

Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penerapan K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja)

Vira Wulan Safitri¹, Ratmono², Suwanto³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Metro
Email: virawulansafitri11@gmail.com¹, wartok_umm@yahoo.com²

Abstrak

Kinerja yang baik dan memuaskan dari karyawan adalah pencapaian yang harus dicapai suatu perusahaan dikarenakan semakin baik kinerja yang di peroleh maka hal tersebut akan menguntungkan pula bagi perkembangan perusahaan. Biasanya kinerja yang baik juga didorong akan adanya fasilitas kerja, lingkungan kerja yang baik dan juga tingkat penerapan K3 yang diterapkan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung antara fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan penerapan k3 terhadap kinerja karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 50 orang yang merupakan total jumlah keseluruhan karyawan yang ada. Pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan observasi, wawancara, kuisioner, kepustakaan, dan dokumentasi. sedangkan analisi data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabelitas, Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Homogenitas, dan Analisi Jalur atau *Path Analysis* dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Penerapan K3 Terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, K3, Dan Kinerja Karyawan.

Abstract

Good and satisfactory performance from employees is an achievement that must be achieved by a company because the better the performance obtained, it will also be beneficial for the development of the company. Usually, good performance is also encouraged by the existence of work facilities, a good work environment and also the level of implementation of K3 implemented in the company. Therefore, this study was conducted to determine the direct influence between work facilities, work environment, and the implementation of k3 on employee performance. The sample in this study is 50 people which is the total number of existing employees. The data collection used is by observation, interviews, questionnaires, literature, and documentation. while data analysis uses Validity Test, Reliability Test, Normality Test. Linearity Test, Homogeneity Test, and Path Analysis using the SPSS 25 program. The results of this study show that there is a positive and significant influence of Work Facilities on Employee Performance. There is a positive and significant influence of the Work Environment on Employee Performance. There is a positive and significant influence of the implementation of K3 on Employee Performance.

Keywords: Work Facilities, Work Environment, K3, and Employee Performance.

I. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara berkembang dan masih banyak sumber daya manusia di negara ini yang belum mengerti akan pentingnya standar kesehatan dan keselamatan dalam suatu pekerjaan. Sumber daya manusia merupakan aspek penting dan sangat berharga bagi

perusahaan yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang baik pula dikemudian hari. Perkembangan suatu organisasi ataupun perusahaan bergantung pada kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang memuaskan dan berdaya guna tinggi, dibutuhkannya fasilitas dan juga lingkungan yang memadai pula. Maka dari itu dukungan perusahaan juga sangatlah penting guna meningkatkan kinerja karyawan, begitupun dengan penerapan keselamatan dan kesehatan karyawan di dalamnya.

Faida (2019) menyatakan bahwa, Keselamatan kerja adalah keadaan yang didasarkan pada risiko kegagalan di mana kita bekerja dan mempertimbangkan kondisi yang berkaitan dengan konstruksi, pemeliharaan, perlengkapan kantor, dan kondisi karyawan. Promosi kesehatan dan keselamatan kerja juga harus diimbangi dengan ketersediaan ruang kerja dan lingkungan yang bersih dan terawat dengan baik. Sedangkan Winarno (2019) menyatakan bahwa, Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan kondisi atau faktor yang saling mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan dengan setiap karyawan di tempat kerja (termasuk bawahan dan kontraktor), serta semua orang lain yang hadir di tempat kerja. Dengan demikian, setiap aspek perusahaan menjadi lebih transparan sebagai akibat dari berpegang pada prinsip dan aturan yang harus diikuti agar produktivitas karyawan dapat dimaksimalkan dan perusahaan, secara keseluruhan, untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hendry (2012 : 97) Fasilitas adalah hal-hal yang dapat digunakan, diakses, dan dipelajari oleh karyawan dengan mudah, baik dalam konteks lingkungan kerja mereka atau ketika memulai pekerjaan baru. Dalam hal karyawan memanfaatkan fasilitas kurang optimal, hal itu dapat menghambat kemampuan mereka untuk mencapai harapan atasan mereka, yang bisa berupa organisasi atau lembaga. Fasilitas merupakan hal digunakan untuk mempermudah suatu tugas yang membantu memperlancar dan mempercepat pekerjaan, hal itu dapat berupa uang atau fasilitas. Fasilitas sendiri berbeda-beda sesuai kebijakan yang ada di setiap organisasi atau perusahaan. Namun dengan adanya fasilitas yang memadai maka akan dapat menunjang kinerja karyawan disuatu perusahaan. Penyediaan fasilitas kerja sendiri berguna agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan cepat dan mudah juga dapat memberikan kontribusi bagi keuntungan perusahaan. Hal ini juga perlu diselaraskan dengan pemberian fasilitas dengan lingkungan yang berkelanjutan agar produktivitas karyawan dapat meningkat.

Dheviests dan Riyanto (2020) menyatakan bahwa Kualitas lingkungan kerja dapat digambarkan baik atau sesuai jika orang-orang yang bekerja di dalamnya mampu melaksanakan tugasnya dengan cara yang efisien, aman, menyenangkan, dan sehat. Lingkungan kerja yang konsisten aman, menyenangkan, dan memungkinkan produktivitas karyawan mencapai tingkat maksimum. Budaya tempat kerja mungkin sering terkena dampak negatif secara emosional. Jika lingkungan kerja karyawan kondusif untuk pekerjaan mereka, mereka akan bekerja secara efisien baik di area kerja maupun lingkungan kerja. Kondisi kerja yang tidak menguntungkan menghambat kemampuan karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka dan menunjukkan kemampuan mereka. Untuk alasan ini, penting bagi dunia bisnis untuk mengakui pentingnya memiliki lingkungan kerja yang aman. Kondisi menghambat kemampuan karyawan untuk memenuhi tujuan mereka sendiri dan mencapai potensi penuh mereka.

Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa, kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang harus berkualitas tinggi dan berkuantitas setinggi mungkin, sejalan dengan apa yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan memastikan bahwa mereka melakukannya dengan sebaik-baiknya. Waktu yang dihabiskan juga harus digunakan seefisien mungkin.

Fenomena yang teramati saat peneliti melakukan pra-survey pada karyawan CV. Argo Sukses Utama diperoleh bahwa terdapat pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, penerapan k3 dan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pengakuan para karyawan bahwa sering adanya karyawan yang tiba-tiba sakit dan tidak masuk kerja. Masalah ini terjadi diduga karena

para karyawan tidak menerapkan K3 dengan baik dan juga faktor kelelahan. K3 merupakan hal yang harus dan sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu industri ataupun di suatu pekerjaan. Pernyataan ini juga didukung dengan UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, bahwa tujuan kesehatan dan keselamatan kerja yang berkaitan dengan mesin, peralatan, landasan tempat kerja dan lingkungan tempat kerja adalah mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit akibat kerja, memberikan perlindungan pada sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Dalam melakukan penelitian penulis melakukan pra-survey dengan karyawan di CV. Argo Sukses Utama, untuk mengetahui hasil yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah hasil pra-survey yang telah peneliti lakukan:

Tabel 1. Kondisi Fasilitas Kerja di CV. Argo Sukses Utama 2024

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1	Mesin	✓	
2	Prasarana		✓
3	Perlengkapan Kerja		✓
4	Inventaris		✓
5	Alat	✓	

Sumber : CV. Argo Sukses Utama 2024

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa beberapa aspek fasilitas yang tersedia di tempat kerja adalah kurang baik. Hal tersebut secara tidak langsung juga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang ada.

Tabel 2. Kondisi Lingkungan Kerja di CV. Argo Sukses Utama 2024

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1	Penerangan	✓	
2	Kebersihan		✓
3	Temperatur atau Suhu		✓
4	Kegaduhan	✓	
5	Sirkulasi Udara		✓
6	Keamanan		✓

Sumber : CV. Argo Sukses Utama 2024

Dari data diatas dapat dilihat bahwa aspek-aspek lingkungan kerja yang ada masih kurang mendukung untuk mempermudah pekerja merasa nyaman dalam bekerja.

Tabel 3. Kondisi Penerapan K3 di CV. Argo Sukses Utama 2024

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1	APD		✓
2	Lingkungan Kerja Yang Aman		✓
3	Penggunaan Mesin	✓	
4	Lingkungan Yang Bersih		✓

Sumber : CV. Argo Sukses Utama 2024

Berdasarkan data di atas kondisi penerapan K3 di perusahaan kurang baik dalam penerapannya. Hal tersebut dikarenakan kurangnya edukasi dari atasan, kurangnya fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang memadai pula dalam mendukung penerapan K3 dan kinerja yang berhasil.

Hasil dari pra-survey yang telah penulis lakukan di CV. Argo Sukses Utama menunjukkan bahwa kurangnya fasilitas kerja, lingkungan kerja dan masih banyaknya karyawan yang belum paham akan pentingnya penerapan k3 di tempat kerja secara langsung berpengaruh pada kinerja karyawan yg ada di perusahaan. Hal itu dapat dilihat dari karyawan yang tidak memakai pakaian kerja yang aman sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, merokok sembarangan ditempat kerja, kurangnya menjaga kebersihan di tempat kerja karena membuang sampah sembarangan dan juga fasilitas penunjang pekerjaan yang kurang memadai. Kurangnya edukasi dan sosialisasi tentang pentingnya penerapan k3 menjadi faktor utama penyebab kurangnya pengetahuan karyawan dan kurang efektifnya penerapan k3 itu sendiri, sehingga banyak karyawan yang tiba-tiba jatuh sakit atau berhalangan untuk berangkat bekerja. Diperlukannya penekanan dari atasan agar para karyawan dapat mematuhi aturan yang berlaku, sesuai standar penerapan k3 yang baik dan benar guna mengurangi resiko dari pekerjaan yang dilakukan. Jika hal itu dapat diterapkan dengan baik apabila fasilitas kerja dan lingkungan kerja didalamnya memadai pula, maka kinerja karyawan juga akan meningkat di aman dan nyaman.

Fasilitas Kerja

Menurut Baskoro (2019: 11) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut Najib (2020: 23) lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya ataupun segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2017:74) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama priode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory survey yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis dalam bentuk hubungan antar variabel yang digunakan terhadap objek lapangan dengan mengambil sample dari suatu populasi. Dalam penelitian ini sampel pada penelitian ini sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan sampel jenuh yang dimana seluruh jumlah populasi diambil dan dijadikan sampel. Hal ini sesuai dengan pernyataan Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian persyaratan instrumen yang terdiri dari Uji Normalitas, dan Linieritas, pengujian hipotesis menggunakan *Path Analysis*. Analisa data pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25.

III. Hasil dan Pembahasan

a. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Variabel Fasilitas Kerja (ξ_1) terhadap Kinerja Karyawan (η_2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	50

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.19029573
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.079
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Data diolah: SPSS 25, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada sebaran data variabel Fasilitas Kerja (ξ_1) terhadap sebaran data Kinerja Pegawai (η_2) ditemukan nilai yang signifikan sebesar 0,200 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji Normalitas Variabel Lingkungan Kerja (ξ_2) terhadap Kinerja Karyawan (η_2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.42452767
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.055
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Data diolah: SPSS 25, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada sebaran data variabel Lingkungan Kerja (ξ_1) terhadap sebaran data Kinerja Pegawai (η_2) ditemukan nilai yang signifikan sebesar 0,200 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji Normalitas Variabel Penerapan K3 (η_1) Terhadap Kinerja Karyawan (η_2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.16567606
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136

	Negative	-.083
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Data diolah: SPSS 25, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada sebaran data variabel Kepuasan Kerja (η_1) terhadap sebaran data Kinerja Pegawai (η_2) ditemukan nilai yang signifikan sebesar 0,200 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,005.

b. Uji Linieritas

Hasil Linieritas Variabel Fasilitas Kerja (ξ_1) terhadap Kinerja Karyawan (η_2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Fasilitas Kerja	Between Groups	(Combined)	2161.836	17	127.167	3.706	.001
		Linearity	1382.332	1	1382.332	40.281	.000
		Deviation from Linearity	779.504	16	48.719	1.420	.194
	Within Groups		1098.164	32	34.318		
	Total		3260.000	49			

Data diolah: SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel diatas diketahui nilai signifikan, *Devination from Linearity* adalah 0,194 lebih besar dari 0,05 maka terdapat pengaruh linier antara variabel Kompensasi (ξ_1) terhadap Kinerja Karyawan (η_2). Adapun nilai Fhitung sebesar 1,420 kurang dari L_{tabel} 1,99, pada α 0,05 dengan nilai Dk pembilang (dk) =16 dan penyebut (df2) =32 . Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier dan signifikan Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (ξ_1) terhadap Kinerja Pegawai (η_2) terdapat hubungan linier.

Hasil Linieritas Variabel Lingkungan Kerja (ξ_2) terhadap Kinerja Karyawan (η_2)

ANOVA Table												
			Sum of Squares				df			Mean Squar e	F	Si g.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	2296.825				21	109.373	3.180	.002		
		Linearity	1818.150	1	1818.150	52.855	.000					
		Deviation from Linearity	478.675	20	23.934	0.696	.798					
	Within Groups		963.175	28	34.399							
	Total		3260.000	49								

Data diolah: SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel diatas diketahui nilai signifikan, *Deviation from Linearity* adalah 0,798 lebih besar dari 0,05 maka terdapat pengaruh linier antara variabel Kompensasi (ξ_1) terhadap Kinerja Karyawan (η_2). Adapun nilai Fhitung sebesar 0,696 kurang dari L_{tabel} 1,99, pada α 0,05 dengan nilai Dk pembilang (dk) =20 dan penyebut (df2) =28 . Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier dan signifikan Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (ξ_1) terhadap Kinerja Pegawai (η_2) terdapat hubungan linier.

Hasil Uji Linieritas Penerapan K3 (η_1) terhadap Kinerja Karyawan (η_2)

ANOVA Table										
			Sum of Squares				df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan* Penerapan K3	Between Groups	(Combined)	2413.278	19	127.015	4.500	.000			
		Linearity	1952.474	1	1952.474	69.178	.000			
		Deviation from Linearity	460.804	18	25.600	.907	.576			
	Within Groups		846.722	30	28.224					
	Total		3260.000	49						

Data diolah: SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel diatas diketahui nilai signifikan, *Deviation from Linearity* adalah 0,576 lebih besar dari 0,05 maka terdapat pengaruh linier antara variabel Kompensasi (ξ_1) terhadap Kinerja Karyawan (η_2). Adapun nilai Fhitung sebesar 0,907 kurang dari L_{tabel} 1,99, pada α 0,05 dengan nilai Dk pembilang (dk) =18 dan penyebut (df2) =30 . Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier dan signifikan Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (ξ_1) terhadap Kinerja Pegawai (η_2) terdapat hubungan linier.

c. Hasil Uji Homogenitas

Hasil Uji Homogenitas Kompensasi(ξ_1) terhadap Kinerja Pegawai(η_2)

Test of Homogeneity of Variances							
		Levene Statistic			df1	df2	Sig.
Kinerja Karyawan	Based on Mean	1.788	9	32	.110		
	Based on Median	.861	9	32	.568		
	Based on Median and with adjusted df	.861	9	18.657	.574		
	Based on trimmed mean	1.579	9	32	.164		

Data diolah: SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel diatas bahwa hasil uji homogenitas dapat diketahui nilai signifikan sebesar 0,110 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat varian yang homogen atau sama antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

Hasil Uji Homogenitas (ξ_2) terhadap (η_2)

Test of Homogeneity of Variances							
		Levene Statistic			df1	df2	Sig.
Kinerja Karyawan	Based on Mean	1.977	9	28	.081		
	Based on Median	1.076	9	28	.410		
	Based on Median and with adjusted df	1.076	9	16.381	.429		

	Based on trimmed mean	1.817	9	28	.110
--	-----------------------	-------	---	----	------

Data diolah: SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel diatas bahwa hasil uji homogenitas dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0,081 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat varian yang homogen atau sama antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

Hasil Uji Homogenitas (η_1) terhadap (η_2)

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic			
			df1	df2	Sig.
KinerjaKaryawan	Based on Mean	2.116	11	30	.051
	Based on Median	1.678	11	30	.127
	Based on Median and with adjusted df	1.678	11	20.906	.148
	Based on trimmed mean	2.029	11	30	.061

Data diolah: SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel diatas bahwa hasil uji homogenitas dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0,051 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat varian yang homogen atau sama antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

d. Uji Path Analysis

Perhitungan Koefisien Jalur Pada Sub Struktural 1

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
		B				Std. Error		
1	(Constant)	4.549	8.680		.524			.603
	Fasilitas Kerja	.495	.111	.502	4.467			.000
	Lingkungan Kerja	.438	.127	.388	3.448			.001

a. Dependent Variable: Penerapan K3

Data diolah: SPSS 25, 2024

- 1) Mengacu pada output regresi model struktural I pada bagian tabel coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu kompensasi (ξ_1) = 0,000, lingkungan kerja (ξ_2) = 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model struktur I, yakni kompensasi (ξ_1) lingkungan kerja (ξ_2) terdapat pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (η_1).
- 2) Besarnya R Square yang terdapat pada tabel "model summary" adalah sebesar Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai R square sebesar 0,526 sehingga hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh dari Kompensasi (ξ_1) dan Lingkungan Kerja (ξ_2) terhadap Kepuasan

Kerja (η_1) adalah 52,6%, sedangkan sisanya yaitu $100\% - 65,5\% = 34,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, semangat kerja dan disiplin kerja yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara nilai $e1 = \sqrt{1 - r^2}$ yaitu $e1 = \sqrt{1 - 0,655} = 0,345$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut :

Perhitungan Koefisien Jalur Pada Sub Stuktural 2

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients			Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B		Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.444	9.389		-.473		.638
	Fasilitas Kerja	.065	.143	.059	.453		.013
	Lingkungan Kerja	.477	.153	.383	3.115		.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Data diolah: SPSS 25, 2024

- 1) Mengacu pada output regresi model struktural I pada bagian tabel coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu kompensasi (ξ_1) = 0,013, lingkungan kerja (ξ_2) = 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model struktur I, yakni kompensasi (ξ_1) lingkungan kerja (ξ_2) terdapat pengaruh langsung terhadap kepuasan kinerja pegawai (η_2).
- 2) Berdasarkan tabel model summary tersebut diperoleh nilai R square sebesar 0,710 sehingga hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh dari Kompensasi (ξ_1), Lingkungan Kerja (ξ_2) terhadap Kinerja Pegawai (η_2) adalah 71,0%, sedangkan sisanya yaitu $100\% - 67,8\% = 32,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara nilai $e2 = \sqrt{1 - r^2}$ yaitu $e1 = \sqrt{1 - 0,678} = 0,322$

Pengaruh Penerapan K3 terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B		Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.941	8.496		1.523		.134
	Penerapan K3	.854	.101	.774	8.466		.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Data diolah: SPSS 25, 2024

Nilai dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Fasilitas Kerja Terhadap Penerapan K3

Hasil penelitian yang penulis lakukan ditemukan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh langsung terhadap penerapan k3. Dapat dilihat indikator yang memiliki nilai

tertinggi adalah mesin dan APD, yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang baik akan memudahkan terciptanya penerapan K3 yang baik pula oleh karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin, A. Z., & Harianto, F. (2020) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap penerapan K3.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Penerapan K3

Hasil penelitian yang penulis lakukan ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap penerapan k3. Dapat dilihat indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah suhu dan APD, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memudahkan terciptanya penerapan k3 oleh para karyawan. Penelitian ini sejalan dengan yang temuan Arief Hartono dan Sutopo (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap penerapan K3.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ditemukan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah mesin dan pencapaian, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang baik dan maksimal akan di capai apabila fasilitas kerja yang ada memadai juga dapat menunjang kinerja dengan baik. Penelitian ini ,sejalan dengan temuan Nurhadian, A. F. (2019) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah suhu dan pencapaian ,yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan didukung oleh suhu yang nyaman guna menunjang kinerja karyawan., sejalan dengan temuan Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Penelitian ini , sejalan dengan temuan Irwan, A., & Irfan, A. (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Penerapan K3

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui penerapan k3. Dengan berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan fasilitas kerja berpengaruh langsung dengan nilai 0,059, sedangkan hubungan tidak langsung sebesar 0,570 yang berarti peran penerapan K3 sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh lebih besar dan signifikan dari pengaruh langsung, Penelitian ini sejalan dengan temuan Kurniawati (2019) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui penerapan k3.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Penerapan K3.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui penerapan k3. Dengan berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan fasilitas kerja berpengaruh langsung dengan nilai 0,383, sedangkan hubungan tidak langsung sebesar 0,540 yang berarti peran penerapan K3 sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh lebih besar dan signifikan dari pengaruh langsung, Penelitian ini sejalan dengan temuan Kurniawati (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui penerapan k3.

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Penerapan k3 sebagai variabel intervening.

Dapat dilihat bahwa dari hasil uji validitas menunjukkan valid, uji reabilitas reliabel, uji normalitas normal, uji linieritas dinyatakan linier, uji homogenitas signifikansi $>0,05$ dan analisis jalur menunjukkan fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan penerapan K3 sebagai variabel intervening berpengaruh langsung dan signifikan. Penelitian ini sejalan dengan temuan Parashakti (2020) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan penerapan k3 sebagai variabel intervening.

IV. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja berpengaruh langsung terhadap penerapan k3 CV. Argo Sukses Utama di Lampung. Hal ini berarti penerapan k3 akan berjalan dengan baik oleh karyawan seiring baiknya fasilitas kerja yang ada di perusahaan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap penerapan k3 CV. Argo Sukses Utama di Lampung. Hal ini berarti penerapan k3 akan berjalan dengan baik oleh karyawan seiring baiknya lingkungan kerja yang ada di perusahaan.
3. Fasilitas kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan CV. Argo Sukses Utama di Lampung. Hal ini berarti kinerja karyawan akan meningkat pesat seiring baiknya fasilitas kerja yang mendukung di perusahaan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan CV. Argo Sukses Utama di Lampung. Hal ini berarti kinerja karyawan akan meningkat pesat seiring baiknya lingkungan kerja yang ada di perusahaan.
5. Penerapan k3 berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan CV. Argo Sukses Utama di Lampung. Hal ini berarti kinerja karyawan akan meningkat pesat seiring baiknya penerapan k3 yang ada di perusahaan dikarenakan karyawan akan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
6. Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan melalui penerapan K3 memiliki pengaruh tidak langsung yang lebih besar dan signifikan dibandingkan pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Argo Sukses Utama.
7. Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui penerapan K3 memiliki pengaruh tidak langsung yang lebih besar dan signifikan dibandingkan pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Argo Sukses Utama.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan maka saran yang dapat diajukan sebagai berikut:

1. Diharapkan CV. Argo Sukses Utama meningkatkan ataupun mempertahankan fasilitas kerja yang ada di perusahaan guna terwujudnya penerapan k3 yang efisien oleh para karyawan. Peningkatan fasilitas kerja terhadap penerapan k3 dapat berupa meningkatkan perlengkapan kerja yang ada salah satunya adalah dengan memberikan seragam yang aman dan sesuai dengan pedoman keamanan dalam bekerja, agar karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Diharapkan CV. Argo Sukses Utama meningkatkan ataupun mempertahankan lingkungan kerja yang ada di perusahaan guna terwujudnya penerapan kerja yang efektif dan efisien oleh para karyawan. Peningkatan di lingkungan kerja terhadap penerapan k3 dapat berupa meningkatkan kebersihan yaitu dengan menyediakan tempat pembuangan sampah dan tempat cuci tangan yang memadai, serta membangun toilet lebih layak.

3. Diharapkan CV. Argo Sukses Utama meningkatkan ataupun mempertahankan fasilitas kerja yang ada diperusahaan guna terwujudnya kinerja karyawan yang efektif dan efisien oleh para karyawan di dalam perusahaan selama melaksanakan pekerjaannya. Peningkatan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dapat berupa meningkatkan prasarana yang ada di perusahaan salah satunya dengan membuat ruang istirahat yg nyaman agar para karyawan bisa merasa nyaman dalam beristirahat
4. Diharapkan CV. Argo Sukses Utama meningkatkan ataupun mempertahankan lingkungan kerja yang ada diperusahaan guna terwujudnya kinerja karyawan yang efektif dan efisien oleh para karyawan selama melaksanakan pekerjaan. Peningkatan di lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat berupa meningkatkan keamanan di lingkungan kerja yaitu dengan mempekerjakan penjaga di area pabrik agar kejadian seperti kehilangan peralatan ataupun kerugian yang lain bisa di hindari, dengan begitu karyawan pun akan merasa aman dalam bekerja.
5. Diharapkan CV. Argo Sukses Utama meningkatkan ataupun mempertahankan penerapan k3 yang ada diperusahaan guna terwujudnya kinerja karyawan yang efektif dan efisien oleh para karyawan sehingga karyawan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya. Peningkatan penerapan k3 terhadap kinerja karyawan dapat berupa meningkatkan tanggung jawab akan kebersihan, keamanan diri, dan keselamatan diri dalam melakukan pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Arifin, A. Z., & Harianto, F. (2020). Pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di Surabaya. *Rekayasa: Jurnal Teknik Sipil*, 5(1), 19-24.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktis. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta. Afandi, Pandi (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Yogyakarta: Nusa Media.
- Dheviests, T. A. and Riyanto, S. (2020) *The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk*, *International Journal of Innovative Science and Research Technology*. Available at: www.ijisrt.com
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis* (1st ed.). Bukittinggi: Indonesia Pustaka.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta.
- Harini, H. (2019) „Pengembangan Model Motivation Book (Motibo) Dalam Rangka Peningkatan Motivasi: Sebuah Penelitian dan Pengembangan (R&D) Terhadap Karyawan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia“, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, pp. 840–848.
- Hartono Arief, 2018 Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(2), 218-222.
- Kartikasari, R. D., Swasto, B., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2017). 87770-ID-pengaruhkeselamatan-dan-kesehatan-kerja. *Administrasi Bisnis*, 44(1), 89–95.
- Kurniawan, Benny. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat*. Skripsi. h. 20.

- Kurniawati, N. (2019). Pengaruh disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai Variabel Intervening pada PT. Semen Tonasa. *Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Bisnis Dan Iptek*, 12(2502-1559), 3.
- Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290-304.
- Winarno, A. F. (2019). Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo. *JEMI17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2), 79–104.