

---

---

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN K3 KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. VILLIGER TOBACCO INDONESIA**

Tri Feni Imalia, Seno Sumowo, Hisyam Zaini.  
Jurusan Manajmen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember  
E-mail: Trifeni27@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi PT. Villiger Tobacco Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Villiger Tobacco Indonesia. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa wawancara dan kuesioner terhadap 90 responden dengan teknik *proportionate stratified random sampling*, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), dan goodness of fit (uji F, uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel keselamatan kerja (0,237), kesehatan kerja (0,310), lingkungan kerja (0,241), semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil keselamatan kerja (0,005), kesehatan kerja (0,001), lingkungan kerja (0,002), semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uji F diperoleh hasil keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja semuanya berpengaruh signifikan (0,001) secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** keselamatan kerja, kesehatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

**ABSTRACT**

This research was conducted on the employees of PT. Villiger Tobacco Indonesia. This study aims to determine the effect of occupational safety, occupational health and work environment on employee performance of production at PT. Villiger Tobacco Indonesia. In this research the data collected with the aid in the form of interviews and questionnaires to 90 respondents with *proportionate stratified random sampling* technique, which aims to determine the perception of respondents to each variable. The analysis used included instrument test data (validity test, reliability test), multiple linear regression analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test), and goodness of fit (F test, t test, coefficient of determination). From the results of analysis using regression can be seen that the safety variable (0.237), occupational health (0.310), work environment (0.241), all have a positive effect on employee performance. From the test t obtained the safety results (0.005), occupational health (0.001), work environment (0.002), all have a significant effect on employee performance. From F test, the result of safety, work health and work environment all have a significant (0,001) influence on employee performance.

**Keywords:** work safety, occupational health, work environment and employee performance.

## **LATAR BELAKANG**

Di era globalisasi ini, persaingan bisnis, perindustrian maupun perdagangan di Indonesia semakin pesat, hal tersebut dikarenakan banyaknya persaingan di dunia industri. Untuk itu harus ada pembenahan ataupun peningkatan dalam suatu organisasi supaya mampu bersaing di dunia bisnis. Dengan cara membenahi manajemen sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi.

Sumber daya Manusia merupakan faktor terpenting didalam suatu perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang serta bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia dikatakan faktor terpenting karena keberadaan sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Adanya tenaga kerja yang berkualitas dan produktif akan membantu perusahaan tersebut untuk berkembang dan dapat mencapai sasaran dan tujuan secara maksimal.

Ketentuan mengenai keselamatan kerja diatur dalam UU RI No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja dalam segala tempat kerja. UU keselamatan kerja menjelaskan bahwa dengan sistem teknologi yang semakin modern sehingga peralatan dan bahan yang dipergunakan juga semakin membahayakan, maka menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk menjamin

## **TINJAUAN TEORITIS DAN EMPIRIS**

### **Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja adalah salah satu tujuan perusahaan untuk menghindari dari kecelakaan kerja yang tidak diinginkan ketika melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan kerja adalah suatu kegiatan manusia yang dapat menghasilkan

keselamatan karyawannya yang mengalami kecelakaan saat melaksanakan tugasnya.

Ketentuan mengenai kesehatan kerja diatur dalam UU RI No. 23 Tahun 1992 menyebutkan bahwa upaya kesehatan kerja harus diselenggarakan disemua tempat kerja, khususnya tempat kerja yang mempunyai resiko bahaya kesehatan, mudah terjangkau penyakit atau mempunyai karyawan paling sedikit 10 orang.

Lingkungan kerja adalah faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempengaruhi segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2012:58). Faktor-faktor lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi pegawai dapat menjamin karyawan dalam bekerja dengan semangat sehingga berpengaruh terhadap kinerja maka diperlukan perhatian khusus mengenai lingkungan kerja. Perhatian khusus yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah menyediakan fasilitas kantor yang layak sehingga mampu mendukung kinerja. Seperti ruangan yang nyaman, alat-alat pendukung kerja yang memadai, selain itu hubungan sosial yang baik antar karyawan juga mampu membuat lingkungan kerja semakin nyaman.

barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia. Dari kedua pengetahuan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud kecelakaan kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang dapat terhindar dari bahaya dalam melakukan pekerjaan.

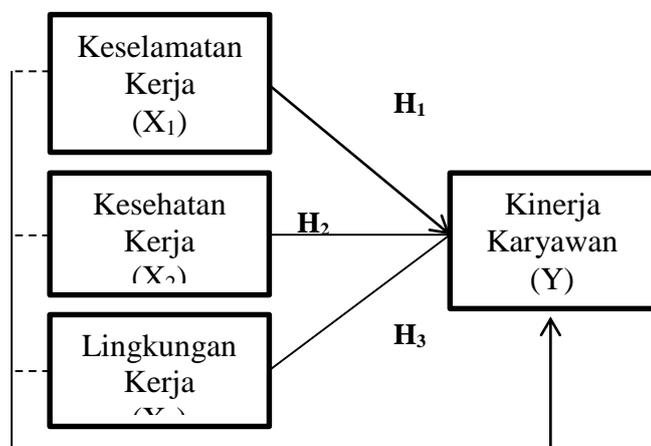
## Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi karyawan dan harus diperhatikan oleh perusahaan, baik itu kesehatan fisik, mental, maupun sosial sangatlah penting bagi karyawan. Adanya kesehatan fisik, mental, maupun fisik dapat membuat karyawan bekerja secara optimal sehingga kesehatan kerja merupakan penunjang utama yang dapat menentukan karyawan tersebut bekerja secara optimal atau tidak.

## Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

## Kerangka Konseptual



## Hipotesis

Dalam menjalankan suatu aktivitas pekerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja harus diperhatikan karena hal ini sangat berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Baik perusahaan maupun karyawan tidak mau rugi atau beresiko untuk kedepannya. Jadi sudah seharusnya kedua belah pihak harus saling mendukung untuk menjalankan program K3 keselamatan dan kesehatan kerja.

H<sub>1</sub> : Keselamatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Villiger Tobacco Indonesia.

H<sub>2</sub> : Kesehatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Villiger Tobacco Indonesia.

H<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Villiger Tobacco Indonesia.

H<sub>4</sub> : K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Villiger Tobacco Indonesia.

## Definisi Operasional

### Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan (Y) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan di PT. Villiger Tobacco Indonesia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan menggunakan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Komitmen kerja

### Keselamatan kerja (X<sub>1</sub>)

Keselamatan kerja (X<sub>1</sub>) adalah salah satu upaya untuk menghindari kecelakaan kerja yang tidak diinginkan ketika melakukan pekerjaan. Dalam penelitian ini, keselamatan kerja menggunakan indikator yaitu sebagai berikut :

1. Fasilitas perusahaan lengkap dan memenuhi standar.
2. Tersedia alat-alat perlindungan untuk keselamatan kerja karyawan.

3. Mesin-mesin yang digunakan dalam kondisi yang baik.

### **Kesehatan kerja ( $X_2$ )**

Kesehatan kerja ( $X_2$ ) adalah salah satu upaya PT. Villiger Tobacco Indonesia karyawan memperoleh kesehatan yang memadai baik secara fisik maupun mental sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Dalam penelitian ini, kesehatan kerja menggunakan indikator yaitu sebagai berikut :

1. Keadaan dan kondisi karyawan
2. Lingkungan kerja
3. Perlindungan karyawan

### **Lingkungan Kerja ( $X_3$ )**

Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) adalah salah satu upaya PT. Villiger Tobacco Indonesia untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja menggunakan indikator yaitu sebagai berikut :

1. Suasana Kerja
2. Hubungan sesama rekan kerja
3. Hubungan karyawan dan pimpinan

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian atau populasi bisa di artikan sebagai objek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu dengan masalah penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Villiger Tobacco Indonesia yang berjumlah 900 orang.

Jumlah sampel yang akan diambil menggunakan rumus slovin (Sekaran,2006) Sehingga sampel yang digunakan adalah 90 sampel dari 900 populasi. Pengambilan sampel disetiap karyawan menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu suatu teknik pengambilan sampel dengan memperhatikan suatu tingkatan (strata) pada populasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Indeks Implementasi Manajemen K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)**

Berdasarkan tabel 4.7 dan tabel 4.8 analisis indeks keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang membuktikan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berada pada kategori tinggi yang artinya keselamatan kerja dan kesehatan kerja sudah diterapkan dengan baik di PT. Villiger Tobacco Indonesia. Dengan kata lain, sarana dan prinsip-prinsip manajemen K3 sudah dilaksanakan dengan baik di PT. Villiger Tobacco Indonesia.

### **Uji Validitas Data**

Berdasarkan hasil uji validitas data tersebut terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, hal ini dikarenakan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai signifikansi  $<$  0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

### **Uji Reliabilitas Data**

Berdasarkan hasil uji reabilitas data tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup atau memenuhi kriteria sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai tolak ukur.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diartikan bahwa :

1. Konstanta = 2,839 menunjukkan bahwa pada saat keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 2,839.
2.  $b_1 = 0,237$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai keselamatan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,237. Dengan asumsi kesehatan kerja dan lingkungan

kerja tetap konstan. Dengan pengertian setiap ada peningkatan fasilitas keselamatan kerja, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- $b_2 = 0,310$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai kesehatan kerja, maka meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,310. Dengan asumsi keselamatan kerja dan lingkungan kerja tetap konstan. Dengan pengertian setiap ada peningkatan fasilitas kesehatan kerja, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- $b_3 = 0,241$  pada lingkungan kerja menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai lingkungan kerja, maka meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,241. Dengan asumsi keselamatan dan kesehatan kerja tetap konstan. Dengan pengertian setiap ada peningkatan lingkungan kerja, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### Uji Normalitas

Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusikan secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan ternyata titik-titik menyebar secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas

maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat. Dengan cara lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

### Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui perbandingan antara tarif signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- Hasil uji keselamatan kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,005 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (2,874) > t_{tabel} (1,662)$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti hipotesis keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik keselamatan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Villiger Tobacco Indonesia.
- Hasil uji kesehatan kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (3,610) > t_{hitung} (1,662)$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti hipotesis kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik kesehatan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Villiger Tobacco Indonesia.
- Hasil uji lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,002 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (3,187) > t_{hitung} (1,662)$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti hipotesis lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Villiger Tobacco Indonesia.

### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} (24,685) > F_{tabel} (2,7106)$  dan nilai

signifikansi ( $0,001$ ) < taraf signifikansi ( $0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti hipotesis yang menyatakan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 5% dalam hal ini  $H_0$  ditolak dan hipotesis yang menyatakan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya ( $H_a$  diterima).

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel-variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) yang terdapat pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,444 (44,4%). Besarnya nilai tersebut menunjukkan kontribusi dari pengaruh variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 55,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja dan disiplin kerja.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil uji statistik dari penjelasan masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

#### Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam artian variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) terhadap

kinerja karyawan memiliki peran penting. Artinya bahwa apabila perusahaan tidak menerapkan keselamatan kerja maka hal-hal seperti kecelakaan tidak dapat dihindari, sedangkan kerja adalah kegiatan manusia yang dapat menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia. Oleh karena itu, keselamatan kerja salah satu faktor supaya PT. Villiger Tobacco Indonesia dapat terhindar dari bahaya dalam melakukan pekerjaan. Dan keselamatan kerja tidak diterapkan disemua perusahaan akan tetapi pada PT. Villiger Tobacco Indonesia menerapkan K3 agar terhindar kecelakaan kerja. Keselamatan kerja dengan hasil 0,005 atau lebih kecil dari 0,5 masih harus ditingkatkan supaya meningkatkan keselamatan kerja selanjutnya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nanda (2016), Ristiani (2015), dan Ifani & Rini (2013) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam artian variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja memiliki peran yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan, baik itu kesehatan fisik, mental, maupun sosial sangatlah penting bagi karyawan. Adanya kesehatan fisik, mental, maupun sosial dapat membuat karyawan bekerja secara optimal sehingga kesehatan kerja merupakan penunjang utama yang dapat menentukan karyawan tersebut bekerja secara optimal atau tidak. Jadi Apabila kesehatan kerja tidak diterapkan dengan baik maka akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Villiger Tobacco Indonesia. Kesehatan kerja dengan hasil 0,001 atau lebih kecil dari 0,5 masih harus ditingkatkan supaya meningkatkan kesehatan kerja selanjutnya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nanda (2016),

Ristiani (2015), dan Ilfani & Rini (2013) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam artian variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja memiliki peran penting karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik maka akan menurunkan motivasi, semangat kerja dan akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan. Jadi PT. Villiger Tobacco Indonesia harus memperhatikan lingkungan kerja yang ada disekitar perusahaan agar karyawan merasa aman dan nyaman bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil regresi lingkungan kerja adalah 0,002 atau lebih kecil dari 0,5 masih harus ditingkatkan supaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rahmawati, Bambang, dan Arik (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara.

### **Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam artian variabel keselamatan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan memiliki peran penting. Artinya bahwa apabila perusahaan tidak menerapkan keselamatan kerja maka hal-hal seperti kecelakaan tidak dapat dihindari, sedangkan kerja adalah kegiatan manusia yang dapat menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia. Oleh karena itu, keselamatan kerja salah satu faktor supaya PT. Villiger Tobacco Indonesia dapat terhindar dari bahaya dalam melakukan pekerjaan. Dan keselamatan kerja tidak diterapkan disemua perusahaan akan tetapi pada PT. Villiger Tobacco Indonesia menerapkan K3 agar terhindar kecelakaan kerja. Keselamatan kerja dengan hasil 0,005 atau lebih kecil dari 0,5 masih harus ditingkatkan supaya meningkatkan keselamatan kerja selanjutnya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nanda (2016), Ristiani (2015), dan Ilfani & Rini (2013) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam artian variabel kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja memiliki peran yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan, baik itu kesehatan fisik, mental, maupun sosial sangatlah penting bagi karyawan. Adanya kesehatan fisik, mental, maupun sosial dapat membuat karyawan bekerja secara optimal sehingga kesehatan kerja merupakan penunjang utama yang dapat menentukan karyawan tersebut bekerja secara optimal atau tidak. Jadi Apabila kesehatan kerja tidak diterapkan dengan baik maka akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Villiger Tobacco Indonesia. Kesehatan kerja dengan hasil 0,001 atau lebih kecil dari 0,5 masih harus ditingkatkan supaya meningkatkan kesehatan kerja selanjutnya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nanda (2016), Ristiani (2015), dan Ilfani & Rini (2013) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam artian variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja memiliki peran penting karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik maka akan menurunkan motivasi, semangat kerja dan akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan. Jadi PT. Villiger Tobacco Indonesia harus memperhatikan lingkungan kerja yang ada disekitar perusahaan agar karyawan merasa aman dan nyaman bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil regresi lingkungan kerja adalah 0,002 atau lebih kecil dari 0,5 masih harus ditingkatkan supaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rahmawati, Bambang, dan Arik (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara.

## **Kesimpulan Dan Saran**

### **Kesimpulan**

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa keselamatan kerja ( $X_1$ ), kesehatan kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) bagian produksi pada PT. Villiger Tobacco Indonesia.

Pengujian secara parsial diperoleh kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa keselamatan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Villiger Tobacco Indonesia. Artinya semakin baik fasilitas keselamatan kerja yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya.

2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa kesehatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Villiger Tobacco Indonesia. Artinya semakin baik fasilitas kesehatan kerja yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Villiger Tobacco Indonesia. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya.
4. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa keselamatan kerja ( $X_1$ ), kesehatan kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Villiger Tobacco Indonesia. Besarnya pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 46, %.

### **Saran**

#### **Bagi Perusahaan**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran sebagai berikut :

1. PT. Villiger Tobacco Indonesia diharapkan lebih memperhatikan keselamatan kerja karyawan seperti selalu masker khususnya untuk karyawan.
2. PT. Villiger Tobacco Indonesia diharapkan lebih memperhatikan kesehatan kerja karyawan seperti menciptakan lingkungan yang bersih dan nyaman
3. PT. Villiger Tobacco Indonesia diharapkan lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan seperti selalu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan

## Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat dijadikan referensi khususnya untuk penyusunan skripsi dengan judul keselamatan & kesehatan kerja dan lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel yang lainnya seperti stress kerja dan motivasi kerja serta diharapkan dapat menambah jumlah responden agar hasil penelitian dapat lebih akurat atau dapat mewakili populasi. Dan pada koefisien determinasi kurang dari 100% untuk itu bagi peneliti selanjutnya diharapkan meningkatkan lagi agar memenuhi syarat koefisien determinasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Desseler, Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Jakarta.
- Gomes, Cordosa. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, Hani. 2007. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE), Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Husni. 2005. *Pengaruh Hukum Indonesia*, PT Raya Grafindo Persada, Jakarta.
- Ilfani, Grisma. Rini Nugraheni. 2013. *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Apac Inti Corpora Unit Spinning 2*. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi. Vol.10 No.2 Juli Thn 2013 Hal – 160-166. Bawen Jawa Tengah.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPPAMP YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evakuasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Methis dan Jackson, 2006. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Nitisemito, Alex. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gema Pustaka. Jakarta.
- Rahmawati, Nela Pima. Bambang Swasto. Arik Prasetyo. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.8 No.2 Maret 2014. Malang Utara.
- Ranupandoyo. 2011. *Manajemen Personalia*. Edisi 4, BPFE, Yogyakarta.
- Ristiani, Eka. 2015. *Pengaruh Program Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation*. JOM FEKON Vol. 2 No. 1 Februari 2015. Palalawan.
- Rivai, Viethal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari Teori Ke Praktek. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2008. *Sumber Daya Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Jakarta.

- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methode For Business. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Selemba Empat, Jakarta.
- Setyanti, Yanti. 2009. *Budaya Organisasi Dan Iklim Komunikasi*. E-Journal.
- Simamora, Hendy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Penerbit Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia.
- Simanjuntak, Nanda. 2016. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Powerindo*. JOM FISIP Vol.3 No.2 – Oktober 2016. Pekanbaru.
- Sugiyono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Keenam, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Suma`mur. 2006. *Keselamatan Dan Pencegahan Kecelakaan*. CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Sunarto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Strategic. Amus, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga, Kencana, Jakarta.
- Syahrani, Febrian. 2004. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Pertja, Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media, Jakarta