



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT.Cipta Karya Abadi Surabaya)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

SILVINDA DWI IRFANI

NPM 216.010.9.2026



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
MALANG
2021**

RINGKASAN

Silvinda Dwi Irfani, 2020, Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan bagian produksi PT Cipta Karya Abadi Surabaya Jl. Bendul Merisi Besar Gang No. 44 Surabaya, Jawa Timur) Dosen Pembimbing I : Dra. Sri Nuringwahyu.M.Si Dosen Pembimbing II : Dra. Ratna Nikin Hardati.M.si

PT Cipta Karya Abadi merupakan perusahaan dibidang industri di jl. Bendul Merisi Besar Gang No. 44 Surabaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik slovin.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji t_{hitung} sebesar 1.537 dengan signifikan t sebesar 0.129, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.537 > 1.669$) atau signifikan t lebih besar dari 0.05 ($0.129 > 0.05$) maka secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t_{hitung} sebesar 2.826 dengan signifikan t sebesar 0.006, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.826 > 1.669$) atau signifikan t lebih kecil dari 0.05 ($0.006 < 0.05$) maka secara parsial variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t_{hitung} sebesar 3.755 dengan signifikan t sebesar 0.000, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.755 > 1.660$) atau signifikan t lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka secara parsial indikator kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18.640 > 2.75$). Maka dari analisis dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kinerja karyawan

SUMMARY

Silvinda Dwi Irfani, 2020, The Influence of Work Environment, Occupational Safety and Health on Employee Performance (Case study of employees of the production division of PT Cipta Karya Abadi Surabaya Jl. Bendul Merisi Besar Gang No. 44 Surabaya, East Java) Supervisor I: Dra. Sri Nuringwahyu.M.Si Supervisor II: Dra. Ratna Nikin Hardati.M.si
PT Cipta Karya Abadi is a company in the industrial sector at Jl. Bendul Merisi Besar Gang No. 44 Surabaya. The purpose of this study was to determine how much influence the work environment, occupational safety and health had on. This research uses quantitative methods with the sampling technique using the Slovin technique.

The results of this study indicate that the t-test is 1.537 with a significant t of 0.129, because $t_{count} > t_{table}$ ($1.537 > 1.669$) or a significant t is greater than 0.05 ($0.129 > 0.05$), partially, work environment variables have no significant effect on employee performance. The t-test is 2.826 with a significant t of 0.006, because $t_{count} > t_{table}$ ($2.826 > 1.669$) or a significant t is less than 0.05 ($0.006 < 0.05$), so partially the work safety variable has a significant effect on employee performance. The t-test is 3.755 with a significant t of 0.000, because $t_{count} > t_{table}$ ($3.755 > 1.660$) or a significant t is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$), then partially, occupational health indicators have a significant effect on employee performance. F test $F_{count} > F_{table}$ ($18,640 > 2.75$). So from the analysis it can be concluded that simultaneously or collectively the variables of work environment, work safety, and health work together have a significant effect on employee performance.

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

BAB I

PENDAHULAN

A. Latar Belakang

Menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai macam sumber daya, seperti modal dan material. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Amstrong (Sophia 2018:24), *Human resource manangement is a comprehensive and coherent approach to employment and development people* (manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang komprehensif dan koheren terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasi dan pengembangan sumber daya manusia). Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang teknik industri, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan

pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas.

Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik salah satu faktor terpenting yaitu lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, pertukaran udara yang baik), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan sesama antar karyawan, hubungan antara karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga para karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keselamatan kesehatan kerja (k3). Karyawan tidak terlepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin dapat menumbuhkan kerja pada karyawan. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien. Kinerja merupakan tingkat

keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu, dalam melaksanakan tugas terdapat berbagai kemungkinan seperti standar hasil, target, sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (k3) karena hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit sementara dan tidak bisa bekerja, maka karyawan yang bersangkutan tidak mampu bekerja lagi bekerja dengan baik atau tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu sehat. Oleh sebab itu, perlu sistem pemberian kompensasi akibat kecelakaan atau penyakit kerja karena itu akan menumbuhkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan Hak Asasi Manusia (HAM). Untuk itu kesadaran mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (k3) harus selalu digugah, diingatkan, serta dibudidayakan dikalangan para pekerja. Pemahaman dan pelaksanaan (K3) diperusahaan sangat diperlukan, terutama dalam perbaikan syarat-syarat kerja. Hal ini berkaitan dengan masalah perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja, guna meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja perlu pemahaman dan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) secara baik dan benar.

PT. Cipta Karya Abadi Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di dalam bidang produksi berbagai Peralatan Dapur. Hasil produksi yang cukup dikenal luas masyarakat yakni peranti masak (panci) dan berbagai macam peralatan dapur lainnya. Selain itu Keselamatan kesehatan Kerja (K3) ini sangat penting diterapkan khususnya yang berhubungan langsung dengan bidang produksi agar karyawan dapat merasa aman, nyaman, serta sehat dalam melakukan pekerjaan mereka, sehingga kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan dapat tercipta secara optimal.

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) telah diterapkan pada PT. Cipta Karya Abadi ini sejak berdirinya tahun 1993 hingga saat ini. Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yang diterapkan pada PT. Cipta Karya Abadi antara lain: 1) Peringatan pembudayaan K3 berupa gambar-gambar yang diletakkan pada tempat bekerja 2) Penggunaan alat pelindung diri antara lain *safety shoes*, masker, topi dan sebagainya 3) Tersedianya fasilitas klinik berobat.

Berikut tabel tentang kecelakaan kerja periode 2013 sampai 2018 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1 Kecelakaan Kerja Karyawan

No	Bulan	Tahun	Jumlah kecelakaan Berat	Jumlah kecelakaan Ringan
1.	Maret	2014	1	7
2.	Februari	2015	3	5
3.	Januari	2016	3	9

Sumber: Data diolah Juni 2020

No	Bulan	Tahun	Jumlah kecelakaan Berat	Jumlah kecelakaan Ringan
4.	Mei	2017	0	4
5.	Juni	2018	1	6

Sumber: Data diolah Juni 2020

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Cipta Karya Abadi Surabaya, kecelakaan kerja berat disebabkan kurang berhati-hatinya karyawan sehingga menyebabkan kecelakan seperti tergelincir saat bekerja yang mengakibatkan tangan patah, tangan terkena mesin, kaki sobek. Sedangkan kecelakaan ringan sendiri seperti pinggang terkilir, tangan terbesit logam.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Cipta Karya Abadi Surabaya)** “.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan?
2. Adakah pengaruh antara keselamatan kerja dengan kinerja karyawan?
3. Adakah pengaruh antara kesehatan kerja dengan kinerja karyawan?
4. Adakah pengaruh antara lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja karyawan
2. Mengetahui pengaruh keselamatan kerja dengan kinerja karyawan
3. Mengetahui pengaruh kesehatan kerja dengan kinerja karyawan

4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pihak-pihak yang memerlukannya baik secara teoritis dan praktis adalah:

1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini dapat membantu menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti maupun para peneliti selanjutnya khususnya dalam manajemen sumber daya manusia tentang lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat prakttis

Penelitian ini dapat digunakan dalam menambah pengetahuan sebagai bahan dan penimbangan dalam memecahkan masalah yang serupa.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori utama tentang Lingkungan kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Kinerja Karyawan. Selain itu juga terdapat penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

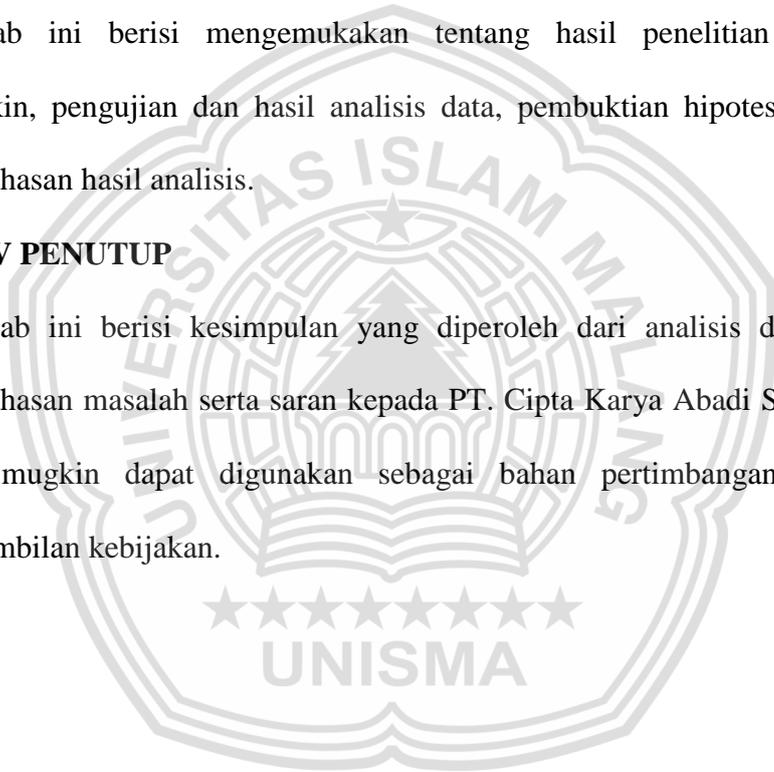
Bab ini menjelaskan metode serta variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan tentang variabel penelitian, sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengemukakan tentang hasil penelitian se jelas mungkin, pengujian dan hasil analisis data, pembuktian hipotesis, serta pembahasan hasil analisis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari analisis data dari pembahasan masalah serta saran kepada PT. Cipta Karya Abadi Surabaya yang mungkin dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT Cipta Karya Abadi). Maka dapat ditarik kesimpulan, Penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode dokumentasi dan kuesioner (angket) kepada karyawan bagian produksi PT Cipta Karya Abadi dengan 68 responden. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu:

- 1) Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan sebelumnya, secara individu atau parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sudah dibuktikan dengan taraf signifikansi $0,129 > 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ lingkungan kerja ($1,537 > 1,669$) maka uji variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja tidak dapat membuktikan adanya pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan sebelumnya, secara individu atau parsial menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sudah dibuktikan dengan taraf signifikansi $0.006 < 0.05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ keselamatan kerja ($2.826 > 1.669$) maka uji variabel keselamatan kerja H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diketahui sebagian besar responden banyak beranggapan bahwa keselamatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan sebelumnya, secara individu atau parsial menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sudah dibuktikan dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ kesehatan kerja ($0.410 > 1.669$) maka uji variabel kesehatan kerja H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diketahui sebagian besar responden banyak beranggapan bahwa kesehatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 4) Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan sebelumnya, secara simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sudah dibuktikan dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($18.640 > 2.75$). Sehingga dapat diketahui bersama-sama variabel lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, selanjutnya dapat diusulkan saran sebagai berikut:

- 1) Bagi perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan maka peneliti memberikan saran perusahaan harus tetap memperhatikan atau melakukan pengawasan secara rutin terhadap keselamatan kerja karyawan, jika hal tersebut tidak dikelola dengan baik maka tidak menutup kemungkinan akan terjadi masalah yang berkaitan dengan keselamatan kerja. Serta perusahaan harus memperhatikan khususnya kondisi kesehatan karyawannya. Terjaganya kondisi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang mencakup jaminan kesehatan, dan pemeriksaan tenaga kerja kepada setiap karyawan. Misalnya perusahaan harus lebih memperhatikan suara mesin yang mengganggu karyawan dengan cara memberi fasilitas *earplug* atau alat proteksi pelindung telinga untuk digunakan karyawan. Hal ini bertujuan agar kinerja karyawan tersebut dapat meningkat karena setiap karyawan mendapat pemeliharaan kesehatan tenaga kerja.

2) Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya yaitu bisa menggunakan variabel serupa untuk menggunakan teori yang sesuai dengan topik yang diteliti dan apabila masih ada kekurangan pada penelitian ini diharapkan bisa diperbaiki dan disempurnakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N. N. (2020). *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan)*, 157.
- Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fatoni, A. F. (2017). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang)*, 124.
- Hasan, M. (2008). *Analisis Data dengan Penelitian Statistik*. Jakarta: PT Budi Aksara.
- HT, M. (2015). *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Semen Tanosa di Kabupaten Pangkep)*, 82.
- Imam, G. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Komang, I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. &. (2002). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito. (1998). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahmadany, S. (2019). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V sei Pagar Hangtuah Perhentian Raja Kabupaten Kampar*. 120.
- Riniwati, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Sedamaryanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Manding Maju.
- Sedamaryanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiarto. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



Suliyanto. (2009). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.

