

Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali I Unit PG. Kribet Baru Bululawang-Malang

Siti Suweibatul Aslamiyah *)

Hadi Sunaryo **)

M. Khoirul ABS ***)

Email : *miaaslamiyah12@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study is to ascertain how employee performance is impacted by health, safety, and the workplace environment. In this study, a questionnaire was employed to collect data from a sample of 71 employees. Multiple linear analysis with F test and t test assessment of the hypothesis is the analytical approach employed in this investigation. Based on the study's findings, it can be concluded that both health and safety as well as the workplace environment have a positive and significant impact on employees' performance, with the effects of work environment and health and safety having a lesser impact.

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

Pendahuluan

Tanpa sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan kurang efektif. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasibuan (2003:244) berpendapat sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikiran serta daya fisik yang di miliki oleh setiap orang yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya. SDM meliputi daya pikir serta daya fisik pada setiap individu. Lebih jelasnya SDM merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukannya. Meskipun peralatan yang ada cukup canggih, tanpa adanya SDM berkualitas hal tersebut tidak akan berarti apa-apa. Sebab Daya pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir sedangkan keahlian dapat diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan seseorang dapat diukur dari tingkat *Intelligence Quotient (IQ)* dan *Emotional Quality (EQ)*.

Bernardin dan Joyce (1993,p.379) "*Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period*". Dengan kata lain kinerja karyawan merupakan keluaran yang diciptakan oleh karyawan sebagai hasil kerja yang diberikan selama waktu atau periode tertentu. Fokusnya adalah pada hasil yang dicapai karyawan sebagai hasil pekerjaan yang ditugaskan selama waktu atau periode tertentu.

Tidak ada pabrik atau perusahaan besar yang dapat menyangkal penggunaan mesin dan peralatan besar dalam pengembangan teknologi ini, menurut PT. Rajawali I Unit PG. Kribet Baru. Pemanfaatan alat dan alat berat akan berdampak pada kesehatan dan keselamatan karyawan pada saat produksi, yang tentunya akan membuat karyawan lebih nyaman jika keselamatan tetap terjaga. Meskipun pabrik telah menerapkan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yang tentunya akan membuat karyawan merasa lebih aman saat bekerja, namun permasalahan masih lebih mungkin terjadi ketika menggunakan mesin dan peralatan berat, sehingga PT. Rajawali I Unit PG. Kribet Baru harus berbuat

lebih banyak untuk menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan. Misalnya, jika terjadi kecelakaan kerja, pasti ada beberapa pihak yang akan dirugikan karena operasional perusahaan pasti akan melambat sehingga menyebabkan penurunan hasil produksi dan penurunan pendapatan.

Karyawan yang mengalami kecelakaan kerja juga akan mengalami kerugian dari segi fisik, misalnya ada yang terluka, cacat, atau meninggal dunia, mereka juga berisiko kehilangan pekerjaan karena tentu saja tidak ada pemberi kerja yang mau mempekerjakan karyawan yang cacat. Penyebab seringnya terjadi kecelakaan kerja adalah karena karyawan kurang disiplin dalam bekerja. Selain itu, terkadang karyawan tidak mampu atau tidak mengetahui cara menggunakan alat produksi yang telah disediakan perusahaan. Terdapat faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap kecelakaan kerja, seperti keamanan perusahaan yang terkadang dapat diabaikan. Misalnya, beberapa perusahaan hanya menyiapkan mesin dan tidak menyertakan peralatan yang diperlukan untuk pengoperasian mesin, yang mana hal ini sangat penting untuk mengurangi kecelakaan saat menggunakan alat berat.

Landasan Teori

Landasan teori adalah dasar penting yang membantu menghubungkan penelitian dengan pengetahuan yang telah ada sebelumnya, memastikan keakuratan dan validitas penelitian, serta memberikan arah yang kokoh bagi seluruh proses penelitian. Landasan teoritis merupakan teori yang digunakan peneliti untuk menjelaskan persoalan penelitian dan dalam penelitian ini meliputi kinerja karyawan, kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja. Adapun teori yang digunakan dasar penelitian adalah :

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kesehatan Kerja

Menurut Kuswana (2014:23) kesehatan kerja adalah suatu keadaan seorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik dan mental akibat pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkungannya.

Keselamatan Kerja

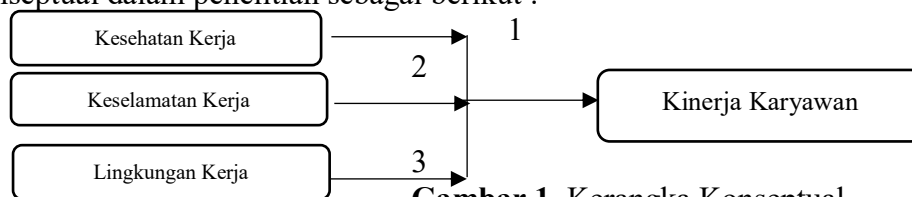
Menurut Mangkunegara (2004:161) Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau aman dari rasa sakit, cedera, atau kehilangan.

Lingkungan Kerja

Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan itu sendiri.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang telah di jabarkan diatas, maka disusun kerangka konseptual dalam penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Menurut Arikunto (2019:27) Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Lokasi penelitian ini di PT. Rajawali I Unit PG. Kretet Baru Bululawang Malang yang berada di Jl. Raya Kretet, RT. 07/ RW. 02 No. 5, kretet, Kec. Bululawang, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65171. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2023 – Juni 2023.

Menurut Sugiyono (2019:126) Populasi mengacu pada wilayah generalisasi yang mencakup hal-hal atau subjek yang memenuhi kriteria yang ditetapkan peneliti mengenai jumlah dan kualitas yang akan diteliti dan kesimpulan yang dapat diambil. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Rajawali I Unit PG. Kretet Baru Bululawang-Malang dengan jumlah 828 karyawan dan diambil pada divisi produksi sebanyak 241 karyawan yaitu pada bagian pabrikasi I sebanyak 147 karyawan dan pabrikasi II sebanyak 94 karyawan.

Menurut Arikunto (2006:131) adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti dinamakan penelitian sampel. Pada penelitian ini peneliti menggunakan Rumus Slovin untuk menghitung jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Maka sampel yang digunakan sebagai responden sebanyak 71 karyawan, jumlah sampel tersebut sudah memenuhi syarat jumlah yang diharuskan dalam analisis regresi berganda.

Menurut Sugiyono (2013) *Proportionate stratified random sampling* yaitu pendekatan yang digunakan ketika populasi mengandung anggota atau elemen yang tidak homogen dan terstratifikasi secara proporsional merupakan strategi sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Agar ukuran sampel tiap wilayah lebih representatif, digunakan alokasi proporsional untuk menentukan ukuran sampel.

Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015:38) Operasional variabel penelitian adalah karakteristik, sifat atau nilai dari sesuatu atau tindakan yang bervariasi dalam beberapa hal dan telah dipilih oleh peneliti untuk diselidiki sebelum digunakan untuk menginformasikan temuan. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat kinerja karyawan dan tiga variabel bebas kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja. Secara operasional masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kinerja karyawan merupakan jumlah kerja yang telah diselesaikan oleh karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Robert L, Mathis dan John H. Jackson (2006:378).

Tabel 1. Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kinerja karyawan	Kuantitas	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kualitas perusahaan
	Kualitas	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan kualitas perusahaan
	Keandalan	Saya mampu meminimalkan kesalahan sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan
	Kehadiran	Saya berusaha datang ditempat kerja tepat waktu
	Kemampuan bekerja sama Robert L, Mathis dan John H. Jackson (2006:378)	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja

Sumber: Data diolah, 2006

- b. Kesehatan kerja adalah adanya jaminan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan pada saat melakukan pekerjaan. Adapun indikator kesehatan kerja menurut Manullang (2000:87)

Tabel 2. Indikator Kesehatan Kerja

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kesehatan kerja	Lingkungan kerja secara medis	Kebersihan lingkungan di tempat kerja sesuai kebutuhan
	Sarana kesehatan karyawan	Perusahaan menyediakan fasilitas penyediaan kamar mandi sesuai kebutuhan
	Pemeliharaan kesehatan karyawan Manullang (2006:378)	Perusahaan memberikan pemeriksaan kesehatan kerja secara berkala bagi karyawan

Sumber: Data diolah, 2006

- c. Keselamatan Kerja adalah segala upaya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan saat bekerja. Adapun indikator keselamatan kerja menurut Moenir (2014:3):

Tabel 3. Indikator Keselamatan Kerja

Variabel	Indikator	Pernyataan
Keselamatan kerja	Lingkungan kerja secara fisik	Penempatan / pemasangan alat kerja yang diberi tanda peringatan berbahaya ditempat kerja
	Lingkungan sosial psikologi Moenir (2014:3)	Perlakuan yang adil mengenai ketertiban pekerjaan sesuai dengan ketentuan

Sumber: Data diolah, 2014

- d. Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas kerja dalam mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Adha, Qomariah & Hafidzi (2019: 54):

Tabel 4. Indikator Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Pernyataan
Lingkungan kerja	Keamanan di lingkungan kerja	Perusahaan menjamin keamanan lingkungan kerja
	Suasana kerja	Saya merasa suasana ditempat kerja nyaman
	Dukungan pimpinan	Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan
	Adha, Qomariah & Hafidz (2019:54)	

Sumber: Data diolah, 2019

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Untuk menilai besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap pengaruh variabel dependen (Y), digunakan uji regresi linier berganda yang terlihat dengan berdasarkan koefisien regresi. Adapun rumus yang digunakan pada regresi linier berganda adalah

$$Y = 4,049 + 0,766 X_1 + 0,339 X_2 + 0,349 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda dapat jelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 4.049, artinya hasil dari nilai konstanta bernilai positif, hal ini bermakna bahwa jika variabel oleh kesehatan, Keselamatan dan lingkungan kerja dianggap konstan bernilai 0, maka nilai variabel dependen kinerja karyawan adalah 4,049.
2. Pengaruh kesehatan terhadap kinerja karyawan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan Koefisien regresi variabel kesehatan (β_1) sebesar 0,766 (positif), hal ini menunjukkan bahwa variabel kesehatan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga diharapkan meningkat.
3. Pengaruh keselamatan terhadap kinerja karyawan signifikansi $0,021 < 0,05$. Sedangkan Koefisien regresi variabel keselamatan (β_2) sebesar 0,339 (positif), hal ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga diharapkan meningkat.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan signifikansi $0,014 < 0,05$. Sedangkan koefisien regresi variabel lingkungan kerja (β_3) sebesar 0,349 (positif), hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga diharapkan meningkat.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil nilai F variabel independen pada penelitian ini diketahui nilai F_{hitung} 68,687 dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja layak untuk menduga terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil uji t :

1. Variabel Kesehatan

Dapat diketahui bahwa variabel Kesehatan menunjukan nilai t_{hitung} sebesar 4,670 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang maknanya bahwa secara parsial Kesehatan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Variabel Keselamatan

Dapat diketahui bahwa variabel Keselamatan menunjukan nilai t_{hitung} sebesar 2,369 dan nilai signifikan $0,021 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang maknanya bahwa

secara parsial Keselamatan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Variabel Lingkungan Kerja

Dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,527 dan nilai signifikan $0,014 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima yang maknanya bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Terlihat bahwa nilai adjusted R square yang terkoreksi adalah sebesar 0,744 yang berarti seluruh variabel independen yaitu kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 74,4%. . Sedangkan faktor lain yang tidak diperhatikan dalam analisis ini mampu menjelaskan nilai residu sebesar 25,6%.

Implikasi Hasil Penelitian

Deskripsi Kesehatan, Keselamatan, lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan

- Kesehatan diukur dengan indikator lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan karyawan dan pemeliharaan karyawan. Variabel kesehatan dengan indikator sarana kesehatan karyawan dengan pernyataan “Perusahaan menyediakan fasilitas penyediaan sarana kamar mandi sesuai kebutuhan”, mendapat apresiasi yang tertinggi sesuai dirasakan oleh karyawan bagian produksi PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang sedangkan indikator Lingkungan kerja secara medis dengan pernyataan “Kebersihan lingkungan ditempat kerja sesuai kebutuhan” menghasilkan skor terendah.
- Keselamatan diukur dengan indikator lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan sosial psikologis. Variabel keselamatan dengan indikator lingkungan sosial psikologis dengan pernyataan “Perlakuan yang adil mengenai ketertiban pekerjaan sesuai dengan ketentuan”, mendapat apresiasi yang tertinggi sesuai dirasakan oleh karyawan bagian produksi PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang sedangkan indikator lingkungan kerja secara fisik dengan pernyataan “penempatan/pemasangan alat kerja yang diberi tanda peringatan berbahaya ditempat kerja” menghasilkan skor terendah.
- Lingkungan kerja diukur dengan indikator keamanan di lingkungan kerja, suasana kerja dan dukungan pimpinan. Variabel lingkungan kerja dengan indikator keamanan lingkungan kerja dengan pernyataan “Perusahaan menjamin keamanan lingkungan kerja”. mendapat apresiasi yang tertinggi sesuai dirasakan oleh karyawan bagian produksi PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang sedangkan indikator dukungan pimpinan dengan pernyataan “pimpinan memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan” menghasilkan skor terendah.
- Kinerja karyawan diukur dengan indikator kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Variabel kinerja karyawan dengan indikator kualitas dengan pernyataan “Saya mampu meminimalkan kesalahan sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan”. mendapat apresiasi yang tertinggi sesuai dirasakan oleh karyawan bagian produksi PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang sedangkan indikator kuantitas dengan pernyataan “Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kuantitas perusahaan” menghasilkan skor terendah.

Pengaruh Kesehatan, keselamatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang. Dari hasil ini menunjukkan bahwa Kesehatan, Keselamatan dan

lingkungan kerja pada karyawan di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang sudah berjalan baik dan memberi kenyamanan tersendiri kepada karyawan disaat bekerja sehingga dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan di tempat kerja atau sakit akibat kelalaian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bhastary dan Suwardi (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Pengaruh Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa, kesehatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang. Dari hasil ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang sangat penting berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, hal ini perlu di jaga karena kesehatan karyawan mampu bekerja secara optimal dan maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmanzah et al., (2017) menunjukkan bahwa kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa, keselamatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang. Dari hasil ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja itu penting agar menjamin setiap karyawan yang berada ditempat kerja selalu dalam kondisi aman dari alat mesin besar dan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan saat bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Fatah (2021) menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hal ini berarti jika suasana ditempat kerja nyaman dan pimpinan juga memberikan dukungan dan motivasi pada karyawannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh June dan Siagian (2017) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Deskripsi Kesehatan, Keselamatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang.
 - a. Variabel Kinerja Karyawan dengan indikator kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan bekerja sama direfleksikan oleh Karyawan bagian produksi PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang dengan indikator kualitas dengan pernyataan “Saya mampu meminimalkan kesalahan sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan”.
 - b. Variabel Kesehatan dengan indikator Lingkungan kerja secara medis, Sarana kesehatan karyawan dan pemeliharaan karyawan direfleksikan oleh karyawan bagian produksi PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang dengan indikator sarana kesehatan karyawan dengan pernyataan “Perusahaan menyediakan fasilitas penyediaan sarana kamar mandi sesuai kebutuhan”.

- c. Variabel Keselamatan dengan indikator Lingkungan kerja secara fisik dan Lingkungan sosial psikologis direfleksikan oleh karyawan bagian produksi PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang dengan indikator Lingkungan sosial psikologis dengan pernyataan “Perlakuan yang adil mengenai ketertiban pekerjaan sesuai dengan ketentuan”.
 - d. Variabel Lingkungan Kerja dengan indikator Keamanan di lingkungan kerja, Suasana kerja dan Dukungan pimpinan direfleksikan oleh karyawan bagian produksi PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang dengan indikator keamanan lingkungan kerja dengan pernyataan “Perusahaan menjamin keamanan lingkungan kerja”.
2. Kesehatan, Keselamatan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang.
 3. Kesehatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang.
 4. Keselamatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang.
 5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang-Malang.

Keterbatasan

Ada keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dievaluasi dengan penelitian selanjutnya. Berikut ini adalah kekurangan dari penelitian ini:

1. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini hanya berupa kuesioner, oleh karena itu data yang dikelola hanya berdasarkan kuesioner yang diperoleh peneliti, akan lebih baik jika ditambahkan metode wawancara untuk hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
2. Adanya kendala dalam proses meminta izin penelitian yang menunggu lama.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti mencoba memberikan saran antara lain sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - a. Pada variabel Kinerja karyawan tanggapan responden mengenai indikator kuantitas menghasilkan skor terendah dengan pernyataan “Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kuantitas perusahaan”. Diharapkan perusahaan melakukan pelatihan SDM untuk meningkatkan kuantitas dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.
 - b. Pada variabel kesehatan tanggapan responden mengenai indikator lingkungan kerja secara medis menghasilkan skor terendah dengan pernyataan “Kebersihan lingkungan ditempat kerja sesuai kebutuhan”. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan tentang kebersihan lingkungan ditempat kerja sehingga karyawan merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan.
 - c. Pada variabel keselamatan tanggapan responden mengenai indikator lingkungan kerja secara fisik menghasilkan skor terendah dengan pernyataan “penempatan/pemasangan alat kerja yang diberi tanda peringatan berbahaya ditempat kerja”. Diharapkan perusahaan melakukan pelatihan tentang K3 kepada karyawan agar dapat mengurangi resiko kecelakaan saat bekerja.
 - d. Pada variabel lingkungan kerja tanggapan responden mengenai indikator dukungan pimpinan menghasilkan skor terendah dengan pernyataan “pimpinan memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan”. Diharapkan perusahaan memberikan motivasi dukungan seperti meningkatkan cara berkomunikasi, memberikan apresiasi dan memperhatikan karyawan.
2. Bagi karyawan

Bagi karyawan yang sedang bekerja, penelitian ini akan memberikan kontribusi detail mengenai kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Mengenai pengaruh kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini dapat memberikan referensi dan informasi.

Referensi

- 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– 62.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, H. John & Joyce E.A. Russell, 1993, *Human Resource Management*. Singapore: McGraw Hill Inc.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kusnawa, W. S. (2014). *ERGONOMI dan K3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 23.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung Remaja Rosdakarya, 9.
- Manullang. (2000). *Manajemen Personalia*. Gadjah Mada Universitas Press, Yogyakarta, 87.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2006, *Human Resource Management*, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat
- Moenir, A. S. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum Di indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta, 3
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Siti Suweibatul Aslamiah*) adalah Mahasiswa FEB Unisma

Hadi Sunaryo**) adalah Dosen Tetap FEB Unisma

M. Khoirul ABS***) adalah Dosen Tetap FEB Unisma