

# DAMPAK LINGKUNGAN KERJA SERTA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI

M. Syariffudin<sup>1</sup>, I P. G. Parma<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja  
e-mail: machrupsyariffudin@gmail.com<sup>1</sup>, parma1708@yahoo.co.id<sup>2</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan yang teruji tentang pengaruh (1) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) lingkungan kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, dan (4) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui keselamatan dan kesehatan kerja. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Sari Sentana Arka. Populasi penelitian ini berjumlah 32 orang. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner untuk mengumpulkan data tentang lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan. Data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, dan (4) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keselamatan dan kesehatan kerja.

**Kata kunci:** lingkungan, keselamatan kesehatan kerja, kinerja.

## Abstract

*This study aimed to obtain findings about the effect of (1) working environment on employee's performance, (2) occupational safety and health on employee's performance, (3) working environment on employee's occupational safety and health, and (4) working environment on employee's performance through Occupational Health and Safety. The research design used in this study was a causal quantitative research design. The subjects of this study were all production department employees at PT. Sari Sentana Arka. The population of this research was 32 people. Data were collected using questionnaire technique to obtain the data about the working environment, occupational safety and health and employee's performance. Data were analyzed using path analysis. The results showed that: (1) the working environment had a significant effect on employee's performance, (2) occupational safety and health had a significant effect on employee's performance, (3) the working environment had a significant effect on occupational safety and health, and (4) the working environment had a significant effect on employee's performance through occupational safety and health.*

**Keywords:** environment, occupational health safety, performance

## 1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan perlu meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilan karyawan. Menurut Hasibuan (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu kemampuan yang berhubungan dengan kinerja tenaga kerja dengan tetap memperhatikan hak dan kewajiban karyawan serta kenyamanan karyawan dalam bekerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Pencapaian peningkatan kinerja yang berkualitas dari karyawan dapat dilihat dari cara seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat pada waktunya.

Tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat dilihat dari kualitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Kinerja dapat ditentukan dari proses kerja, target atau sasaran, hasil kerja, dan ketentuan yang telah ditentukan dan telah disepakati. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan hasil yang

memuaskan bagi kedua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan. Menurut Siagan (2013) kinerja merupakan cara dan hasil dari sebuah usaha tenaga kerja saat menjalankan pekerjaannya yang berpacu pada ketentuan serta aturan yang ada di perusahaan. Kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat dipakai untuk mengevaluasi kuantitas kerja karyawan bagian produksi seperti yang ada pada PT. Sari Sentana Arka. PT. Sari Sentana Arka merupakan perusahaan dalam bidang jasa infrastruktur yaitu perbaikan atau pembuatan jalan (aspal), penyewaan alat berat. Perusahaan bagian produksi ini berada di Desa Bungulan, Kecamatan Sawan, Kabupaten Buleleng.

Kualitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar di tempat kerja, semakin nyaman lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Nitisemito (2004) lingkungan kerja yaitu lokasi para tenaga kerja melakukan pekerjaan sesuai bidangnya pekerjaan dan termasuk hal yang dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan karyawan. Suasana dalam bekerja yang nyaman mengakibatkan pekerjaan akan cepat terselesaikan, tetapi bekerja di luar ruangan banyak faktor yang mengakibatkan terlambatnya target proyek yang sudah ditentukan. Selain suasana kerja yang memadai untuk menyelesaikan target proyek yang sudah ditentukan, hubungan rekan kerja menjadi indikator dalam lingkungan kerja. Hubungan rekan kerja di sebuah perusahaan yang kompak dan saling mendukung bisa membuat suatu pekerjaan yang sudah ditargetkan akan cepat terselesaikan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman saat melaksanakan pekerjaan dapat mengakibatkan terhambatnya proyek yang diberikan. Dalam melaksanakan proyek di lokasi yang berbeda mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.

Upaya dalam memperkecil dan menghindari kecelakaan dalam bekerja, maka dalam pihak perusahaan harus meningkatkan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja. Fasilitas tersebut sangat dibutuhkan oleh karyawan karena dapat menjamin K3 para tenaga kerja selama melakukan aktifitas di lingkungan perusahaan. Mangkunegara (2009) keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebuah tindakan dalam mengurangi hal-hal buruk saat bekerja serta menjamin kesehatan tenaga kerja secara menyeluruh, sehingga dapat bekerja sesuai harapan perusahaan. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena hubungan kerja yang tidak baik di perusahaan. Hubungan kerja tersebut yaitu kurangnya komunikasi antar karyawan, kurangnya koordinasi karyawan dengan pemimpin, peralatan yang sudah tidak layak di gunakan, lingkungan sekitar tempat bekerja yang tidak nyaman. Kecelakaan kerja yang terjadi karena kurangnya fasilitas K3 yang disediakan di dalam perusahaan untuk dapat melindungi karyawan dari hal-hal yang tidak diinginkan. Kecelakaan kerja juga disebabkan oleh stress kerja yang mengakibatkan tenaga kerja tidak maksimal maka akan terjadi kecelakaan dalam bekerja.

Hal-hal yang perlu diketahui serta tujuan dalam penelitian ini yaitu: 1) Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Sari Sentana Arka, 2) Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja bagian produksi pada PT. Sari Sentana Arka, 3) Lingkungan kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja bagian produksi pada PT. Sari Sentana Arka, 4) Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui keselamatan dan kesehatan kerja bagian produksi pada PT. Sari Sentana Arka. Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu: Secara teoretis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi penerapan ilmu ekonomi khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya. Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dan kontribusi pemikiran kepada PT. Sari Sentana Arka, khususnya dalam upaya peningkatan kinerja di bagian produksi dengan memperhatikan lingkungan kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja karyawan khususnya kepada para karyawan, agar mampu tercapainya tujuan perusahaan dengan baik.

Tingkat keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya, dapat dilihat dari kemampuan dalam berproses hingga menghasilkan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Rivai (2009) kinerja adalah suatu cara dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja. Karyawan yang bekerja dengan baik sesuai standar perusahaan akan

menghasilkan hasil yang diharapkan bagi karyawan dan perusahaan dan kinerja tersebut merupakan hasil dari karyawan yakni cara tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai ketentuan perusahaan (Siagian, 2003).

Kinerja merupakan suatu pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktu sesuai target perusahaan. Kinerja dapat ditentukan dari proses kerja, target atau sasaran, hasil kerja, dan ketentuan yang telah ditentukan dan telah disepakati. Pengukuran kinerja berfungsi untuk mengukur hasil kerja para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya yang dapat dilihat melalui proses kerja karyawan (Dharma, 2003). Dalam suatu perusahaan, setiap individu mempunyai kinerja tersendiri dalam menyelesaikan tugasnya sehingga perusahaan memiliki proses yang dapat digunakan untuk memperbaiki pelaksanaan kerja individu karyawan (Simamora, 2006).

Kualitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, semakin bersih dan nyaman lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Nitisemito (2004) lingkungan kerja yaitu lokasi para tenaga kerja melakukan pekerjaan sesuai bidangnya dan termasuk hal yang dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja adalah suasana dalam lingkungan sekitar, dimana seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan pengaturan yang baik dan tepat (Sedarmayanti, 2011).

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat membuat karyawan bekerja sesuai dengan kondisi lingkungan itu sendiri. Maka pemilihan lokasi kerja yang tepat dan nyaman menjadikan tenaga kerja bekerja lebih baik dan giat (Nawawi, 2005). Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan aman akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu dapat mengganggu proses dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan tepat pada waktunya, menurunkan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu lingkungan kerja merupakan lokasi seorang tenaga kerja melakukan pekerjaan sesuai dengan kondisi lingkungan sekitar, jika lingkungan sekitar aman dan nyaman maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sesuai harapan, sebaliknya jika lingkungan tidak aman, tidak nyaman, dan membuat risih maka pekerjaan dapat terganggu dan tidak dapat terselesaikan sesuai target.

Upaya agar mengurangi bahkan menghilangkan hal-hal yang tidak baik dalam bekerja, maka dalam pihak perusahaan harus meningkatkan fasilitas K3. Fasilitas tersebut sangat penting bagi karyawan karena bertujuan untuk menjamin para karyawan agar aman dari hal-hal yang tidak diinginkan seperti kecelakaan dalam bekerja dan perusahaan perlu memperhatikan suasana lingkungan bekerja. Menurut Mangkunegara (2009) K3 adalah suatu upaya dalam menghindari hal-hal buruk yang mungkin terjadi saat bekerja dan menjamin kesehatan karyawan secara menyeluruh, sehingga dapat bekerja sesuai harapan perusahaan. K3 dapat mengurangi kecelakaan yang mungkin terjadi saat bekerja di perusahaan yaitu dengan kondisi kesehatan bagi para pekerja yang disebabkan karena lokasi kerja yang ada di tempat kerja. Tempat kerja yang menyediakan K3 yang lengkap, maka kecelakaan dalam bekerja dapat dikurangi bahkan dihindari sehingga tenaga kerja dapat bekerja secara maksimal (Rivai, 2008). K3 adalah suatu keadaan untuk mengurangi hal-hal yang dapat memicu cedera saat bekerja (Mangkunegara, 2003). Kecelakaan kerja dapat terjadi karena hubungan kerja yang tidak baik di perusahaan. Hubungan kerja tersebut yaitu kurangnya komunikasi antar karyawan, kurangnya koordinasi karyawan dengan pemimpin, peralatan yang sudah tidak layak di gunakan, lingkungan sekitar tempat bekerja yang tidak nyaman. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa K3 sangat penting bagi karyawan karena dapat mengurangi resiko kecelakaan saat bekerja sehingga karyawan dapat bekerja sesuai target dan waktu yang telah ditentukan.

Kualitas kinerja tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, semakin bersih dan nyaman lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Menurut Nitisemito (2004) lingkungan kerja yaitu lokasi para tenaga kerja melakukan pekerjaan sesuai bidangnya dan termasuk hal yang dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan karyawan. Keadaan lingkungan sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan seperti pendapat Robbins (2002), bahwa lingkungan kerja yang tidak baik akan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja yaitu dapat mengganggu proses pekerjaan

maka pekerjaan membutuhkan waktu ekstra untuk menyelesaikannya, menurunkan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan dapat terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan maka dapat ditarik hipotesis bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (H1).

K3 memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, karena jika kondisi lingkungan yang baik dan kondisi pekerja yang maksimal akan meningkatkan kinerja karyawan, dalam perusahaan seharusnya lebih memperhatikan kondisi-kondisi yang dapat menurunkan kualitas kerja karyawan dan perusahaan sebaiknya menyediakan program K3 yang akan menjamin karyawannya seperti program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan fasilitas yang memadai dan lengkap yang akan mendukung kesuksesan suatu perusahaan. Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa adanya program K3 dalam perusahaan akan meningkatkan kualitas kinerja para tenaga kerja, karyawan lebih bertanggung jawab akan pekerjaannya, keserasian kerja, meningkatkan semangat kerja, dan karyawan tidak khawatir dengan hal-hal yang akan terjadi pada dirinya saat bekerja maka karyawan akan bekerja tanpa beban dan pekerjaan terselesaikan dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan maka dapat ditarik hipotesis bahwa ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (H2).

Menurut Fajar dan Heru (2010) bahwa kondisi disekitar lingkungan tempat karyawan bekerja sangat mempengaruhi hasil dari pekerjaan karyawan, lingkungan yang tidak layak akan menurunkan kinerja karyawan bahkan dapat menimbulkan kondisi-kondisi yang tidak diharapkan atau penyakit. Program kesehatan kerja yang telah ditetapkan suatu perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang dibutuhkan oleh karyawan, program ini hendaknya dapat meringkankan beban dan kekhawatiran dari karyawan akan ancaman-ancaman yang mungkin dapat terjadi. Akibat dari situasi tempat kerja yang mempengaruhi kualitas pekerjaan tenaga kerja maka dapat menimbulkan masalah kesehatan pada karyawan seperti kerja lembur atau menambah jam kerja tidak atas kemauan sendiri, dalam hal ini akan menimbulkan stress serta gangguan fisik lainnya pada karyawan (Mangkunegara, 2004). Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat ditarik hipotesis bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (H3).

Nitisemito (2004) berpendapat bahwa faktor K3 dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kualitas kerja tenaga kerja. Maka saat perusahaan menyediakan kondisi dan suasana kerja yang aman serta nyaman dan program jaminan K3 lengkap maka tenaga kerja dapat bekerja tanpa gangguan dan tidak memikirkan hal-hal yang buruk sehingga kualitas kerja karyawan akan baik bahkan dapat meningkat. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat ditarik hipotesis bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui keselamatan dan kesehatan kerja (H4).

## 2. Metode

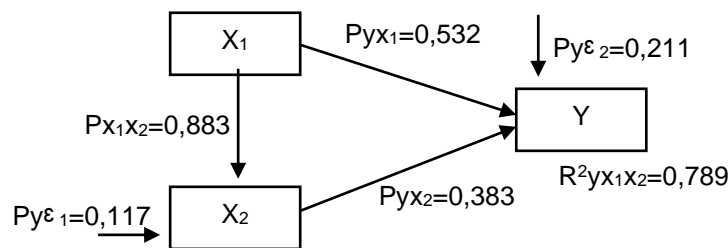
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : lingkungan kerja ( $X_1$ ), keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yang digunakan adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal. Desain kausal ini digunakan untuk menemukan hubungan sebab akibat antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Desain penelitian kuantitatif kausal terdiri dari beberapa tahapan meliputi, merumuskan masalah, mengkaji teori, merumuskan hipotesis, mengumpulkan data, mengolah data, dan menarik simpulan.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Sari Sentana Arka. Objek dalam penelitian adalah lingkungan kerja ( $X_1$ ), K3 ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Sari Sentana Arka yang berjumlah 32 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian meliputi 1) Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Sugiyono 2008). 2) Pencatatan dokumen merupakan mengumpulkan data dengan cara pencatatan berkas-berkas yang dimiliki oleh perusahaan, seperti data pencapaian kinerja karyawan, K3.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang akan disebar kepada responden. Kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data ordinal, untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Menurut Sugiyono (2008) bahwa instrumen dikatakan valid apabila memenuhi kriteria pengujian validitas instrumen dengan menggunakan taraf signifikansi 5%. Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini akan dilakukan secara internal. Sugiyono (2008) mengatakan bahwa pengujian reliabilitas instrumen secara internal dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Kriteria suatu instrumen dikatakan realibel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* > 0,60. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu analisis jalur, untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Berikut hasil pengujian hipotesis dengan analisis jalur pada pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) serta keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

Berikut hasil sumbangan pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) serta keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil uji menyatakan terdapat dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dampak dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,532 dan besar sumbangan pengaruh adalah 28,3%. Dampak K3 terhadap kinerja karyawan sebesar 0,383 dan besar sumbangan pengaruh dari K3 terhadap kinerja karyawan adalah 14,7%. Dampak lingkungan kerja secara positif terhadap K3. Besar sumbangan pengaruh dari lingkungan kerja terhadap K3 adalah 0,780. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 78% K3 berdampak oleh lingkungan kerja, sedangkan dampak variabel lain terhadap K3 sebesar 22%. Hasil pengaruh langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,532 dan besar sumbangan pengaruh 28,3%. Sedangkan sumbangan pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui K3 sebesar 33,8%. Dari hasil besar pengaruh langsung dan hasil tidak langsung yang lebih besar adalah pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian mengenai pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Sentana Arka Bagian Produksi. Temuan ini didukung oleh teori dari Robbins (2002), bahwa lingkungan kerja yang tidak baik akan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja yaitu dapat mengganggu proses pekerjaan maka pekerjaan membutuhkan waktu ekstra untuk menyelesaikannya, menurunkan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan dapat terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh adalah variabel K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Sentana Arka Bagian Produksi. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa adanya program K3 dalam perusahaan akan meningkatkan kualitas kinerja para tenaga

kerja, karyawan lebih bertanggung jawab akan pekerjaannya, keserasian kerja, meningkatkan semangat kerja, dan karyawan tidak khawatir dengan hal-hal yang akan terjadi pada dirinya saat bekerja maka karyawan akan bekerja tanpa beban dan pekerjaan terselesaikan dengan baik.

Hasil penelitian mengenai pengaruh dari pengaruh lingkungan kerja terhadap K3 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap K3 pada PT. Sari Sentana Arka Bagian Produksi. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat dari Menurut Fajar dan Heru (2010) bahwa kondisi disekitar lingkungan tempat karyawan bekerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap hasil dari kinerja tenaga kerja, lingkungan yang tidak layak akan menurunkan kinerja karyawan bahkan dapat menimbulkan kondisi-kondisi yang tidak diharapkan atau penyakit. Program dalam perusahaan seharusnya lebih memperhatikan resiko-resiko yang kemungkinan terjadi dan tempat kerja sebaiknya memperhatikan program K3 yang akan menjamin karyawannya seperti program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan fasilitas yang memadai serta lengkap yang akan mendukung kesuksesan suatu perusahaan (Mangkunegara, 2004 Lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat membuat karyawan bekerja sesuai dengan kondisi lingkungan itu sendiri.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang disampaikan oleh Nitisemito (2004) berpendapat bahwa faktor K3 dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kualitas kerja tenaga kerja. Maka saat perusahaan menyediakan kondisi dan suasana kerja yang aman serta nyaman dan program jaminan K3 lengkap maka tenaga kerja dapat bekerja tanpa gangguan dan tidak memikirkan hal-hal yang buruk sehingga kualitas kerja karyawan akan baik bahkan dapat meningkat. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja, sebab

kondisi dan suasana sekitar tempat kerja yang baik akan memberikan rasa kenyamanan pada para pekerja, meningkatkan kinerja karyawan, dan mengurangi resiko kecelakaan dalam bekerja.

#### **4. Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Sentana Arka Bagian Produksi. Jika menentukan proyek yang akan dikerjakan maka perusahaan harus memperhatikan lingkungan saat melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan target yang sudah ditentukan. 2) K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Sentana Arka Bagian Produksi. Apabila karyawan merasa aman dan lengkap dengan APD dalam melaksanakan pekerjaannya maka penyelesaian proyek yang ditentukan akan tepat pada waktunya. 3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap K3 pada PT. Sari Sentana Arka Bagian Produksi. Jika lingkungan dalam melaksanakan proyek memiliki suasana dan keamanan yang baik, maka para pekerja yang kecelakaan kerja akan menurun. 4) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui K3 pada PT. Sari Sentana Arka Bagian Produksi. Jika perusahaan memperhatikan lingkungan saat melaksanakan pekerjaan dan APD yang lengkap dilapangan yang menjadikan karyawan nyaman dan aman saat bekerja maka penyelesaian proyek yang ditentukan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan hasil, pembahasan, dan simpulan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut. 1) Bagi perusahaan pada PT. Sari Sentana Arka Bagian Produksi, agar memperhatikan lingkungan saat melaksanakan proyek dimana lingkungan yang kurang nyaman bisa mengakibatkan karyawan tidak melaksanakan tugasnya dengan baik dan juga APD kurang lengkap yang ada di perusahaan bisa mengakibatkan kecelakaan-kecelakaan tidak dihindari. Jika APD tersebut memenuhi ketentuan maka karyawan dapat menghindari kecelakaan-kecelakaan yang tidak diinginkan dan keselamatan karyawan akan terlindungi dari bahaya oleh karena itu kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan dan K3 memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) Untuk peneliti selanjutnya yang ingin menggunakan variabel yang sama yaitu lingkungan kerja, K3 dan kinerja karyawan diharapkan untuk mengkaji penelitian ini menggunakan indikator yang lebih luas dan tepat sehingga penelitian dilaksanakan dengan baik dan lebih teruji, di samping itu

juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karyawan seperti motivasi, pengembangan karir, stres kerja, kompensasi, pendidikan, promosi jabatan, dan pengalaman kerja.

#### **Daftar Pustaka**

- Dharma, Surya, 2003, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Fajar, Siti Al & Heru, Tri. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, BP Universitas Diponegoro, Semarang
- Nawawi, Hadari, 2005. *Evaluasi dan Manajemen di Lingkungan Perusahaan dan Industr*. Yogyakarta :Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2004. *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Murai Kencana
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS. Yogyakarta.