

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3),
LINGKUNGAN KERJA SERTA KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI CV. SIDO GANGSAR**

Risma Dwi Novitasari
rismadwin16@gmail.com
Universitas Muhammadiyah Jember

Nursaidah
nursaidah@unmuhjember.ac.id
Universitas
Muhammadiyah Jember

Wenny Murtaliningtyas
wennymurtaliningtyas@unmuhjember.ac.id
Universitas Muhammadiyah Jember

Abstract

Perusahaan diciptakan untuk bertahan, berkembang dan menghasilkan laba. Untuk mencapai tujuan tersebut, pihak perusahaan perlu mengoptimalkan faktor-faktor yang ada dalam kegiatan produksinya, seperti sumber daya manusia, sumber daya alam dan modal serta faktor produksi lainnya. Faktor sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan ketika berusaha bersaing dengan perusahaan lain. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja serta komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai CV. Sido Gangsar. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah 36 orang yang sesuai dengan populasi pegawai lapangan CV. Sido Gangsar. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja serta komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 65,7%. Hasil uji t menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Sido Gangsar. Lingkungan kerja dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Sido Gangsar.

Keyword : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja, komitmen organisasional, kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Perusahaan diciptakan untuk bertahan, berkembang dan menghasilkan laba. Untuk mencapai tujuan tersebut, pihak perusahaan perlu mengoptimalkan faktor-faktor yang ada dalam kegiatan produksinya, seperti sumber daya manusia, sumber daya alam dan modal serta faktor produksi lainnya. Faktor sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan ketika berusaha bersaing dengan perusahaan lain.

Untuk efisiensi perusahaan, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik yang memperhatikan hal-hal mendasar dari perusahaan dengan mempertimbangkan aspek Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) yang dapat menjadikan pegawai lebih aman dalam melaksanakan pekerjaannya. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja di

suatu instansi atau perusahaan yang berlokasi di dalam proyek dalam mengelola suatu produk (Jayaputra & Sriathi, 2020). Dengan demikian, K3 dapat menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai, agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan. Dalam UU Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja disebutkan bahwa, setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.

Lingkungan kerja juga dapat menjadikan pegawai lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan. Sehingga manajemen sumber daya manusia akan menjadi lebih baik dan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang diberikan oleh atasan seperti halnya lingkungan yang nyaman dalam kantor maupun yang berada di luar ruangan, rekan kerja dan lingkungan kerja yang bersih (Jayaputra & Sriathi, 2020).

Selain K3 dan lingkungan kerja, komitmen organisasional juga merupakan hal yang sangat penting dalam mengelola msdm di instansi atau perusahaan. Komitmen organisasional yang baik akan menciptakan loyalitas yang dapat mendukung kinerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan untuk lembaga atau perusahaan (Jayaputra & Sriathi, 2020).

Kinerja pegawai dapat menjadi tolak ukur pada sebuah perusahaan dapat berkembang dengan baik dan

mengalami kemajuan kedepannya, sehingga dapat mengetahui dampak kinerja pegawai dalam mengerjakan tugasnya yang berpengaruh pada kemajuan perusahaan tersebut (Jayaputra & Sriathi, 2020).

Pemelitian ini dilakukan karena permasalahan yang ada pada CV. Sido Gangsar yaitu kecelakaan kerja yang terjadi di CV. Sido Gangsar yaitu ada beberapa pegawai yang terkena las saat menggunakan mesin untuk mengolah padi menjadi beras hal tersebut dapat terjadi dikarenakan kurang lengkapnya alat pelindung diri yang diberikan dan tidak memenuhi standar. Dikarenakan pekerjaan yang hampir setiap hari terkena debu, maka ada pegawai yang batuk dikarenakan tidak memakai masker dan pihak CV. Sido Gangsar sendiri tidak menyediakan atau mewajibkan para pegawai menggunakan masker, dengan alasan pegawai bekerja pada pekerjaan berat dan takut tidak kuat dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja non fisik di CV. Sido Gangsar tidak ada kegiatan rutin mengaji pada setiap satu minggu sekali atau satu bulan sekali yang dilakukan pada CV. Sido Gangsar. Lingkungan kerja berupa fisik pada CV. Sido Gangsar meliputi penataan ruangan pada tempat sekretaris yang terlalu sempit dan pencahayaan yang kurang di tempat gudang beras, itu membuat pegawai bekerja kurang nyaman. Tempat beristirahat dan melakukan ibadah untuk pegawai di dalam CV. Sido Gangsar telah disediakan meskipun hanya berupa mushola kecil. Komitmen organisasional pada CV. Sido Gangsar masih rendah. Karena beberapa

pegawai tidak memiliki perasaan untuk wajib berada dalam organisasi, dikarenakan tidak adanya persyaratan tertulis disaat menerima pegawai, hanya saja persyaratan berupa lisan yang diberikan oleh atasan dengan uji coba yang dilakukan minimal 3 bulan pada pegawai baru.

2. KERANGKA TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan, sedangkan kesehatan kerja yaitu terhindarnya dari penyakit yang mungkin akan timbul setelah memulai pekerjaannya menurut Silalahi dan Rumandong (Sinambela, 2016).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam

lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Enny, 2019).

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Dan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Budiasa, I. K., 2021).

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Yuniarti et al., 2021). Sementara komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf & Syarif, 2017).

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan (employee performance) oleh para ahli sering juga disebut prestasi kerja (job performance atau work performance) karena kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap karyawan sebagai

prestasi kerja yang dihasilkannya. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu Hasibuan dalam (Parashakti & Putriawati, 2020).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner atau angket yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013).

Dengan menggunakan skala likert dalam teknik pengukuran data yang dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV Sido Gangsar yang bertempat di Desa Lojejer. Penelitian ini respondennya menggunakan seluruh pegawai yang ada di CV Sido Gangsar dengan total keseluruhan pegawai berjumlah 36 responden.

Tabel 1.1
Sebaran pegawai

No.	Jabatan Pegawai	Jumlah
1.	Mandor	1
2.	Sekretaris	1
3.	Operator	4
4.	Pekerja Borongan	30
Jumlah		36

Sumber: CV. Sido Gangsar 2023

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan sampel dilakukan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling Jenuh adalah

teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013).

Teknik Analisis Data

- Uji validitas dan Reliabilitas

- Uji Normalitas, dan Uji Hipotesis (Uji T)
- Multikolinearitas, dan Koefisien Determinasi (R²)
- Heteroskedastisitas
- Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil
Hasil Uji Validitas
Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas

Variabel/Indikator	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	X101	0,755	0,329	Valid
	X102	0,831		
	X103	0,733		
Lingkungan Kerja	X201	0,793	0,329	Valid
	X202	0,740		
	X203	0,788		
Komitmen Organisasional	X301	0,672	0,329	Valid
	X302	0,807		
	X303	0,869		
Kinerja Pegawai	Y01	0,526	0,329	Valid
	Y02	0,577		
	Y03	0,797		
	Y04	0,836		
	Y05	0,731		
	Y06	0,567		

Sumber : Hasil Olah Data Berdasarkan Program SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dinyatakan bahwa hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ melalui $df = (N-2)$ yaitu: $36 - 2 = 34$.

Sehingga diperoleh nilai r_{tabel} adalah 0,329. Hal ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel keselamatan dan

kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, komitmen organisasional

dan kinerja pegawai dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas
Tabel 1.3 Hasil Uji Reliabilitas

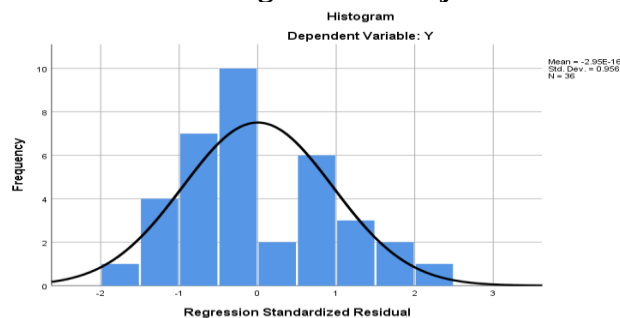
Variabel/Indikator	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,636	3	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,653	3	
Komitmen Organisasional	0,666	3	
Kinerja Pegawai	0,752	6	

Sumber : Hasil Olah Data Berdasarkan Program SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,636 ; 0,653, 0,666, 0,752. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai *Cronbach Alpha* rata-rata lebih besar dari pada 0,60 untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja, komitmen

organisasional dan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument yang digunakan untuk mengukur keempat variabel, dianggap reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur setiap variabel dalam penelitian ini.

Histogram Hasil Uji Normalitas
Gambar 1.1 Histogram Hasil Uji Normalitas



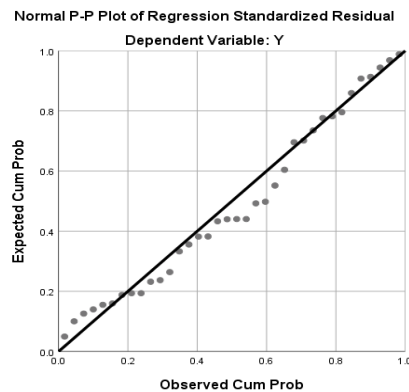
Sumber : Hasil Olah Data Berdasarkan Program SPSS Versi 25, 2023

Gambar 4.2 Diatas menunjukkan bahwa kurva yang terjadi berbentuk lonceng yang kedua sisinya saling

melebar. Maka diperoleh kesimpulan yaitu nilai residual pada

model tersebut sudah dinyatakan berdistribusi normal.

Diagram Normal Probability P-Plot
Gambar 1.2 Diagram Normal Probability P-Plot



Sumber : Hasil Olah Data Berdasarkan Program SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, hasil diagram *Normal Probability P-P Plot* diperoleh bahwa letak titik-titik berhimpitan didekat garis diagonal. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa nilai residual tersebut sudah dinyatakan berdistribusi normal.

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 1.4 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

<i>Unstandaraized Residual</i>		
<i>N</i>		36
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.140466282
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.118
	<i>Positive</i>	.118
	<i>Negative</i>	-.062
<i>Kolmogorov-Smornov Z</i>		.118
<i>Asymp Sig. (-tailed)</i>		.0200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Olah Data Berdasarkan Program SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 peneliti juga menerapkan uji statistik dalam uji normalitas ini yaitu uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria

peengujian yaitu signifikansi melebihi 0,05 maka residual berdistribusi normal. Dapat dilihat pada tabel diatas bahwasanya nilai *Asymp Sig (-tailed)* atau tingkat signifikansinya yaitu

senilai 0,200 yang telah melebihi 0,05. Maka diperoleh kesimpulan yaitu nilai residual pada model tersebut sudah dinyatakan berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 1.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel/Indikator	Nilai Tolerance	VIF
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,868	1,152
Lingkungan Kerja	0,797	1,254
Komitmen Organisasional	0,880	1,137

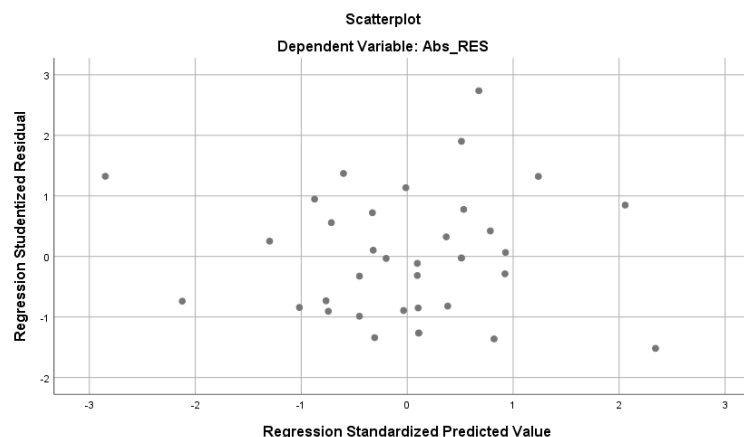
Sumber : Hasil Olah Data Berdasarkan Program SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan dalam tabel 4.12 diatas, dapat di simpulkan bahwa diperoleh bahwa model regresi pada penelitian ini

tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Karena semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olah Data Berdasarkan Program SPSS Versi 25, 2023

Dari grafik Scatterplot pada gambar 4.4 diatas, terlihat bahwa

tidak ada pola yang jelas dan teratur, serta titik – titik menyebar secara

acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat

gejala heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel/Indikator	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	11,548	3,173
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,221	0,196
Lingkungan Kerja	0,439	0,204
Komitmen Organisasional	0,414	0,152

Sumber : Hasil Olah Data Berdasarkan Program SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan hasil persamaan dari olahan data regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25, maka dapat di paparkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,548 + 0,221X_1 + 0,439X_2 + 0,414X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna arti dari koefisien regresi untuk masing-masing variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional yaitu sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 11,548 hal ini berarti bahwa apabila variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan

Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional nilainya adalah nol (0) maka nilai variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 11,548.

2. Nilai koefisien regresi variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) bernilai positif sebesar 0,221 artinya apabila variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terjadi peningkatan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan 0,221.
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,439 menunjukkan bahwa semakin baik kondisi Lingkungan Kerja

- maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,439.
4. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasional (X3) bernilai positif sebesar 0,414 menunjukkan bahwa semakin baik kondisi Komitmen Organisasional maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,414.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 1.7 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel/Indikator	Sig	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,269	1,125	2,037	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja	0,039	2,153	2,037	Signifikan
Komitmen Organisasional	0,010	2,729	2,037	Signifikan

Sumber : Hasil Olah Data Berdasarkan Program SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh hasil uji hipotesis pada variabel independen tersendiri terhadap variabel dependen yang memiliki beberapa makna yaitu :

1. Untuk hipotesis pertama, nilai t_{hitung} variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) = 1,125 < t_{tabel} = 2,037 serta nilai taraf signifikansi > dari = 0,05 yaitu sebesar 0,269. Maka diperoleh kesimpulannya yaitu hipotesis pertama yang menyatakan “Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV. Sido Gangsar” H1 ditolak dan Ho diterima atau ada pengaruh yang tidak signifikan.

2. Untuk hipotesis kedua, nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja = 2,153 > t_{tabel} = 2,037 serta nilai taraf signifikansi < dari = 0,05 yaitu sebesar 0,039. Maka diperoleh kesimpulannya yaitu hipotesis kedua yang menyatakan “Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV. Sido Gangsar” H1 diterima dan Ho ditolak atau ada pengaruh yang signifikan.

3. Untuk hipotesis ketiga, nilai t_{hitung} variabel Komitmen Organisasional = 2,729 > t_{tabel} = 2,037 serta nilai taraf signifikansi < dari = 0,05 yaitu sebesar 0,010. Maka diperoleh kesimpulannya yaitu hipotesis ketiga yang menyatakan

“Komitmen Organisasional diterima dan Ho ditolak atau berpengaruh terhadap kinerja ada pengaruh yang signifikan. pegawai CV. Sido Gangsar” H1

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 1.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Kriteria	Koefisien
R	0,828 ^a
R Square	0,686
<i>Adjusted R Square</i>	0,657

Sumber : Hasil Olah Data Berdasarkan Program SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) senilai 0,657 tersebut memiliki makna bahwa kinerja pegawai bisa berpengaruh oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional sebesar 65,7% serta selebihnya yaitu 34,3% tersebut dipengaruhi faktor yang bukan diteliti oleh peneliti pada penelitian ini.

0,221, maka hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka penelitian ini membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “tidak terdapat pengaruh signifikan pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai”.

4. PEMBAHASAN

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai CV. Sido Gangsar, yang dibuktikan dengan hasil t_{hitung} sebesar 1,125 dengan nilai signifikansi sebesar 0,269 dan hasil nilai koefisien positif sebesar

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara” yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil uji yang dilakukan Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut

dapat dilihat berdasarkan uji statistik yaitu nilai $t_{hitung} 1,537 < t_{tabel} 2,01174$ dan signifikansi sebesar $0,131 > 0,05$ (Rorimpandey et al., 2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai CV. Sido Gangsar, yang dibuktikan dengan hasil t_{hitung} sebesar 2,153 dengan nilai signifikansi sebesar 0,039 dan hasil nilai koefisien positif sebesar 0,439, maka hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka penelitian ini membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai”.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Lestari Shipyard” yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil uji yang dilakukan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan uji statistik yaitu nilai $t_{hitung} 6,485 < t_{tabel} 1,977$ dan signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ (June & Siagian, 2020).

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di CV. Sido Gangsar sudah cukup baik maka kinerja pegawai akan menjadi lebih baik juga. Pegawai yang bekerja dengan baik akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai CV. Sido Gangsar, yang dibuktikan dengan hasil t_{hitung} sebesar 2,729 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 dan hasil nilai koefisien positif sebesar 0,414, maka hipotesis H_1 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka penelitian ini membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh signifikan pada variabel komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai”.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen” yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil uji yang dilakukan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan uji statistik yaitu nilai $t_{hitung} 3,496 < t_{tabel} 1,70$ dengan

nilai probabilitas sebesar 0,002 (Firmansyah & Zanora, 2021).

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil regresi linier berganda yaitu $Y = 11,678 + 0,062X_1 + 0,448X_2 + 0,111X_3$ menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu sebesar 1,125. Sementara nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,037, maka $t_{hitung} 1,125 < t_{tabel} 2,037$ dengan nilai signifikan $0,269 > 0,05$, nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar $t_{hitung} 2,153 > t_{tabel} 2,037$ dengan nilai signifikan $0,039 < 0,05$, nilai t_{hitung} untuk variabel Komitmen Organisasional sebesar $t_{hitung} 2,729 > t_{tabel} 2,037$ dengan nilai signifikan $0,010 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) H_1 ditolak dan H_0 diterima atau tidak signifikan. Sedangkan untuk variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional H_1 diterima dan H_0 ditolak atau signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien determinasi atau R^2 menunjukkan nilai sebesar 0,657 dari hasil tersebut dibentuk menjadi persentase dengan dikalikan 100% berarti seluruh variabel bebas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja

(K3), Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional) mempunyai kontribusi sebesar 65,7% artinya mempunyai pengaruh cukup kuat terhadap variabel terikat (Keputusan ekspansi) dan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian.

Saran

Hasil Penelitian ini untuk menambah ilmu dan pengetahuan mengenai pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.

Dan sebagai bahan masukan CV. Sido Gangsar berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja serta Komitmen Organisasional, maka terdapat beberapa saran yang diberikan kepada CV. Sido Gangsar yaitu :

- Untuk variabel terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan meningkatkan taraf kesehatan kerja untuk menjaga kesehatan pegawai lebih khususnya dengan pengecekan secara berkala dan pemberian BPJS. Dan untuk keselamatan kerja selalu memperhatikan ketersediaan alat pelindung kerja seperti sarung tangan.
- Untuk variabel terkait lingkungan kerja selalu memperhatikan hubungan antar pegawai dengan pimpinan dan hubungan antar pegawai saat berkomunikasi.
- Untuk variabel terkait komitmen organisasional dengan memberikan

syarat tertulis untuk pekerja yang akan masuk di CV Sido Gangsar.

Daftar Pustaka

- Agus, R., & Sudalyo, T. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Radio Swasta di Surakarta : Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1(11), 444–456.
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(3), 69.
<https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.946>
- Budiasa, I. K. (2021). beban kerja dan kinerja sumber daya manusia.
- Dr. H. masram, SE., MM., M. P., & Dr. Hj. mu'ah, SE., M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*.
- Dr. Ni Kadek Suryani, SE., S.I.Kom., M.M.Dr. Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, S.E., M. M., & Dr. Kadek Dewi Indah Sri Laksemini, S.E., M. M. (2020). *kinerja sumber daya manusia*.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
<http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hardani, Abadi, H., Andriani, H., & Sukmana, D. J. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Hernilawati, Sutriswanto, & Rusvitawati, D. (2021). *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan cv berkah anugerah abadi kabupaten banjar provinsi kalimantan selatan*. 4(1), 22–33
- Jayaputra, K. H., & Sriathi, A. A. A. (2020). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. 9(7), 2642–2662.
- June, S., & Siagian, M. (2020). *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Lestari Shipyard Influence Of Occupational Safety And Health And Work Environment To Employee Performance PT Lautan Lestari*. 8(September), 407–420.
- Mardyana, I. K. E., & Riana, I. G. (2019). *Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Krisna Oleh - Oleh*. 8(11), 6825–6846.
- Meiryani, (2021), *Memahami Uji Heteroskedastisitas Dalam Model Regresi*,
<https://accounting.binus.ac.id/2021/08/06/memahami-uji->

- heteroskedastisitas-dalam-model-regresi/* (01 April 2023)
- Meiryani, (2021), *Memahami Uji T Dalam Regresi Linear*, <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-uji-t-dalam-regresi-linear/> (02 April 2023)
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2018). *Pengaruh keselamatan & kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan pada pt. trakindo utama cabang bsd*. 1(1), 110–129.
- Raharjo, Sahid, (2014), *Cara Melakukan Uji t Parsial dalam Analisis Regresi dengan SPSS*, spssindonesia.com/2014/02/cara-mudah-melakukan-uji-t-dengan-spss.html?m=1. (27 Februari 2023)
- Rorimpandey, R., Nelwan, O. S., & Taroreh, R. N. (2022). *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara Jurnal EMBA Vol . 10 No . 1 , Januari 2022 , Hal . 518-527 Latar Belakang*. 10(1), 518–527.
- Sinambela, prof. dr. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian - Bisnis & Ekonomi (1st ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, muhammad ardi nupi, & Riswandi, P. (2021). *Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis*.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. In Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka.