

Pengaruh Lingkungan Kerja, K3 dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Perusahaan UD. FARHAN JAYA Depok, Jawa Barat

Zanuar Farhan Fernandha¹⁾

Khalikussabir²⁾

Muhammad Sirojuddin Amin³⁾

Email : zanuarfarhan0101@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the influence of the work environment, occupational health and safety (K3), and work stress on employee performance at UD. Farhan Jaya, Depok. The background of this research is based on the importance of creating a conducive and low-pressure work environment to support productivity. This study uses a quantitative approach with a survey method through the distribution of questionnaires to 51 employees of the production department. Data analysis was carried out by validity, reliability, multiple linear regression, t-test, F test, and determination coefficient. The results showed that the work environment and work stress had a positive and significant influence on employee performance, while K3 had no significant effect. Simultaneously, the three independent variables had a significant effect on employee performance with a contribution of 25.1%. These findings indicate that the creation of a harmonious work environment and good stress management can optimally improve employee performance, while the implementation of K3 needs to be reviewed to be more impactful. This research contributes to the development of HR management strategies based on environmental and work psychological factors.

Keywords: *Work Environment, K3, Work Stress, Employee Performance*

Pendahuluan

Suatu perusahaan dalam melakukan kegiatan usahanya akan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan yang sebelumnya sudah ditetapkan. Hal tersebut tentu saja menjadi perhatian yang harus dilakukan suatu perusahaan baik perusahaan nasional maupun perusahaan bertaraf internasional dengan menerapkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas. Hal ini dilakukan perusahaan agar dapat bersaing dengan kompetitor bisnis yang lain, serta agar mengikuti perkembangan zaman dan juga pengetahuan teknologi yang semakin pesat. Tentu saja perusahaan sudah seharusnya memberikan perhatian kepada sumber daya manusianya sehingga dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi, yang akhirnya dapat memberikan suatu produktivitas dan juga keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Mutia, 2020). Semakin baik kualitas yang diberikan dari karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi juga daya saing diantara perusahaan-perusahaan besar yang ada.

Oleh karena itu, pencapaian target produksi tidak tergantung pada kinerja karyawan. Jika karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan produktif, kinerja mereka akan meningkat. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang stres dan tidak cukup nyaman, kinerja mereka akan menurun dan produktivitas mereka akan turun (Aditama, 2023).

Kinerja karyawan merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset penting yang harus dimiliki setiap perusahaan karena memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Aditama, 2023). Kinerja karyawan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan karena kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh

kemampuan teknis, tetapi juga oleh berbagai faktor eksternal dan internal yang ada di lingkungan kerja. Menurut Chandra (2017), kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja berdasarkan kuantitas dan kualitas yang mampu dicapai oleh pekerja selama menjalankan tanggung jawab mereka. Orang-orang yang bekerja untuk suatu perusahaan adalah aset yang sangat berharga dan harus diperhatikan, dilatih, dan diarahkan dengan baik sehingga mereka dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi dan prestasi. Jika seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan sangat baik, perusahaan akan menghargai kinerja mereka, mereka akan merasa senang dan puas dengan pekerjaan mereka, dan mereka otomatis akan menjadi pekerja yang produktif (Wicaksana & Rachman, 2018).

Suatu perusahaan pastinya memiliki masalah dalam kinerja para karyawannya termasuk pada UD. Farhan Jaya. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di UD. Farhan Jaya, diketahui bahwa seluruh instruksi kerja di perusahaan ini sangat bergantung pada arahan dari satu orang atau individu tertentu, karyawan tidak dapat memulai tugas atau aktivitas kerja sebelum mendapatkan instruksi langsung dari pihak yang berwenang. Sampel yang diambil dalam wawancara ini adalah karyawan yang bekerja di bidang produksi kayu dan alumunium, sehingga informasi yang disampaikan mencerminkan kondisi nyata di lapangan. Masalah tersebut dapat menghambat proses produksi, ketergantungan pada satu orang, dapat membuat lingkungan kerja yang tidak maksimal bahkan menurunkan kinerja karyawan.

Salah satu yang perlu dilakukan perusahaan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal adalah menyediakan lingkungan kerja yang tentram, nyaman dan damai agar karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidak nyamanan, kebosanan, dan bahkan penurunan produktivitas.

Dalam pekerjaan yang dilakukan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah aspek yang tidak kalah penting dalam menciptakan kinerja yang baik. Suatu perusahaan yang menerapkan standar K3 yang tinggi dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja dan masalah kesehatan yang bisa mempengaruhi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suwandi (2022) menunjukkan bahwa penerapan K3 yang tepat dapat meningkatkan rasa aman dan nyaman karyawan dalam bekerja, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kinerja mereka. Selain itu, perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan, baik dari segi fisik maupun psikologis, akan memperoleh tingkat loyalitas dan motivasi kerja yang lebih tinggi dari karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Alamsyah & Mulyadi (2023), yang mengungkapkan bahwa perusahaan yang memprioritaskan K3 akan memiliki karyawan dengan tingkat absensi yang lebih rendah dan produktivitas yang lebih tinggi.

Lingkungan kerja dan kesehatan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Lingkungan kerja yang dianggap buruk dapat berdampak pada kesehatan mental karyawan, seperti meningkatnya tekanan kerja, yang akan memengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja, sementara lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan kinerja karyawan (Hariyanto et al. 2024). Oleh karena itu, setiap bisnis harus memiliki cara unik untuk mencapai tujuan mereka sendiri dengan meningkatkan kinerja yang ada dalam perusahaan sehingga dapat tercipta kolaborasi dan tujuan bersama tanpa membebani karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, K3, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja, serta memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung kinerja karyawan secara optimal. Oleh sebab itu peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, K3 , Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Farhan Jaya”**.

Landasan Teori

Grand Teory

Grand teori yang digunakan sebagai landasan pada penelitian ini yaitu Teori Dua Faktor (Herzberg, 1959) menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor yang berbeda. Faktor yang sama dengan penelitian ini adalah Faktor Higienis, yang di dalamnya terdapat lingkungan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Faktor ini tidak secara langsung memotivasi, namun jika tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan, stres, dan penurunan kinerja (Herzberg, 1959). Lingkungan kerja dan K3 adalah bagian dari faktor higienis. Jika faktor higienis diabaikan karyawan tidak puas, akan muncul stres dan akan menurunkan kinerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa inggris berarti adalah job performance atau actual performance. Yang kita simpulkan merupakan prestasi kerja yang harus di capai oleh seseorang. Menurut Afandi, kinerja adalah pencapaian yang diperoleh individu atau kelompok atas pekerjaannya berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan organisasi dan dikaitkan dengan nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat mereka bekerja (Siahaan et al., 2019). Menurut Robbins, beberapa indikator kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2020) adalah faktor individu, faktor dukungan organisasi, dan faktor dukungan manajemen.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik di suatu perusahaan atau organisasi yang mempengaruhi kemampuan setiap karyawan untuk melakukan tugasnya dengan baik. Hubungan erat antara manusia dan lingkungannya memengaruhi kehidupan manusia. Akibatnya, manusia selalu berusaha untuk bisa membiasakan diri dengan lingkungannya. Sebagai manusia, karyawan tidak dapat dipisahkan dari lingkungan tempat mereka bekerja, atau lingkungan tempat mereka bekerja. Setiap karyawan akan berinteraksi dengan sesama karyawan mereka atau dengan kondisi di lingkungan tempat mereka bekerja. Dalam lingkungan kerja, indikator diperlukan untuk menilai apakah lingkungan kerja dalam organisasi atau perusahaan dapat termasuk lingkungan kerja yang baik dan sehat. Tujuan utama dari indikator ini adalah untuk membantu perusahaan memberikan penilaian kepada karyawan tentang lingkungan kerja mereka saat ini. Dengan bantuan indikator ini, karyawan dapat menilai apakah lingkungan kerja mereka baik atau nyaman. Oleh karena itu, setiap pekerja dapat memberikan kontribusi yang lebih baik untuk memajukan perusahaan dan mencapai tujuan organisasi dengan baik dan sesuai dengan visi dan misi. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992:159) mencakup suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Ditinjau dari segi manfaatnya, lingkungan kerja yang baik dapat bermanfaat bagi seluruh karyawan dan organisasi Menurut Robbins & Judge (2017), lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, ketenangan, kepuasan, serta motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Manfaat lain yang sering dikaitkan dengan lingkungan kerja yang sehat adalah peningkatan kualitas inovasi, kreativitas, serta hubungan antar karyawan yang lebih harmonis

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berasal dari kata "kesehatan" dan "keselamatan". Kesehatan kerja didefinisikan sebagai kondisi fisik seseorang yang memungkinkan untuk hidup kreatif secara sosial dan ekonomi yang dilihat secara fisik, batin, rohani, dan sosial (Mangkunegara

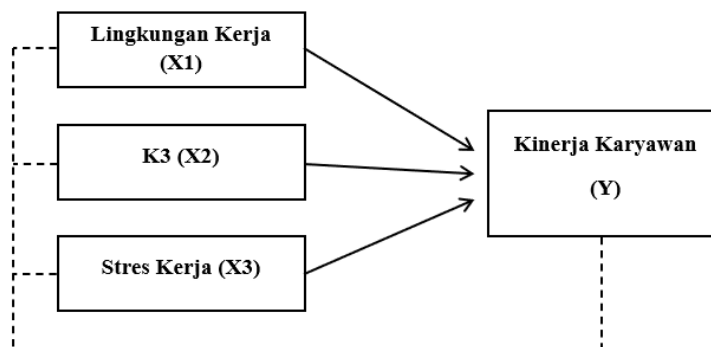
dalam Wicaksana, 2018). Namun, keselamatan kerja, menurut Sinambela, didefinisikan sebagai keadaan yang dapat menghilangkan semua ketidaknyamanan yang terkait dengan melakukan pekerjaan sehingga karyawan dapat melakukan tugasnya dengan aman dan nyaman (Hutagaol & Arwiyah, 2020). Jika makna kesehatan dan keselamatan kerja digabungkan, konsep tersebut juga merupakan cara untuk melindungi kelengkapan dan kesempurnaan fisik dan mental tenaga kerja untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur (Mangkunegara dalam Wicaksana, 2018). Dari definisi di atas, kesimpulan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah kumpulan tindakan yang dilakukan untuk mengurangi jumlah kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan. Meningkatnya kesejahteraan karyawan meningkatkan kinerja karyawan, yang merupakan keuntungan bagi perusahaan jika program K3 berjalan dengan baik.

Indikator pelaksanaan K3 dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk ditetapkan secara detail dan terstruktur yang mana salah satu indikator penerapan K3 juga tertuang dalam Peraturan Pemerintah, indikator ini akan menjadi dasar dan rambu-rambu bagi perusahaan untuk menjalankan sistem manajemen K3. Berdasarkan penelitian (Kaynak et al., 2016) terdapat lima dimensi untuk mengukur proaktif K3 dalam suatu organisasi, diantaranya 1) Safety procedures and risk management; 2) Safety and health rules; 3) First aid support and training; 4) Occupational accident prevention; 5) Organizational safety support. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhinya menurut Sedarmayanti dalam Atika (2019) yakni, kebersihan, air minum dan kesehatan, urusan rumah tangga, ventilasi udara, tempat kerja dan ruang kerja, pencegahan kebakaran, pencegahan kecelakaan, makanan, serta pencahayaan, warna dan suara bising.

Stres Kerja

Stres dapat didefinisikan sebagai respons adaptif yang dimediasi oleh perbedaan yang terjadi pada seseorang. Ini dapat terjadi sebagai akibat dari tindakan, keadaan, atau kejadian eksternal yang membuat seseorang mengalami tekanan fisik dan psikologis yang berlebihan (Ivancevich & Matterson, dalam Suwatno & Priansa, 2016). Stres, di sisi lain, didefinisikan oleh Irham Fahmi (2016:214) sebagai kondisi yang menekan jiwa dan diri seseorang di luar kemampuan mereka. Kesehatannya akan terpengaruh jika stres terus dibiarkan tanpa solusi. Dalam beberapa kasus, stres dipicu oleh peristiwa tertentu yang mempengaruhi aspek psikologis seseorang. Kondisi ini diperparah ketika seseorang melakukan sesuatu yang bertentangan dengan moralnya tetapi tidak dapat menolaknya, menyebabkan pertentangan batin yang kuat. "Stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku", kata Soesmalijah Soewondo (dalam Suwatno & Priansa, 2016). Menurut Stephen P. Robbins, yang diterjemahkan oleh Benyamin Molan, indikator stres kerja, yakni tuntutan tugas, tuntutan peran, perselisihan pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Hipotesis Penelitian

Keterangan :

- X1 : Lingkungan Kerja
X2 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja
X3 : Stres Kerja
Y : Kinerja Karyawan

Hipotesis:

- H1: Lingkungan Kerja (X1), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Farhan Jaya.
H2: Bahwa Kesehatan dan Keselamatan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Farhan Jaya.
H3: Bahwa stres kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Farhan Jaya.
H4: Bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Farhan Jaya

Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan UD. Farhan Jaya yang beralamat di Jl. Kp Utan Jaya Kelurahan Grogol Kecamatan Limo Kota Depok. Peneliti menggunakan manajemen SDM untuk melihat bagaimana stres dan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja memengaruhi kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 4 bulan, yakni Februari-Juni 2025. Sampel penelitian ini terdiri dari 51 karyawan produksi. Sampel diambil dari karyawan produksi karena mereka berhubungan erat dengan lingkungan kerja dan kesehatan dan keselamatan. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan variabel bebasnya mencakup Lingkungan Kerja (X1), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3). Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui observasi dan kuisioner. Kuisioner yang digunakan telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil data penelitian dianalisis melalui uji normalitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan UD. Farhan Jaya yang berjumlah 51 karyawan. Hasil respon tersebut digunakan untuk mengetahui kecenderungan responden dalam menanggapi setiap variabel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang berbeda dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu berdasarkan usia, asal dan lama bekerja. Tujuan data ini adalah untuk memberikan gambaran tentang keadaan responden, sehingga mempermudah pemahaman peneliti terhadap hasil penelitian lebih lanjut yang didasarkan pada hasil survei terhadap 51 responden menggunakan kuesioner yang disebar melalui Google formulir, yang dapat dilihat dalam gambar berikut:

Uji Validitas

Uji validitas adalah alat ukur untuk menentukan apakah suatu item pernyataan dalam kuesioner valid atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, akan tetapi jika r hitung lebih kecil r tabel maka kuesioner tersebut tidak valid. Sugiyono (2020) menyatakan bahwa suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Apabila r hitung $\geq r$ tabel (tingkat signifikansi 5%). Maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid. Apabila r hitung $\leq r$ tabel (tingkat signifikansi 5%). Maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,378	0,2759	Valid
	Y2	0,606	0,2759	Valid
	Y3	0,628	0,2759	Valid
	Y4	0,526	0,2759	Valid
	Y5	0,578	0,2759	Valid
	Y6	0,5	0,2759	Valid
	Y7	0,545	0,2759	Valid
	Y8	0,576	0,2759	Valid
	Y9	0,365	0,2759	Valid
	Y10	0,681	0,2759	Valid
	Y11	0,603	0,2759	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,539	0,2759	Valid
	X1.2	0,363	0,2759	Valid
	X1.3	0,315	0,2759	Valid
	X1.4	0,495	0,2759	Valid
	X1.5	0,677	0,2759	Valid
	X1.6	0,567	0,2759	Valid
	X1.7	0,61	0,2759	Valid
	X1.8	0,515	0,2759	Valid
	X1.9	0,539	0,2759	Valid
K3 (X2)	X2.1	0,524	0,2759	Valid
	X2.2	0,543	0,2759	Valid
	X2.3	0,485	0,2759	Valid
	X2.4	0,802	0,2759	Valid
	X2.5	0,839	0,2759	Valid
	X2.6	0,601	0,2759	Valid
	X2.7	0,686	0,2759	Valid
	X2.8	0,872	0,2759	Valid
	X2.9	0,322	0,2759	Valid
	X2.10	0,863	0,2759	Valid
	X2.11	0,819	0,2759	Valid
	X2.12	0,613	0,2759	Valid
	X2.13	0,759	0,2759	Valid
	X2.14	0,603	0,2759	Valid
	X2.15	0,793	0,2759	Valid
Stres Kerja (X3)	X3.1	0,722	0,2759	Valid
	X3.2	0,731	0,2759	Valid
	X3.3	0,49	0,2759	Valid
	X3.4	0,481	0,2759	Valid
	X3.5	0,696	0,2759	Valid
	X3.6	0,458	0,2759	Valid
	X3.7	0,767	0,2759	Valid
	X3.8	0,72	0,2759	Valid
	X3.9	0,729	0,2759	Valid
	X3.10	0,518	0,2759	Valid
	X3.11	0,532	0,2759	Valid
	X3.12	0,697	0,2759	Valid
	X3.13	0,724	0,2759	Valid
	X3.14	0,371	0,2759	Valid
	X3.15	0,451	0,2759	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa konsisten suatu pernyataan untuk digunakan pada uji yang berulang. Suatu kuesioner akan dikatakan reliabel jika jawaban responden dari pernyataan yang ada adalah konsisten. Acuan dasar pada uji reliabilitas dengan memperhatikan nilai Cronbach's Alpha, jika nilai Cronbach's Alpha. Hasil perhitungan lebih besar 0,60 maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel, begitu juga sebaliknya. Berikut hasil dari uji reliabilitas.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,743	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0,653	Reliabel
K3 (X2)	0,874	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,845	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan item pernyataan pada setiap variabel yang dapat dilihat hasilnya adalah nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari Cronbach's Alpha sebesar 0,6 maka item pernyataan dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sebaran data kelompok atau variabel yang digunakan berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji. Jika nilai Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal. Jika nilai Sig. < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.97288695
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.069
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction

d. This is a lower bound of true significance

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi yang ditemukan adanya suatu korelasi antar variabel independen (bebas). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai VIF. Apabila nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,977	1.023	Tidak terjadi multikolinearitas
K3	0,984	1.016	Tidak terjadi multikolinearitas
Stres Kerja	0,993	1.007	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ketidaksamaan varian dari residual antar satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Adapun hasil uji heteroskedastisitas, yaitu jika probabilitas signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi suatu heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansi < 0,05 maka terjadi suatu heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,604	Tidak terjadi heteroskedastisitas
K3	0,396	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,397	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependent. Adapun hasil uji analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut.

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.052	7.901		2.032	.048
	X1	.385	.150	.318	2.572	.013
	X2	.101	.074	.167	1.354	.182
	X3	.189	.058	.401	3.270	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dirumuskan persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 16.052 + 0,385 X_1 + 0,101 X_2 + 0,189 X_3 + e$$

Dari hasil uji regresi linear berganda di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Y = nilai variabel dependen akan diprediksikan oleh variabel independen. dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan yang nilainya akan diprediksi oleh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan stress kerja.
- Konstanta (α) sebesar 16.052 artinya bahwa ketika skor variabel lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan stress kerja dianggap tidak ada atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah 16.052.
- $\beta_1 = 0.385$ (positif) dan signifikansi $0,013 < 0,05$ berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila lingkungan kerja meningkat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, anda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen
- $\beta_2 = 0,101$ menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja, dengan asumsi variabel lain konstan, akan diikuti oleh peningkatan pada kinerja karyawan.
- Namun, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,182 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti pengaruh positif tersebut tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%..
- $\beta_3 = 0,189$ (positif) dan signifikansi $0,002 < 0,05$ berarti stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila stress kerja meningkat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, anda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
- f. e = nilai residual atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan yang dihasilkan karena adanya kemungkinan variabel lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan regresi dari penelitian ini.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independent secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependent. Adapun hasil uji F yaitu sebagai berikut:

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	520.226	3	173.409	6.591	.00 ^b
	Residual	1236.480	47	26.308		
	Total	1756.706	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X1), K3 (X2)

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Hasil Uji F digunakan untuk memenuhi semua pengaruh variabel independen yang diuji pada tingkat signifikan 5%. Hasil uji koefisien signifikan simultan dan dilihat pada tabel. Nilai F hitung yang diperoleh 6.591, sedangkan nilai F tabel sebesar 2,80 dengan tingkat signifikan 0,0001 karena tingkat signifikan $< 0,05$, maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja karyawan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dengan begitu hipotesis H1 dapat diterima, maka model dalam penelitian ini layak digunakan, artinya variabel bebas lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan stress kerja layak digunakan untuk menaksir variabel terikat kinerja karyawan.

Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikansi variabel independent secara persial atau masing-masing terhadap variabel dependent. Adapun hasil uji t yaitu sebagai berikut:

Tabel 8. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.052	7.901		2.032	.048
	X1	.385	.150	.318	2.572	.013
	X2	.101	.074	.167	1.354	.182
	X3	.189	.058	.401	3.270	.002
	a. Dependent Variable: Y					

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Jika nilai sig. $< 0,05$ berkesimpulan bahwa ada pengaruh signifikansi dan jika nilai sig. Tepat di angka 0,05 maka untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen bisa menggunakan perbandingan t-hitung dengan t-tabel.

- Variabel X1 dapat diidentifikasi melalui uji t yang menunjukkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2.572 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,013 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1a diterima, dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 1,354 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,182. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H0 tidak ditolak dan H1 ditolak. dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, meskipun hubungan arah koefisiennya positif, pengaruh tersebut tidak cukup kuat atau tidak meyakinkan secara statistik untuk menyatakan adanya pengaruh yang nyata.
- Variabel X3 dapat diidentifikasi melalui uji t yang menunjukkan stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,270 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1a diterima, dan dapat disimpulkan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independent menerangkan variabel dependent. Adapun hasil koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 ^a	.296	.251	5.12914
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y1				

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan 12 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R^2 pada penelitian ini sebesar 0,251 (25.1%), maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), \kesehatan dan keselamatan kerja (X2), dan stress kerja (X3) menerangkan variasi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 25.1% dan sisanya dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak ada dalam penelitian ini sebesar 74.9%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang harmonis, terutama melalui indikator hubungan antar rekan kerja yang baik, kerja sama yang kuat, serta komunikasi terbuka, mampu menciptakan suasana kerja yang positif. Hal ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Selanjutnya, Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa faktor lain, seperti Lingkungan kerja dan stres kerja lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja yang diteliti. Oleh karena itu, perusahaan perlu meninjau ulang strategi pengelolaan SDM secara lebih menyeluruh dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain di luar aspek K3. Lalu, 3. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang dikelola dengan baik melalui kepemimpinan organisasi yang memberikan arahan, dukungan, dan motivasi secara konsisten, mampu mengurangi tekanan psikologis dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Secara simultan, lingkungan kerja, K3, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel ini saling berkaitan dan secara bersama-sama membentuk kondisi kerja yang berpengaruh terhadap kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Pengelolaan yang baik terhadap faktor-faktor tersebut dapat menjadi strategi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Keterbatasan

Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan dengan jumlah responden terbatas sebanyak 51 orang dari bagian produksi, sehingga hasilnya belum tentu mencerminkan kondisi umum di sektor industri lain atau bagian kerja lainnya. Selain itu, variabel-variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kepuasan kerja tidak dimasukkan dalam model analisis, sehingga kontribusi variabel independen terhadap kinerja masih relatif kecil.

Saran

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas cakupan responden dari berbagai bagian operasional dan perusahaan sejenis guna memperoleh hasil yang lebih general. Selain itu, perusahaan sebaiknya meningkatkan efektivitas implementasi program K3 agar tidak hanya menjadi kewajiban administratif, tetapi juga berdampak langsung pada kenyamanan dan keselamatan kerja. Disarankan pula agar manajemen mengembangkan sistem dukungan psikologis dan pelatihan pengelolaan stres bagi karyawan, serta memperkuat komunikasi dan kerja sama tim dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

Referensi

Aditama, S. N. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Plywood PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo Jawa Timur*. [Http://Etheses.Uin-Malang.Ac.Id/54720/](http://Etheses.Uin-Malang.Ac.Id/54720/)

- Chandra R., Et Al. “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa”, *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 2017, Hlm. 672.
- Hariyanto, H., Susilowati, E., & Mahmudah, U. (2024). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 8(1), 10
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation To Work* (2nd Ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Kaynak, R., Toklu, A. T., Elci, M., & Toklu, I. T. (2016). *The Relationships Between Occupational Health And Safety, Commitment And Employee Performance: The Case Of Turkish Smes*. *Safety Science*, 85, 125–131.
- Kurniawati, I. Y., & Surya, A. P. (2022). Dampak Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Di Perusahaan Startup. *Teropong : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(1), 16. <https://doi.org/10.22441/teropong.V11i1.17147>
- Mutiara, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trunojoyo Sumber Listrindo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 64.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalial*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Dalam Sutrisno, D., & Ratnaningsih, S. Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Athena Tagaya Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17)*, 2(2), 395–414.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2019). *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. PT Refika Aditama.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3402>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sutrisno, E., 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-8, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Suwandi, T. (2022). Penelitian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Perusahaan Yang Mempunyai Risiko Kecelakaan Tinggi. Laporan Penelitian, Fakultas Kedokteran, Universitas Airlangga.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta.
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Ptpn Xii Kebun Kalisanen Jember). In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 3, Issue 1). <https://medium.com/@Arifwicaksanaa/Pengertian-Use-Case-A7e576e1b6bf>

Zanuar Farhan Fernandha¹⁾ Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Khalikussabir²⁾ Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Muhammad Sirojuddin Amin³⁾ Adalah Dosen Tetap FEB Unisma