranya sebagai berikut: (1) penerangan atau cahaya di tempat kerja, (2) sirkulasi udara di tempat kerja, (3) kebisingan di tempat kerja, (4) Kebersihan di tempat kerja, (5) Tata warna di tempat kerja, (6) Tata ruang/dekorasi di tempat kerja, keamanan di tempat kerja,

Adapun indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Adha dkk (2019) antara lain: (1) Penerangan adalah penerangan yang cukup yang memancar dengan baik, meningkatkan efisiensi kerja karyawan, karena dapat bekerja lebih cepat, mengurangi kesalahan dan mata tidak cepat lelah, (2) Warna merupakan salah satu faktor yang terpenting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan, terutama warna mempengaruhi suasana hati mereka dengan menggunakan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat kerja lainnya, keceriaan dan ketenangan karyawan akan terjaga, (3) Udara adalah suhu udara dan jumlah uap air di udara, (4) Suara untuk mencegah kebisingan, perlu ditempatkan peralatan yang menghasilkan suara keras, seperti mesin tik telepon, tempat parkir sepeda motor, dll. Di ruangan khusus agar tidak mengganggu karyawan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dari kutipan June dkk (2020) pengertian keselamatan kesehatan kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit kerja.

Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan menurut Rst dkk (2021): (1) Kelengkapan peralatan kerja, (2) Kualitas peralatan kerja, (3) Disiplin karyawan, (4) Ketegasan pemimpin, (5) Pekerjaan karyawan, (6) Umur alat kerja, (7) Udara, (8) Cahaya, (9) Ruangan yang terlalu berisik, (10) bau yang dikeluarkan oleh beberapa zat berbahaya, (11) Layout ruangan, indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja menurut Kasim (2018) yaitu :

1. Kondisi kerja adalah keadaan pekerja yang memasuki lapangan kerja sudah siap, tidak mengidap penyakit atau sakit, keadaan segar atau tidak lelah.
2. Pelayanan kesehatan adalah manakalah ada salah satu karyawan yang sakit atau mengalami kecelakaan kerja mendapatkan pelayanan kesehatan dari perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut pandangan Setiawan & Indahingwati (2018) kinerja adalah pengaruh kualitas kerja dan kapasitas yang di capai oleh individu perusahaan untuk melaksanakan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Masturi dkk (2021) sebagai berikut: (1) Kemampuan dan keterampilan Merupakan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin anda memiliki kemampuan dan keahlian, maka anda akan semakin mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan, (2) Pengetahuan Artinya pengetahuan tentang pekerjaan seseorang yang memiliki pengetahuan kerja yang baik akan memberikan hasil kerja yang baik, begitu pula sebaliknya.

Indikator kinerja karyawan adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Indikator kinerja karyawan, di antaranya menurut Mangkunegara (2018).

(1) Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang di berikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang di dukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum, (2) Kuantitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuran beban kerja terkait dan dilaporkan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam kerja dan penggunaan waktu tertentu kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Dengan demikian kuantitas kerja adalah karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan perusahaan, (3) Pelaksanakan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, sehingga dapat dikatakan bahwa menyelesaikan suatu tugas adalah dapat atau tidaknya dapat dikerjakan seseorang karyawan mampu untuk berinisiatif dan berhati-hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, (4) Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun pebuatannya yang di sengaja atau tidak sengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

METODE

Metode dalam penelitiann ini adalah kuantitatif Menurut pendapat dari Alifa Islah & Normansyah (2020) data kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada

positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang diukur dengan menggunakan statistika untuk menguji perhitungan yang berkaitan dengan dengan masalah yang diujikan untuk menarik suatu kesimpulan. Penelitian ini dilakukan oleh PT Tunas Baru Lampung Tbk di Palembang. 124 karyawan berpartisipasi dalam penelitian ini. Teknik sampling *purposive* digunakan dalam teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan, ditentukan dengan rumus Slovin, memasukkan unsur kelonggaran ketidaktekelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui *Google Form* yang diisi oleh seluruh karyawan PT Tunas Baru Lampung Tbk Palembang.

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi efektivitas kuesioner sebuah survey dapat divalidasi jika pertanyaan dalam survei dapat mengungkapkan, apa yang harus dievaluasi oleh survey tersebut.

1. Jika r_{hitung} positif, maka $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ artinya pernyataan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya.
2. Pada tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), mean dianggap tidak valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka mean dianggap tidak valid
3. Jika r_{hitung} tidak positif maka $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti unsur soal tidak valid.

Menurut Iii (2018) uji reliabilitas adalah tingkat konsistensi dan kestabilan data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang biasa. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika pengukurannya menunjukkan hasil yang konsisten dari kadang-kadang setelah dilakukan pengujian, uji validitas dan uji tersebut berupa pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. Cronbach's alpha yang besarnya antara 0,50- 0,60. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana untuk model persamaan guna menghitung regresi linear berganda tersebut yaitu:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Informasi:

- Y = Kinerja Karyawan
X1 = Lingkungan Kerja
X2 = Keselamatan Kesehatan Kerja
 α = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = error term.

Uji t berguna untuk menguji hipotesis adanya pengaruh antara satu variabel bebas dengan variabel terikat. Cara membaca hasil pengujian ini dengan taraf signifikan senilai 0,05 untuk Tabeln derajat kebebasan atau $dk = n-k$ yaitu :

1. Jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$, berarti variabel bebas mempunyai hubungan dengan variabel terikat.
2. Jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$, berarti variabel bebas tidak memiliki hubungan dengan variabel terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Iii (2018) terdapat hubungan yang terdapat hubungan positif antara variabel independen dengan pengaruh terhadap variabel dependen untuk menguji apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama jika $\alpha = 0,05$. Signifikan $F \leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Pada saat yang sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, sebaliknya jika $F \geq 0,05$ maka H_0 diterima yaitu variabel terikat tidak berpengaruh secara bersama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengukur hubungan erat antara lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan. Koefisien korelasi (r) bertujuan untuk mengetahui bagaimana terkait dan terikatnya disebut nilai signifikan. Koefisien korelasi (R^2) berguna untuk mengestimasi nilai persentase kemampuan variabel mempengaruhi variabel dependen secara independen. Uji koefisien determinasi dapat diukur dengan menggunakan R-Squared yang tampilan program summary model SPSS. Untuk menandai koefisien determinasi antara 0-1, nilai R^2 yang kecil membuktikan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang terbatas terhadap variabel terikat sedangkan nilai R^2 yang besar akan mendekati 1 membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang besar dan kuat antara variabel bebas dan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner melalui *Google Form* kepada karyawan yang bekerja di PT Tunas Baru Lampung Tbk Palembang didapatkan Karakteristik responden pada penelitian ini

dilihat berdasarkan dari jenis kelamin, usia, masa kerjalatar belakang pendidikan terakhir. Deskripsi responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1
Karakteristik Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	92	74.2%
Perempuan	32	25.8%
Total	124	100%

Sumber: SPSSV.22

Berdasarkan tabel diatas mengenai jenis kelamin responden dengan jumlah responden 124 karyawan menunjukkan bahwa mayoritas responden lebih didominasi oleh laki-laki berjumlah 92 karyawan dengan persentase 74.2% dibandingkan perempuan hanya 32 karyawan wanita dengan persentase 25.8%.

Tabel 2
Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent
20-30 tahun	25	20.2%
31-40 tahun	32	25.8%
41-50 tahun	36	29.0%
>50 tahun	31	25.0%
Total	124	100%

Sumber : SPSS V.22

Deskripsi responden berdasarkan usia mendeskripsikan identitasresponden yang dijadikan sampel survey berada pada kategori usia 20-30,31-40-41-50, dan diatas 50 tahun. Berdasarkan identitasnya 25 karyawan berusia 20 hingga 30 memiliki pangsa 20,2% diikuti oleh 32 karyawan berusia 31 hingga 40 dengan pangsa 25,8% diikuti oleh 36 karyawan berusia 41 hingga 50 karyawan memiliki pangsa 29,0% dan 31 karyawan berusia di atas 50 tahun memiliki 25,0% saham. berarti total karyawan 124 karyawan.

Table 5
Hasil uji validitas X1,X2, dan Y

Variabel	Pertanyaan	Korelasi	r _{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0.868		Valid
	X1.2	0.874		Valid
	X1.3	0.800		Valid
	X1.4	0.866		Valid
	X1.5	0.545		Valid
	X1.6	0.652		Valid

Tabel 3
Berdasarkan Karakteristik Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frequency	Percent
>5 tahun	33	26.6%
5-10 tahun	48	38.7%
11-20tahun	43	34.7%
Total	124	100%

Sumber: SPSS V.22

Dari tabel di atas diketahui responden ini berdasarkan masa kerja >5 tahun sebanyak 33 karyawan dengan persentase 26.6%, responden dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 48 karyawan dengan persentase 38.7%, dan responden dengan masa kerja sebanyak 11-20 tahun dengan persentase 19.4%. artinya karyawan didominasi oleh karyawan yang telah bekerja selama 5-10 tahun.

Tabel 4
Berdasarkan Karakteristik Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent
SMA/SMK	87	70.2%
Diploma	13	10.5%
S1	24	19.4%
Total	124	100%

Sumber: SPSS V.22

Dari segi pendidikan terakhir responden dengan yan berpendidikan terakhir SMA/SMK setara dengan sedikitnya 87 pegawai dengan dengan porsi 70.2% dibandingkan Diploma dengan porsi 10,5% pegawai hanya 13 orang. Karyawan S1 sebanyak 24 orang dengan porsi 19.4%. artinya dari 124 pegawai dengan tingkat pendidikan tertinggi 87 pegawai merupakan pegawai SMA/SMK.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas sebagai berikut:

	X1.7	0.590	Valid
Keselamatan	X2.1	0.775	Valid
Kesehatan Kerja	X2.2	0.750	Valid
	X2.3	0.839	Valid
	X2.4	0.671	Valid
	X2.5	0.750	Valid
	X2.6	0.686	Valid
	X2.7	0.664	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0.645	Valid
	Y2	0.693	Valid
	Y3	0.752	Valid
	Y4	0.712	Valid
	Y5	0.781	Valid
	Y6	0.772	Valid

Sumber: SPSS V.22

Hal tabel diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja dan alat kesehatan dan keselamatan yang digunakan divavalidasi berdasarkan kinerja karyawan pada PT Tunas Baru Lampung Tbk Palembang. Semua

pernyataan dianggap valid karena persamaan dari hasil data yang terkumpul dengan data sebenarnya dari alat yang diukur. Hal ini tersebt dapat dibuktikan dengan adanya nilai korelasi yang lebih besar dari rtabel secara keseluruhan.

Tabel 6
Hasil Keandalan

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.786	0.6	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	0.778	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.781	0.6	Reliabel

Sumber: SPSS V.22

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa *Alfa Cronbach* berada di antara 0,50- 0,60. Dalam penelitian ini peneliti memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya. Variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah sebesar 0.786, selanjutnya nilai Cronbach's Alpha Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) adalah sebesar 0.778, dan yang terakhir nilai Cronbach's Alpha Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.781. dari sini

dapat disimpulkan dari keseluruhan variabel yang digunakan dalam kuesioner ini di katakana reliabel atau konsisten dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Untuk mengetahui pengaruh antar variabel, pelajaran ini melakukan analisis regresi linear berganda. Hasil uji regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil uji regresi linear berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.741	1.405		6.219	.000
Lingkungan Kerja	.190	.077	.250	2.472	.015
Keselamatan Kerja	.335	.073	.462	4.562	.000

a. Variabel dependen : Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS V.22

Dapat dilihat dari tabel 7 dari Unstandardized Coefficients maka persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 8.741 + 0.190 X_1 + 0.335 X_2 + 1.405$$

1. Nilai konstanta sebesar 8.741 bernilai positif artinya jika variabel lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai lingkungan kerja akan meningkat.

2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja menunjukkan nilai sebesar $b_1 = 0.190$ yang artinya jika setiap nilai variabel lingkungan kerja penambahan 1% maka lingkungan kerja akan meningkat sebesar 0.190.

3. Nilai koefisien regresi keselamatan kesehatan kerja menunjukkan nilai sebesar $b_2 = 0.335$ yang artinya jika setiap nilai variabel keselamatan kesehatan kerja penambahan 1% maka keselamatan kesehatan kerja akan meningkat sebesar 0.335.

Tabel 8
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.741	1.405		6.219	.000
Lingkungan Kerja	.190	.077	.250	2.472	.015
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.335	.073	.462	4.562	.000

Sumber: SPSS V.22

Nilai sig diketahui, lingkungan kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0.015 < 0.05$ dan dari t nilai $t_{hitung} 2.472 > 1.97976 t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti koefisien regresi signifikansi. Karena Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tunas Baru Lampung Tbk Palembang. Kemudian nilai sig. untuk variabel Lingkungan

Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 4.562 > 1.97976$ dari t_{tabel} berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti koefisien regresi signifikansi. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Tunas Baru Lampung Tbk Palembang.

Tabel 9
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	685.879	2	342.940	49.311	.000 ^b
Residual	841.508	121	6.955		
Total	1527.387	123			

a. variabel dependen : Kinerja Karyawan

b. Prakiraan: (berkelanjutan), Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: SPSS V.22

Berdasarkan hasil tabel 9 tunjukkan itu nilai mean $0.000 < 0 > F_{tabel} (49,311 > 0,392)$ sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja

secara simultan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Baru Lampung Tbk Palembang.

Tabel 10
Hasil Uji koefisien korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.440	2.637

Sumber: SPSS V.22

Hasil dari tabel 10 diatas tunjukkan itu nilai koefisien korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0.670. maka dapat disimpulkan tingkat

hubungan variabel lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah kuat (67%).

Tabel 11
Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.440	2.637

Sumber: SPSS V.22

Hasil tabel 11 diatas dapat dilihat nilai R square sebesar 0.449 sehingga kontribusi antara variabel lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan tergolong sedang sedang. (44.9%). Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh lingkungan kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja sedangkan sisanya sebesar 55.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Uji parsial pada lingkungan kerja di peroleh nilai thitung > ttabel ($2.472 > 1.97976$) dan taraf signifikansi nya < 0.05 ($0.015 < 0.05$). Jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Baru Lampung Tbk Palembang.
2. Hasil penelitian menggunakan uji parsial pada keselamatan kesehatan kerja di peroleh nilai thitung > ttabel ($4.562 > 1.97976$) dan taraf signifikansi nya < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Jadi dapat disimpulkan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Baru Lampung Tbk Palembang.
3. Hasil menggunakan uji F diperoleh nilai Fhitung lebih > Ftabel ($49.311 > 0.392$). Jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian dengan hasil menggunakan uji Koefisien Korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0,670. Maka dapat disimpulkan tingkat hubungan variabel lingkungan kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah kuat (67%).
5. Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.449. Hasil ini menunjukkan

besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja bisa menjelaskan kinerja karyawan sebesar 44.9% sisanya sebesar 55.1% dapat dijelaskan/dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Alifa, Islah & Normansyah, I. (2020). Pengaruh Sharia Compliance, Good Corporate Governance Dan Kompetensi Amil Zakat Terhadap Pengelolaan Dana Zakat (Studi Kasus Pada Baznas (BAZIS) DKI Jakarta). *Metode Penelitian*, 32–41. <http://repository.stei.ac.id/2118/>
- Iii, B. A. B. (2018). Sugiono 2018 Statistik Deskriptif. 21–33.
- Iii, B. A. B. (2022). Tazza Clara Sakti, 2022 Pengaruh Model Contextual Teaching and Learning Terhadap Peningkatan Kemampuan Sikap Sosial Siswa Sekolah Dasar Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu perpustakaan.upi.edu.
- Jalla, M., Ruslan, M., & Nur, I. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mitra PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. *Economics Bosowa Journal*, 5(003), 196–208.
- June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407–420. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i3.325>
- Kosanke, R. M. (2019). No Title No Title No Title. 10–18.

- Mamang, stopiah dan etta. (2018). Kajian Pustaka. <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/2038/3/bab2.pdf>
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. Jurnal Inovasi Penelitian, 1(10), 1–208.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Rst, R., Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nursanty, S. (2021). Pengaruh K3 Terhadap Produktivitas. 9(2), 155–166.
- Saptutyningasih dan setyaningrum. (2019). Metode Penelitian. Metoda Penelitian, 1–9. <http://repository.stei.ac.id/1738/4/BABIII.pdf>
- Sedarmayanti (2018:260). (2018). Sedarmayanti (2018:260). Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.
- Setiawan, M. A., & Indahingwati, A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIF Surabaya. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya, 7(10), 1–13.
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Ilmiah Ekonomika, 11(2), 96–11. <http://unbara.ac.id/includes/files/download/6794fd02add63293f3a636f7ef159b55.pdf>